

# ÉTUDE DES BESOINS DE FORMATION CONTINUE

## CHAÎNE DANSE

Janvier 2020



**COMPÉTENCE  
CULTURE**

COMITÉ SECTORIEL DE  
MAIN-D'ŒUVRE EN CULTURE



# ÉTUDE DES BESOINS DE FORMATION CONTINUE CHAÎNE DANSE

Janvier 2020

## ÉQUIPE DE PRODUCTION

La présente étude des besoins de formation continue pour la chaîne Danse a été réalisée par la firme DAIGLE / SAIRE mandatée par Compétence Culture.

Elle a été réalisée grâce à l'implication des personnes suivantes :

### GESTION DE PROJET

COMPÉTENCE CULTURE

**M<sup>me</sup> Pascale Landry**  
Directrice générale

**M<sup>me</sup> Nathalie Leduc**  
Coordonnatrice à la formation et gestion du projet

### RÉVISION LINGUISTIQUE

Colette Brouillé

### CONCEPTION GRAPHIQUE

Contraste Conception Graphique

### CRÉDITS PHOTOS

Robert Collins, Craig Whitehead

### RESSOURCES CONSULTANTES

DAIGLE / SAIRE

**M. Pierre-Olivier Saire**  
Direction de l'étude

**M. George Krump**  
Conseiller senior et directeur d'enquête

**M<sup>me</sup> Olivia Généreux-Soares**  
Conseillère

Toute reproduction interdite sans autorisation écrite.  
© Compétence Culture  
ISBN : 978-2-923021-74-4 / ISBN (pdf) : 978-2-923021-75-1  
Dépôt légal – 2020  
Bibliothèque et Archives nationales du Québec  
Bibliothèque et Archives Canada

Compétence Culture a soutenu la réalisation de cette étude grâce à une aide financière de la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT)

**Commission  
des partenaires  
du marché du travail**

**Québec** 



# Remerciements

La réalisation de cette étude des besoins de formation a été rendue possible grâce à la contribution de Compétence Culture qui a reçu l'aide financière de la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT).



Nous tenons à remercier de façon particulière les personnes suivantes qui ont participé au comité de suivi de l'étude :

**M. Pierre Blanchet**  
Union des artistes

**M<sup>me</sup> Paule Beaudry**  
**M. Pierre-David Rodrigue**  
**M<sup>me</sup> Loriane Takla**  
La danse sur les routes du Québec (La DSR)

**M. Manuel Bouchard**  
L'association professionnelle des diffuseurs de spectacles (RIDEAU)

**M<sup>me</sup> Fabienne Cabado**  
Regroupement québécois de la danse (RQD)

**M. Pierre Chartrand**  
Danse traditionnelle Québec (DTQ)

**M<sup>me</sup> Ariane Voineau**  
L'Artère

Ainsi que les personnes suivantes :

**M<sup>me</sup> Monique Corbeil**  
Centre québécois de l'Institut canadien des technologies scénographiques (CQICTS)

**M<sup>me</sup> Lucille Demers**  
La danse sur les routes du Québec (La DSR)

**M<sup>me</sup> Viviane Morin**  
L'Association des professionnels des arts de la scène (APASQ)

**M<sup>me</sup> Julie-Anne Richard**  
L'association professionnelle des diffuseurs de spectacles (RIDEAU)



<b>SOMMAIRE DE GESTION</b> .....	<b>11</b>
<b>1. INTRODUCTION</b> .....	<b>15</b>
1.1 Nature du mandat confié.....	15
1.2 Méthodologie.....	16
1.3 Limites de l'étude.....	17
1.4 Contenu du rapport.....	18
<b>2. INFORMATIONS SUR LE SECTEUR</b> .....	<b>19</b>
2.1 Quelques statistiques sur le secteur de la danse .....	20
2.2 Principaux corps de métier concernés par l'étude.....	26
2.3 Principaux enjeux de ressources humaines .....	27
<b>3. RÉSULTATS DÉTAILLÉS DU SONDAGE</b> .....	<b>31</b>
3.1 Éléments méthodologiques.....	31
3.2 Profil des répondant.e.s .....	34
3.3 Compétences et besoins de formation pressentis par les groupes de métiers .....	47
3.4 Types de formations préférés.....	65
3.5 Transition de carrière .....	67
<b>4. SYNTHÈSE DES ENJEUX ET DES BESOINS DE FORMATION</b> .....	<b>71</b>
<b>5. ENJEUX PRIORITAIRES ET PISTES DE RÉFLEXION</b> .....	<b>81</b>
5.1 Analyse par profil de métiers .....	81
5.2 Analyse par récurrence transversale.....	84
5.3 Pistes de réflexion .....	84
<b>6. CONCLUSION</b> .....	<b>91</b>
<b>ANNEXE 1 – BIBLIOGRAPHIE</b> .....	<b>95</b>
<b>ANNEXE 2 – LISTE DES PERSONNES CONSULTÉES</b> .....	<b>97</b>
<b>ANNEXE 3 – GABARIT D'ANIMATION DES GROUPES DE DISCUSSION</b> .....	<b>101</b>
<b>ANNEXE 4 – MESSAGE D'INVITATION AU SONDAGE</b> .....	<b>107</b>
<b>ANNEXE 5 – QUESTIONNAIRE DU SONDAGE</b> .....	<b>109</b>

FIGURE 1	Veillez indiquer votre genre.....	34
FIGURE 2	Quelle est votre année de naissance? .....	34
FIGURE 3	Quelle langue parlez-vous le plus souvent à la maison? .....	35
FIGURE 4	Quel a été le domaine d'étude principal de votre formation initiale? .....	37
FIGURE 5	S'il y a lieu, quel est le plus haut niveau de formation que vous avez atteint dans le domaine de la danse? .....	38
FIGURE 6	Concernant votre métier principal lié à la danse, quelle est la nature de votre lien d'emploi actuel? .....	39
FIGURE 7	Excluant vos années de formation, combien d'années d'expérience professionnelle avez-vous cumulées dans le secteur de la danse? .....	39
FIGURE 8	Depuis votre formation initiale, est-ce que la danse a été votre domaine de travail professionnel principal? .....	40
FIGURE 9	Au cours des 12 derniers mois, quel pourcentage ont représenté vos activités professionnelles dans le secteur de la danse parmi toutes vos activités professionnelles? .....	40
FIGURE 10	Durant les trois dernières années, avez-vous suivi au moins une activité de perfectionnement ou de formation continue, ou bien une classe de maître? [En dehors des différentes formes d'entraînement régulier et du coaching privé].....	41
FIGURE 11	Durant les trois dernières années, combien d'activités de perfectionnement, de formations continues ou de classes de maître avez-vous suivies? [En dehors des différentes formes d'entraînement régulier et du coaching privé].....	42
FIGURE 12	Envisagez-vous une éventuelle transition de carrière?.....	67
FIGURE 13	Dans combien d'années prévoyez-vous amorcer cette transition de carrière? ...	67
FIGURE 14	Souhaitez-vous demeurer dans le milieu de la danse après votre carrière actuelle? .....	68
FIGURE 15	Quel est votre niveau d'information sur les démarches à entreprendre en vue d'une transition de carrière? .....	68
FIGURE 16	Souhaiteriez-vous être accompagné.e dans votre transition de carrière? .....	69



TABLEAU 1	Est-ce que vous vous identifiez à l'un des groupes suivants?.....	35
TABLEAU 2	Quelle est votre région de résidence?.....	36
TABLEAU 3	Quel est le plus haut niveau de scolarité que vous avez atteint? .....	37
TABLEAU 4	Avez-vous une formation dans l'un ou plusieurs des domaines spécifiques suivants? .....	38
TABLEAU 5	Au cours des 12 derniers mois, à combien estimez-vous votre revenu total (salaire, cachets, bourse, etc.), avant impôt, provenant de toutes vos activités professionnelles de danse? .....	41
TABLEAU 6	Durant les trois dernières années, de quelles organisations parmi les suivantes avez-vous obtenu une activité de perfectionnement, de formation continue ou une classe de maître? .....	43
TABLEAU 7	Quels facteurs influencent le plus votre décision de prendre ou non des cours de perfectionnement, des activités de formation continue ou des classes de maître?.....	44
TABLEAU 8	Durant la dernière année, de quelle(s) association(s) ou regroupement(s) êtes-vous membre (vous-même ou par le biais de votre organisme)? .....	45
TABLEAU 9	À quel métier ou groupe de métiers parmi les suivants associez-vous le plus votre travail professionnel dans le secteur de la danse? .....	46
TABLEAU 10	Dans votre pratique professionnelle quotidienne, sur une échelle de 1 à 5, quel est le degré d'utilité des compétences suivantes afin de vous permettre de mieux accomplir votre travail? .....	47
TABLEAU 11	Au cours des trois prochaines années, souhaiteriez-vous suivre une formation portant sur les sujets suivants? Si vous répondez OUI à la question, veuillez préciser le niveau approximatif (Débutant, Intermédiaire, Avancé) de la formation recherchée?.....	48
TABLEAU 12	Dans votre pratique professionnelle quotidienne, sur une échelle de 1 à 5, quel est le degré d'utilité des compétences suivantes afin de vous permettre de mieux accomplir votre travail? .....	49
TABLEAU 13	Au cours des trois prochaines années, souhaiteriez-vous suivre une formation portant sur les sujets suivants? Si vous répondez OUI à la question, veuillez préciser le niveau approximatif (Débutant, Intermédiaire, Avancé) de la formation recherchée?.....	51
TABLEAU 14	Dans votre pratique professionnelle quotidienne, sur une échelle de 1 à 5, quel est le degré d'utilité des compétences suivantes afin de vous permettre de mieux accomplir votre travail?.....	52
TABLEAU 15	Au cours des trois prochaines années, souhaiteriez-vous suivre une formation portant sur les sujets suivants? Si vous répondez OUI à la question, veuillez préciser le niveau approximatif (Débutant, Intermédiaire, Avancé) de la formation recherchée?.....	54

TABEAU 16	Dans votre pratique professionnelle quotidienne, sur une échelle de 1 à 5, quel est le degré d'utilité des compétences suivantes afin de vous permettre de mieux accomplir votre travail ? .....	56
TABEAU 17	Au cours des trois prochaines années, souhaiteriez-vous suivre une formation portant sur les sujets suivants ? Si vous répondez OUI à la question, veuillez préciser le niveau approximatif (Débutant, Intermédiaire, Avancé) de la formation recherchée ? .....	58
TABEAU 18	Dans votre pratique professionnelle quotidienne, sur une échelle de 1 à 5, quel est le degré d'utilité des compétences suivantes afin de vous permettre de mieux accomplir votre travail ? .....	60
TABEAU 19	Au cours des trois prochaines années, souhaiteriez-vous suivre une formation portant sur les sujets suivants ? Si vous répondez OUI à la question, veuillez préciser le niveau approximatif (Débutant, Intermédiaire, Avancé) de la formation recherchée ? .....	61
TABEAU 20	Dans votre pratique professionnelle quotidienne, sur une échelle de 1 à 5, quel est le degré d'utilité des compétences suivantes afin de vous permettre de mieux accomplir votre travail ? .....	63
TABEAU 21	Dans votre pratique professionnelle quotidienne, sur une échelle de 1 à 5, quel est le degré d'utilité des compétences suivantes afin de vous permettre de mieux accomplir votre travail ? .....	64
TABEAU 22	Quel est votre degré d'intérêt pour ces types de formation, sur une échelle de 1 à 5 ? .....	65
TABEAU 23	Quel est votre degré d'intérêt à l'égard de la période pour suivre une activité de formation, parmi les propositions suivantes, sur une échelle de 1 à 5 ? .....	66
TABEAU 24	Quel est votre degré d'intérêt pour une formation offerte à plus de 200 km de votre lieu de résidence, en relation avec les coûts, sur une échelle de 1 à 5 ? ...	66
TABEAU 25	Intensité et récurrence de l'intérêt pour les enjeux et besoins identifiés — Maillon création .....	72
TABEAU 26	Intensité et récurrence de l'intérêt pour les enjeux et besoins identifiés — Maillon production.....	73
TABEAU 27	Intensité et récurrence de l'intérêt pour les enjeux et besoins identifiés — Maillon diffusion / distribution .....	74
TABEAU 28	Intensité et récurrence de l'intérêt pour les enjeux et besoins identifiés — Maillon gestion .....	76
TABEAU 29	Intensité et récurrence de l'intérêt pour les enjeux et besoins identifiés — Enjeux / besoins présents dans tous les maillons .....	78

# SOMMAIRE DE GESTION

## MANDAT

L'étude des besoins de formation de la chaîne Danse a été réalisée à la demande de Compétence Culture (CC), le comité sectoriel de main-d'œuvre (CSMO), dont le champ d'intervention est le secteur culturel. Elle vise à cerner les enjeux et les besoins de formation pour les métiers qui font partie de la chaîne Danse, mais aussi à atteindre plusieurs autres objectifs, notamment :

- ▶ Identifier des phénomènes de rareté ou de transformation des métiers;
- ▶ Déterminer les priorités sur le plan des enjeux de ressources humaines et des enjeux de compétences;
- ▶ Mettre en lumière la transversalité potentielle de certains besoins de formation entre les métiers et les organisations, ainsi que des contenus de formation récurrents.

## MÉTHODOLOGIE

Plusieurs étapes de recherches, de consultations, de validations et d'enrichissements ont été nécessaires pour dresser un état éclairé de la situation. Les travaux se sont échelonnés sur douze mois, soit de janvier 2019 à janvier 2020. Essentiellement, les méthodes employées ont été les suivantes :

- ▶ Analyse de la documentation et des données existantes pour identifier des statistiques pertinentes;
- ▶ Réalisation de quatorze entrevues semi-dirigées en personne ou téléphoniques avec la plus grande diversité possible d'informateur.trice.s clés;
- ▶ Tenue de sept groupes de discussion structurés de manière à couvrir le plus possible les différentes réalités de la chaîne Danse. Au total, 39 participant.e.s ont contribué à ces discussions;
- ▶ Réalisation d'un sondage en ligne auquel 387 personnes visées par l'étude ont répondu. On compte parmi ces personnes 31 % qui sont des danseur.euse.s ou des interprètes et 13 % qui sont des chorégraphes. Le questionnaire portait sur les compétences requises dans le cadre de leur travail et sur leurs besoins de formation;
- ▶ Recherches bibliographiques additionnelles autour des thèmes à approfondir;
- ▶ Rencontres d'enrichissement et de validation avec un comité de suivi.

## BESOINS DE FORMATION

La compilation des résultats détaillés du sondage a conduit à la réalisation d'une synthèse des enjeux et des besoins de formation réalisée sous formes de tableaux. Ceux-ci permettent de mieux visualiser les besoins prioritaires selon différents regroupements de métiers.

- ▶ Pour les danseur.euse.s et interprètes, les compétences jugées essentielles et les besoins de formation ayant les plus forts pointages (87 % des répondants.e.s) sont directement liés à la pratique artistique. La « Maîtrise technique de mon art » et « Créativité et aisance en improvisation » sont ainsi hautement valorisés.
- ▶ Pour les chorégraphes, directeur.trice.s de répétition et concepteur.trice.s, les besoins de formation ayant obtenu les cotes les plus élevées sont la « Conception d'une œuvre chorégraphique » et la « Planification, gestion et réalisation d'un projet ou d'une œuvre chorégraphique ». Les compétences à développer visent le « Développement de mon réseau » (67 % des répondant.e.s), la « Conception d'une œuvre en vidéodanse » (63 % des répondants.es) et la « Promotion de mon œuvre chorégraphique » (63 % des répondants.es).
- ▶ Pour les travailleur.euse.s culturel.le.s en gestion, la compétence jugée essentielle et le besoin de formation ayant les pointages les plus hauts (64 % des répondants.es) sont la « Planification et le développement de stratégies ». La « Recherche de financement privé » et l'« Utilisation d'applications et d'outils de bureautique en ligne ou dans le nuage » sont deux autres compétences à développer (64 % des répondant.e.s).
- ▶ Pour les travailleur.euse.s culturel.le.s en diffusion, la compétence essentielle est la « Connaissance des différents publics » et les besoins de formation ayant les pointages élevés sont la « Connaissance des courants, des formes et des esthétiques actuelles en danse » (75 % des répondant.e.s), « Connaissance générale de la danse et de l'expérience du spectateur » (72 % des répondants.es).
- ▶ Pour les personnes exerçant un métier lié à la production et à la technique, les compétences essentielles sont la « Compréhension des particularités de la conception scénique pour la danse » et la « Gestion du temps et des horaires ». Les besoins de formation ayant les plus forts pointages sont la « Connaissance des nouveaux outils et matériaux technologiques » et l'« Utilisation de logiciels et d'équipements de pointe pour la création et la production » (88 % des répondant.e.s).

## BESOINS TRANSVERSAUX

Les tableaux-synthèses ont aussi permis de mieux identifier les enjeux et les besoins qui chevauchent plusieurs profils de métiers.

- ▶ On y constate assez distinctement que l'adoption de pratiques pertinentes en gestion des ressources humaines — et toute une série des besoins de formation qui s'y rattachent — est un enjeu qui interpelle un grand nombre de profils, même si c'est à des degrés divers. Les

différents groupes de discussion ont d'ailleurs fait état de préoccupations criantes à l'égard de ces enjeux.

- ▶ Pour la plupart des profils de métiers, les compétences en planification et en gestion de projets, individuels ou multiples, se retrouvent aussi en bonne place des besoins de formation. Ces besoins s'expriment sous des formes propres à chaque profil de métiers, mais ils témoignent d'une réalité du travail par projets qui est très courante dans le secteur des arts de la scène, pour laquelle plusieurs personnes sentent qu'elles ne sont pas bien préparées.

## ENJEUX PARTICULIERS

Tout au long des travaux, un certain nombre de thématiques ou d'enjeux spécifiques ont émergé sans qu'il ait été possible d'en mesurer complètement tous les impacts sur le plan de la formation continue. Ces thèmes, présentés dans la section appelée « Pistes de réflexion » sont au nombre de quatre.

- ▶ **Les métiers en situation de rareté :**

Les personnes qui sont hautement qualifiées pour les métiers liés aux communications numériques et à la gestion de communautés virtuelles sont fortement sollicitées par les organisations en danse qui souhaitent participer pleinement au virage numérique.

La rareté des agent.e.s de diffusion ou des agent.e.s d'artiste qui se consacrent au développement des projets de diffusion des artistes et organismes en danse est un phénomène ressenti par plusieurs intervenants.es.

- ▶ **Les spécificités du métier d'agent.e en danse :**

L'exercice du métier d'agent.e en danse serait différent de celui pratiqué dans d'autres secteurs artistiques comme la musique ou le théâtre par exemple. Leur rôle peut toucher au conseil stratégique, à la représentation, au démarchage, à la vente de spectacles, aux communications et parfois bien plus. Le modèle d'affaires de la prise en charge complète, sur une longue période et pour l'ensemble des activités d'un artiste, tend à se transformer pour laisser place à des modèles multiples.

- ▶ **L'accès à la main-d'œuvre / à la formation hors Montréal :**

De manière générale, l'accès à la main-d'œuvre est une problématique exacerbée par la situation de plein emploi qui prévaut au Québec depuis quelques années. Ce défi est encore plus grand pour les personnes et les organisations qui œuvrent à l'extérieur de Montréal. Employer du personnel qualifié, avec une expertise en danse, peut s'avérer extrêmement difficile pour peu qu'on s'éloigne des grands centres. Cela concerne tant le personnel artistique que les travailleur.euse.s culturel.le.s et les métiers liés à la technique et à la production ainsi que les formateur.trice.s qui pourraient pourtant pallier localement ces manques.

- ▶ **Les enjeux liés à l'inclusion et aux diversités :**

Plusieurs défis sont liés à des enjeux d'inclusion des personnes, des styles de danse ou des pratiques artistiques issus de groupes sous-représentés dans le secteur : les personnes en

situation de handicap, les personnes immigrantes et les Premières Nations et les Inuits. On y relève notamment que la majorité des personnes du milieu sous-estime l'importance de ces questions.

Quelques-uns de ces thèmes mériteraient d'être documentés davantage dans le cadre de travaux ultérieurs. Dans le cas de l'inclusion et des diversités, il apparaît même opportun de revoir les approches privilégiées pour les études sectorielles, notamment sur le plan méthodologique, de manière à mieux rendre compte des réalités des groupes sous-représentés sur le marché du travail. Il serait judicieux de considérer l'intérêt de réaliser une ou plusieurs études spécifiques dédiées aux besoins de formation de ces groupes en particulier.

## CONCLUSION

L'étude des besoins de formation continue de la chaîne Danse a permis de rendre compte de la grande pluralité des métiers, des types et des contextes de pratiques. La richesse du travail réalisé repose sur le dévoilement de besoins spécifiques à des métiers et des contextes particuliers.

L'approche adoptée par cette étude fait davantage ressortir une perspective individuelle plutôt que collective. En d'autres mots, les besoins recensés découlent du ressenti des individus vis-à-vis de leur employabilité, alors que la perspective collective met en relief les besoins des divers écosystèmes dans lesquels ces individus pratiquent leurs activités. L'adoption de ce point de vue collectif est parfois nécessaire pour mettre en place des mesures structurantes pouvant favoriser une dynamique de consolidation d'emploi dans certains secteurs.

En abordant la question des clientèles sous-représentées dans le secteur — les personnes en situation de handicap, les personnes immigrantes et les Premières Nations et les Inuits —, on est obligé de constater la nécessité d'études spécifiques ciblant ces groupes. Les méthodes et les approches retenues pourraient être révisées, voire réinventées afin de mieux rendre compte de ces réalités dans les études sectorielles à venir. Certains métiers ont généré de petits échantillons de répondants : les métiers liés à la gestion des savoirs ou ceux liés à l'enseignement dans les écoles professionnelles. Des investigations plus spécifiques pourraient enrichir la compréhension des besoins de ces métiers.

L'utilité de l'étude des besoins de formation continue de la chaîne Danse est multiple. Elle informe d'une part les coordonnateur.trice.s de la formation continue sur les voies à privilégier auprès de leurs clientèles. Elle alimente d'autre part les dirigeant.e.s des associations et regroupements impliqués sur des actions plus collectives à réaliser pour consolider des milieux de travail. Enfin, elle permet à Compétence Culture et à ses partenaires de comparer les enjeux et les besoins, spécifiques ou communs, de la danse avec ceux des autres secteurs des arts et de la culture.

# 1

## INTRODUCTION

### 1.1 Nature du mandat confié

Cette étude des besoins de formation de la chaîne Danse a été réalisée à la demande de Compétence Culture (CC), comité sectoriel de main-d'œuvre (CSMO) dont le champ d'intervention est le secteur culturel. Les objectifs poursuivis tout au long de la réalisation du mandat ont été de :

- ▶ Cerner les enjeux et les besoins de formation pour les métiers qui font partie de la chaîne Danse;
- ▶ Identifier, le cas échéant, des métiers qui se trouvent en situation de rareté, ceux qui se transforment de manière importante et ceux qui émergent;
- ▶ Déterminer les priorités sur le plan des enjeux de ressources humaines et des enjeux de compétences pour la chaîne Danse, en utilisant les grilles développées par Compétence Culture dans le cadre de son Diagnostic des ressources humaines du secteur culturel au Québec 2018-2021;
- ▶ Creuser ces enjeux de compétences prioritaires pour développer une offre adaptée de formation en fonction des besoins les plus criants;
- ▶ Caractériser les formations selon leur potentiel de transversalité, c'est-à-dire celles pouvant être partagées par plusieurs organisations ou celles visant plusieurs métiers;
- ▶ Mettre en évidence les contenus de formation récurrents ou ceux qui pourraient faire l'objet de formations en ligne ou d'un autre type de format largement accessible;
- ▶ Identifier ce qui pourrait favoriser ou améliorer l'intégration des apprentissages.

## 1.2 Méthodologie

Pour réaliser cette étude, plusieurs étapes de recherches, de consultations, de validations et d'enrichissements ont été nécessaires pour réussir à créer des boucles de compréhension successives, afin de parvenir à dresser un état éclairé de la situation. Les travaux se sont échelonnés sur un an, soit de janvier 2019 à janvier 2020. Bien que les éléments du plan de travail et les méthodes de cueillettes d'information soient présentés ci-dessous de manière séquentielle, la réalisation des travaux a été effectuée dans un esprit d'itération, c'est-à-dire avec différents allers-retours entre les étapes. Essentiellement, les méthodes employées ont été les suivantes :

- ▶ Analyse de la documentation et des données existantes pour identifier des statistiques pertinentes. Une bibliographie des principales sources est présentée en annexe 1.
- ▶ Réalisation de quatorze entrevues semi-dirigées en personne ou téléphoniques avec la plus grande diversité possible d'informateur.ice.s clés dont la liste est présentée en annexe 2.
- ▶ Tenue de sept groupes de discussion structurés de manière à couvrir le plus possible les différentes réalités de la chaîne Danse. La liste des 39 participant.e.s de ces groupes est colligée en annexe 2. Le gabarit d'animation des rencontres de discussion est présenté en annexe 3.
  - Groupe des métiers en direction artistique, direction générale, travail culturel (administration ou financement) : Montréal — 6 juin 2019 de 14 h à 16 h.
  - Groupe des métiers en interprétation (danseur.euse.s, interprètes, chorégraphes-interprètes) : Montréal — 11 juin 2019 de 18 h à 20 h.
  - Groupe des métiers en diffusion, communications, médiation culturelle : Montréal — 13 juin 2019 de 13 h à 15 h.
  - Groupe de Québec 1 (métiers mixtes) : Québec — 7 octobre 2019 de 10 h à 12 h.
  - Groupe de Québec 2 (métiers mixtes) : Québec — 7 octobre 2019 de 14 h à 16 h.
  - Groupe des métiers en chorégraphie, conception et direction des répétitions : Montréal — 22 octobre 2019 de 9 h 30 à 11 h 30.
  - Groupe thématique (métiers en situation de rareté) avec des agent.e.s de diffusion et des agent.e.s d'artistes : Montréal — 23 octobre 2019 de 9 h 30 à 11 h 30.
- ▶ Réalisation d'un sondage en ligne auquel 387 personnes visées par l'étude ont répondu. Celui-ci portait sur les compétences requises dans le cadre de leur travail et sur les besoins de formation. La méthodologie de cette étape de consultation est détaillée dans la section suivante. Le message d'invitation au sondage est présenté en annexe 4, tandis que le questionnaire est présenté en annexe 5.
- ▶ Recherches bibliographiques additionnelles, lorsque nécessaire, autour des thèmes à approfondir.



- ▶ Rencontres d'enrichissements et de validations avec un comité de suivi composé de la direction de Compétence Culture, de la responsable du mandat au sein de l'organisme, ainsi que de six à huit représentant.e.s d'organisations membres de la chaîne Danse. La liste de ces personnes est présentée dans les crédits qui se trouvent au début de ce rapport.

### 1.3 Limites de l'étude

Une étude qui cherche à couvrir un secteur aussi vaste et diversifié rencontre nécessairement des obstacles. Celle-ci ne fait pas exception. Quelques caractéristiques liées à la nature et à la composition du secteur de la danse ont pu, jusqu'à un certain point, influencer sur les résultats ou bien nuire à l'obtention d'un portrait exhaustif de la situation. Parmi les facteurs les plus significatifs, il y a :

- ▶ Le caractère hybride de la pratique professionnelle qui fait que les gens cumulent souvent plusieurs fonctions est un aspect qui est ressorti tout au long des travaux. La cueillette de données par sondage ne permet pas de bien rendre compte de la complexité de ces profils mixtes. Par exemple, il est difficile pour une personne qui est chorégraphe-interprète-formateur.trice ou chorégraphe-chercheur.euse-directeur.trice artistique de bien isoler les différentes dimensions de sa vie professionnelle et donc de cerner les besoins isolément.
- ▶ Les champs d'activités artistiques qui se chevauchent sont aussi un facteur qui complique l'obtention d'un portrait distinct du secteur de la danse. Certains corps de métiers — en conception, en production ou en techniques de scènes, notamment — rassemblent des personnes dont l'activité couvre simultanément plusieurs disciplines des arts de la scène. Dans ces cas, la part spécifique que représente la danse est difficile à cerner et à traduire.
- ▶ Le faible nombre de personnes qui pratiquent certains métiers — comme ceux liés à la gestion du savoir (chercheur.se, archiviste, journaliste, etc.) ou bien les concepteur.trice.s qui exercent leur art majoritairement en danse — engendre certaines informations, mais qui ne permettent pas d'extraire des résultats pleinement significatifs. Ce nombre restreint de personnes complique donc aussi l'exercice de dégager les besoins de formation transversaux avec les autres métiers de la chaîne.
- ▶ L'accès à l'ensemble des personnes concernées par l'étude reposait sur le relais de l'information par les associations membres de Compétence Culture. En raison de la structure du membership de certaines de ces organisations partenaires, plusieurs personnes potentiellement visées par l'étude ne pouvaient être jointes que par l'intermédiaire des personnes contacts connues des associations. Le degré de pénétration du sondage auprès des pigistes ou même des salarié.e.s des organismes interpellés par les associations n'a pu conséquemment être évalué.

Sur un autre plan plus général, il faut souligner que la collecte d'informations par sondage occupe une place très importante dans l'étude. Une telle approche auprès des travailleur.euse.s ou des organisations qui les emploient conduit à un examen des besoins de formation tels que ressentis<sup>1</sup> par ces dernier.ière.s. Ces besoins ressentis constituent l'écart entre les compétences qu'une personne se reconnaît et celles qu'elle souhaite détenir. Les besoins ressentis sont donc

1. La définition des besoins ressentis est adaptée des travaux de McCONNELL, John H., *How To Identify Your Organization's Training Needs: A Practical Guide to Needs Analysis*, New York, AMACOM, 2003.

issus du cadre de référence de l'individu, lui-même formé par les connaissances, les expériences et la compréhension des circonstances qu'a l'individu. La limite de ce niveau d'analyse repose sur le fait que les individus ne peuvent généralement pas ressentir un besoin pour quelque chose dont ils ignorent l'existence ou la nécessité.

Il s'agit là d'une nuance, voire d'une limite importante à une étude des besoins de formation. Une étude plus systématique des besoins institutionnels<sup>2</sup> ou des besoins démontrés<sup>3</sup> offrirait certainement des éléments d'information supplémentaires qui fourniraient une perspective plus collective à la notion d'employabilité, en tenant davantage compte du contexte sectoriel dans lequel se déploient ces emplois.

## 1.4 Contenu du rapport

Le rapport de cette étude est structuré de la manière suivante :

- ▶ Section 1 : Introduction;
- ▶ Section 2 : Informations sur le secteur;
- ▶ Section 3 : Résultats détaillés du sondage;
- ▶ Section 4 : Synthèse des enjeux et des besoins de formation;
- ▶ Section 5 : Enjeux prioritaires et pistes de réflexion;
- ▶ Section 6 : Conclusion.
- ▶ Les annexes :
  - 1 – Bibliographie
  - 2 – Liste des personnes consultées
  - 3 – Gabarit d'animation des groupes de discussion
  - 4 – Message d'invitation au sondage
  - 5 – Questionnaire du sondage.

2. Les besoins institutionnels de formation sont liés à la vocation de l'organisation. Il s'agit des compétences que l'organisation juge essentielles de retrouver chez ses employés en vue de remplir la mission qu'elle s'est donnée.

3. Les besoins démontrés émanent de l'écart entre les compétences d'une personne et celles qui sont recommandées pour son développement professionnel par des spécialistes (lecture extérieure).

# 2

## INFORMATIONS SUR LE SECTEUR

L'approche par chaîne de création de valeur qu'emploie Compétence Culture permet d'élargir le regard et de considérer la danse comme une succession de maillons interreliés qui couvrent les activités de création, de production, de diffusion, de gestion et de formation des formateurs. Comme dans plusieurs des autres arts de la scène, on trouve dans cette chaîne à la fois des individus qui travaillent dans un cadre contractuel (travail autonome) pour plusieurs employeur.euse.s et d'autres qui œuvrent dans un contexte de salariat pour le compte d'une seule organisation. On constate ces deux types de lien d'emploi dans toutes les composantes de l'activité de la chaîne Danse, de la création à la diffusion, sans oublier la formation.

Parmi les membres de Compétence Culture, huit associations et regroupements sont impliqués de façon significative dans la chaîne Danse :

- ▶ Danse traditionnelle Québec (DTQ) : regroupe des interprètes et des chorégraphes en danse traditionnelle qui sont aussi des formateur.trice.s et des médiateur.trice.s de ces répertoires ;
- ▶ Le Regroupement québécois de la danse (RQD) : réunit des interprètes et des chorégraphes en danse de répertoire, de recherche et de création, des organisations de création, de diffusion et de services, des écoles de formation professionnelle, des enseignant.e.s, des chercheur.euse.s, etc. ;
- ▶ L'Union des artistes (UDA) : syndicat professionnel qui représente dans cette chaîne des danseur.euse.s et des chorégraphes ;
- ▶ L'Association des professionnels des arts de la scène (APASQ) : représente les concepteur.trice.s (éclairages, costumes, etc.), directeur.trice.s de production, directeur.trice.s techniques et assistant.e.s à la mise en scène ;
- ▶ L'Alliance internationale des employés de scène, de théâtre, et de cinéma des États-Unis de ses territoires et du Canada (AIEST) : sections locales 56 et 523 ;
- ▶ Le Centre québécois de l'Institut canadien des technologies scénographiques (CQICTS) : rassemble des technicien.enne.s de scène et de production et des directeur.trice.s techniques ;
- ▶ La Danse sur les routes du Québec (DSR) : regroupe des organismes de diffusion, des chorégraphes, des compagnies de création et un réseau d'agent.e.s de développement de publics à l'emploi d'organismes de diffusion.

- ▶ L'Association professionnelle des diffuseurs de spectacles RIDEAU : réunit des organismes de diffusion de spectacles.

Un neuvième regroupement, le Réseau d'enseignement de la danse (RED) fait aussi partie de la chaîne Danse, mais il n'a pas été inclus dans les travaux pour la présente étude, ayant déjà été ciblé dans le cadre de l'étude réalisée en 2017 sur le secteur de la danse de loisir.

Un dixième regroupement, L'Artère, rassemble des danseur.euse.s professionnel.le.s de Québec, est membre du Regroupement québécois de la danse.

## 2.1 Quelques statistiques sur le secteur de la danse

Il est assez difficile de tracer un portrait statistique précis du secteur de la danse au Québec, ventilé selon les métiers, entre autres pour les raisons suivantes :

- ▶ Les sources statistiques habituelles pour le secteur des arts et de la culture ne compilent pas systématiquement des données pour chacun des métiers du secteur de la danse.
- ▶ Les données détaillées sur l'emploi des différents conseils des arts sont limitées aux artistes et organismes qui reçoivent des subventions au fonctionnement et ne sont pas nécessairement représentatives de la totalité du secteur. Par exemple, le Conseil des arts et des lettres du Québec soutenait en 2016-2017 un total de 34 organismes en danse<sup>4</sup>. Parmi ceux-ci, 10 avaient des revenus inférieurs à 250 000 \$, 12 des revenus de 250 000 \$ à 499 000 \$ et 12 des revenus supérieurs à 500 000 \$. Des données sur l'emploi pour ces organismes ne sont cependant pas disponibles pour des années ultérieures à 1998.
- ▶ Les associations qui regroupent certains corps de métier ne représentent pas nécessairement tous les praticien.ne.s d'un métier donné.
- ▶ Certains praticien.ne.s exercent une activité qui chevauche plusieurs disciplines artistiques et il est impossible d'estimer la part qui concerne la danse.

Quelques sources permettent toutefois de faire avancer la connaissance du secteur aux fins de la présente étude. Leurs données les plus pertinentes sont présentées dans les pages qui suivent :

- ▶ L'Observatoire de la culture et des communications du Québec (OCCQ), dans son bulletin Optique culture no 63 de décembre 2018<sup>5</sup>, fournit des données récentes, mais qui ne concernent pas tous les métiers visés par cette étude. Les chiffres proviennent du recensement de 2016 de Statistiques Canada. Des données y sont présentées pour les danseur.euse.s et aussi pour les chorégraphes. Ce métier fait cependant partie d'un amalgame avec d'autres métiers qui ne sont pas du secteur de la danse, c'est-à-dire les réalisateur.trice.s et les producteur.trice.s qui proviennent de réalités professionnelles extrêmement différentes, sur le plan des revenus notamment.

4. Banque de données des statistiques officielles sur le Québec. <http://www.bdso.gouv.qc.ca>

5. DANVOYE, Marik (2018). « Les professions de la culture et des communications au Québec en 2016 », Optique culture, n° 63, [En ligne], Québec, Institut de la statistique du Québec, Observatoire de la culture et des communications du Québec, décembre, 28 p.

- ▶ D'autres données parmi les plus récentes sont canadiennes, mais elles ne sont pas ventilées par province. Elles proviennent aussi de Statistiques Canada dont les données ont été traitées cette fois par la firme Hill Strategies dans le cadre d'un rapport qui date de 2019<sup>6</sup>. Dans ce même rapport, de rares données sur les travailleur.euse.s sont présentées, mais elles ratissent trop larges. Elles ne se limitent pas aux arts de la scène et incluent même des métiers tels que bibliothécaires, architectes, etc.
- ▶ Une autre compilation de données intéressante est celle qu'a réalisée l'OCCQ en 2012<sup>7</sup> avec des chiffres de 2009 et de 2010. Cette publication s'attardait au cas des danseur.euse.s et des chorégraphes.

Malgré ces limites, il est permis de formuler quelques statistiques et ordres de grandeur pour certains des métiers :

### DANSEUR.EUSE.S ET CHORÉGRAPHES

- ▶ D'après l'OCCQ (2018), il y avait 1 975 danseur.euse.s au Québec. Leur nombre aurait connu une croissance de 53,1 % entre 2006 et 2016 :
  - Les femmes représenteraient 84 % des personnes qui pratiquent ce métier au Québec, soit la plus forte proportion parmi toutes les professions culturelles. On note aussi que cette proportion a même augmenté : elle était de 79 % en 2006 ;
  - 58 % ont moins de 35 ans. C'est aussi la proportion la plus élevée au sein des professions culturelles;
  - Le revenu médian des danseurs.euse.s québécois.e.s serait de 9 309 \$, soit le revenu médian le plus faible parmi les professions recensées.
- ▶ Quant aux chorégraphes, ils.elles sont intégré.e.s à la catégorie appelée « Producteurs, réalisateurs, chorégraphes et personnel assimilé » dont le nombre total était de 8 050 au Québec en 2016. Aucune autre information ne permet de mesurer plus précisément leur nombre dans cette publication.
- ▶ Selon Hill Stratégies (2019), il y aurait 11 700 danseur.euse.s au Canada :
  - 87 % des personnes de ce groupe sont des femmes, soit une proportion assez semblable à celle rapportée par l'OCCQ (2018);
  - Leur revenu médian serait de 15 100 \$, soit 64 % de moins que l'ensemble de la population active. Cette catégorie d'artistes arrive au dernier rang pour le revenu médian parmi les différentes catégories d'artistes recensées par ce rapport;
  - Les trois quarts des danseur.euse.s recensé.e.s par ce rapport gagnent leur vie dans l'enseignement;
  - 23 % des danseur.euse.s sont titulaires d'un baccalauréat ou d'un diplôme supérieur. Cette proportion est très inférieure à celle des artistes en général (44 %) et à celle de l'ensemble de la population active canadienne (27 %);

6. *Profil statistique des artistes au Canada en 2016*. Hill Strategies. 2019.

7. PROVENÇAL, Marie-Hélène (2012). *Les danseurs et chorégraphes québécois. Portrait des conditions de pratique de la profession de la danse au Québec*, 2010, Québec, Institut de la statistique du Québec, Observatoire de la culture et des communications du Québec, 91 p.

- 15 % sont membres de «groupes racisés», ce qui est semblable à la proportion des artistes dans leur ensemble et inférieure à celle de la population active (21 %);
  - 3,3 % sont des «Autochtones», soit la même proportion que celle des artistes, tout en étant inférieure à celle de la population active (4,0 %).
- ▶ Toujours selon Hill Stratégies (2019), la catégorie «chorégraphes, producteur.trice.s, réalisateur.trice.s et personnel assimilé» compterait quant à elle 29 100 personnes :
- 13 % des personnes qui font partie de cette catégorie travaillent dans les industries des arts, spectacles et loisirs. En supposant que c'est dans ce secteur que l'on retrouverait la plupart des chorégraphes, cela correspondrait à un chiffre de 3 780 personnes environ;
- ▶ L'étude de L'OCCQ (2012)<sup>8</sup>, quant à elle, évaluait en 2010 à 650 le nombre de danseur.euse.s et de chorégraphes professionnel.le.s. Ce chiffre repose sur une estimation statistique. L'étude n'isole aucun des deux métiers, mais permet d'obtenir des données plus précises sur la danse en contexte québécois :
- Parmi ce nombre de danseur.euse.s et de chorégraphes, 470 sont des femmes (73 %) et 180 des hommes (27 %). Cette proportion de femmes est supérieure à celle que l'on observe dans la population active (47 %);
  - Au plan de l'âge, la répartition indique que les moins de 35 ans représentent 50 % des danseur.euse.s et des chorégraphes. La proportion des moins de 35 ans est plutôt de 37 % au sein de la population active québécoise;
  - Une très forte proportion des danseur.euse.s et des chorégraphes québécois (79 %) est concentrée sur l'île de Montréal. La périphérie de Montréal, la région de Québec et les autres régions québécoises comptent 10 %, 5 % et 6 % des professionnels de la danse, respectivement;
  - 24 % des danseur.euse.s et chorégraphes ont gagné un revenu personnel inférieur à 15 000 \$, 40 %, un revenu de 15 000 \$ à 29 999 \$ et 37 % de 30 000 \$ ou plus;
  - À 27 600 \$, le revenu personnel moyen, est moins élevé que celui de l'ensemble de la population âgée de 16 ans et plus au Québec (34 000 \$);
  - 38 % des danseur.euse.s et des chorégraphes québécois ont gagné moins de 5 000 \$ avec leur travail artistique en danse. Pour 32 %, le revenu tiré de la danse se situait entre 5 000 \$ et 19 999 \$ et pour seulement 29 % de ces personnes, la somme atteignait 20 000 \$ ou plus. À peine 8 % ont réussi à tirer un revenu supérieur à 40 000 \$ provenant de la danse;
  - Les danseur.euse.s et chorégraphes ont dédié en moyenne 48 % de leur temps de travail à des activités artistiques professionnelles en danse;
  - La proportion des danseur.euse.s et chorégraphes qui détiennent un diplôme universitaire en danse ou dans une autre discipline atteint 54 %. Cette proportion apparaît significativement plus élevée que la proportion de 23 % mentionnée dans le rapport de Hills Strategies pour les danseur.euse.s seulement;

8. *Ibid.*

- En 2009, les trois quarts (77 %) des danseur.euse.s et chorégraphes ont participé à des stages, à des ateliers de formation ou à des activités de perfectionnement en danse. La participation est plus importante pour les 35 ans et moins. Les femmes participent davantage que les hommes (81 % contre 63 %).

## TRAVAILLEUR.SE.S CULTUREL.LE.S

Pour obtenir des données pertinentes sur les travailleur.se.s culturel.le.s en danse au Québec, peu de sources avec des information exhaustives existent.

- ▶ Hills Strategies (2019) mentionne qu'il existe au Canada 799 100 travailleurs.euse.s culturel.le.s. Toutefois, ce nombre agglomère un nombre varié et diversifié de métiers, dont plusieurs statistiques sont agglomérés. Il s'avère donc difficile de tenter d'extrapoler une information pertinente pour le secteur de la danse, au Québec.
- ▶ On apprend tout de même que les travailleur.euse.s culturel.le.s ont tendance à avoir un niveau de scolarité élevé : le pourcentage de ces personnes qui sont titulaires d'un baccalauréat ou d'un diplôme universitaire est très supérieur à celui de l'ensemble de la population active (42 % vs 27 %).
- ▶ Autre donnée notable, les personnes racisées sont légèrement sous-représentées parmi les travailleur.euse.s culturel.le.s (18 %), comparativement à la population active (21 %). Les personnes immigrantes sont également sous-représentées (21 % des travailleur.euse.s culturel.le.s vs 23 % de la population active). De même, les Autochtones sont sous-représentées parmi les travailleur.euse.s culturel.le.s : (2,7 %), comparativement à la population active (4,0 %).
- ▶ La récente étude réalisée par le Groupe-Conseil Solertia<sup>9</sup> à la demande de différents organismes et associations du secteur québécois des arts de la scène apporte un éclairage supplémentaire. Bien que cette enquête sur la rémunération des travailleur.se.s culturel.le.s ait suscité la participation de 127 organismes dont 22 % sont du secteur la danse, l'étude ne ciblait qu'un nombre restreint de onze postes (et quelques variantes) dont la liste est présentée ci-dessous. À noter que les libellés des postes sont ceux de l'étude :
  - Direction générale (Directeur exécutif, Codirecteur)
  - Direction artistique (Commissaire artistique)
  - Direction administrative (Directeur des finances, Chargé d'administration)
  - Direction des communications (Responsable des communications, Directeur marketing et communications)
  - Direction de production (Coordination des services aux artistes)
  - Direction technique
  - Responsable administratif (Adjoint administratif, Secrétaire de production)

9. *Étude sur la rémunération des travailleurs culturels au sein des organismes artistiques et culturels québécois – Rapport sectoriel : Regroupement québécois de la danse.* (2019) Groupe-Conseil Solertia. 17 p.

- Chargé de programmation (Responsable de la recherche et des stratégies politiques, Coordinatrice de la formation continue, Coordonnateur du développement professionnel)
- Coordinateur des communications (Responsable des communications, Agente aux communications et aux activités, Chargé de projet aux communications)
- Responsable du financement privé (Responsable de la philanthropie et des partenariats)
- Coordinateur du développement des publics (Assistant d'équipe, Agent aux services aux membres)

À partir des données colligées par Solertia pour le secteur de la danse, sur les 167 titulaires de l'un de ces postes, au sein des 28 organismes participants en danse, on apprend que :

- ▶ Il y a une corrélation entre la taille du budget annuel et l'hybridité des rôles à l'intérieur d'un organisme. Ainsi, 52 % des titulaires de postes dans les organisations avec un budget inférieur à 1 M \$ ont un rôle hybride, alors que la proportion n'est que 30 % pour les titulaires de postes dans des organisations qui ont un budget annuel de 2 M \$ et plus ;
- ▶ Les titulaires de postes de direction artistique et de direction générale dont le rôle est hybride au sein de leur organisme gagnent respectivement 20 % et 25 % de moins que ceux.celles dont le rôle n'est pas hybride ;
- ▶ Les organismes de petite taille (1 à 3 employé.e.s, budget de moins de 500 000 \$) sont ceux qui affichent les plus hauts taux d'employés temporaires ;
- ▶ Parmi les avantages offerts aux employé.e.s recensé.e.s par l'étude et qui sont à valeur non pécuniaire, on note que 89 % des organisations participantes offrent des possibilités de formation continue.

## DANSE TRADITIONNELLE

- ▶ Une étude de 2016 réalisée par le Conseil québécois du patrimoine vivant<sup>10</sup> fournit quelques chiffres sur le secteur de la danse traditionnelle québécoise. Les données proviennent d'un sondage visant 199 personnes qui pratiquent la danse traditionnelle parmi lesquelles 35 déclarent être des professionnel.le.s. On y constate que :
  - Une proportion plus grande d'hommes (46 %) travaille dans le domaine de la danse traditionnelle par rapport aux danseurs professionnels (27 %) qui avaient été pris en compte par l'étude de l'OCCQ (2012) ;
  - La moyenne d'âge est de 37 ans. Le contingent des 35 ans et moins compte pour 51 %, celui des 35 à 44 ans pour 26 % et les plus de 45 ans pour 23 % ;
  - La région de Montréal représente le principal centre d'activités pour la danse traditionnelle professionnelle au Québec, avec 57 % des professionnel.le.s y résidant. C'est une proportion beaucoup moindre que pour l'ensemble des danseur.euse.s ;

10. *La danse traditionnelle québécoise : les traditions culturelles du Québec en chiffres*, vol. 2. (2016) Conseil québécois du patrimoine vivant. <https://patrimoinevivant.qc.ca/wp-content/uploads/2016/03/La-danse-traditionnelle-quebecoise-2016-2.pdf>



- La majorité des interprètes professionnel.le.s sondé.e.s enseignent la danse (80 %), câllent lors de veillées (57 %), agissent comme chorégraphe ou directeur.trice artistique professionnel.le (71 %) et gignent (94 %);
- Les deux-tiers des danseur.euse.s professionnel.le.s avaient suivi des cours de perfectionnement en danse dans les trois dernières années (2011 à 2013);
- Un total de 20 personnes câllent de façon professionnelle, c'est-à-dire qu'elles sont rémunérées pour ce service, de façon fréquente ou non, et jouissent de la reconnaissance de leurs pair.e.s. Ces personnes ont en moyenne 49 ans et 70 % sont des hommes.

En somme, l'accès à des données sur l'emploi dans le secteur de la danse, colligées de façon systématique, est un enjeu de taille. La perspective que l'on peut en dégager est parcellaire, souvent datée et ne concerne généralement qu'une partie des métiers du secteur.

## 2.2 Principaux corps de métier concernés par l'étude

La chaîne Danse rassemble un grand nombre de métiers, jusqu'à plus d'une soixantaine selon le type de classification, le niveau de spécialisation ou de différenciation que l'on donne à leur appellation. Pour les besoins de cette étude, ces métiers ont été regroupés selon les sept profils ci-dessous. Ces profils ont guidé la formation des groupes de discussion, mais ils ont surtout servi à structurer la quête d'informations pour élaborer le questionnaire du sondage. Les profils qui ont été déterminés sont les suivants :

### **Profil DI** (danse-interprétation)

- ▶ Danseur.euse
- ▶ Interprète

### **Profil CDC** (création-direction des répétitions-conception)

- ▶ Chorégraphe
- ▶ Directeur.trice de répétition
- ▶ Dramaturge
- ▶ Concepteur.trice (scénographie, éclairage, environnement sonore, costumes, accessoires, maquillage, vidéo, vidéodanse)

### **Profil TCG** (travail culturel – gestion)

- ▶ Directeur.trice artistique
- ▶ Directeur.trice général.e
- ▶ Travailleur.euse culturel.le (administration, financement)

### **Profil TCDC** (travail culturel – diffusion)

- ▶ Diffuseur.e
- ▶ Commissaire
- ▶ Agent.e de développement
- ▶ Médiateur.trice culturel.le
- ▶ Agent.e d'artiste
- ▶ Travailleur.euse culturel.le (communication, relationniste, médias sociaux)

### **Profil PT** (production, technique)

- ▶ Directeur.trice technique Technicien.ne de scène
- ▶ Régisseur.euse
- ▶ Directeur.trice de tournée
- ▶ Directeur.trice de production

### **Profil E** (enseignement)

- ▶ Enseignant.e (écoles de formation professionnelle seulement)

### **Profil GS** (gestion du savoir)

- ▶ Journaliste
- ▶ Chercheur.euse
- ▶ Ethnographe
- ▶ Archiviste
- ▶ Documentaliste

## 2.3 Principaux enjeux de ressources humaines

Lors des groupes de discussion, les personnes participantes se voyaient soumettre une liste générique d'enjeux de ressources humaines, tel que compilée depuis quelques années par Compétence Culture<sup>10</sup> sous forme de défis. Ces défis sont définis comme étant : «un élément problématique que rencontrent les personnes œuvrant dans le secteur culturel ou les organisations. (...). Les défis RH ne sont pas toujours directement résolubles par le développement des compétences. Ils peuvent nécessiter le développement de politiques, de programmes, de mesures, d'incitatifs, de réglementations, etc. ».

Par ordre alphabétique, ces défis sont :

- ▶ L'accroissement des rythmes de production
- ▶ L'augmentation des charges de travail
- ▶ Le cumul des fonctions
- ▶ La discrimination envers les artistes autochtones
- ▶ La discrimination envers les artistes provenant de ladite diversité culturelle
- ▶ La discrimination envers les femmes (équité hommes-femmes)
- ▶ L'encadrement des pratiques d'enseignement (accréditation des formateurs et entraîneurs)
- ▶ La faible documentation des professions (référentiels) incluant la documentation des savoir-faire
- ▶ La fluctuation des revenus
- ▶ La gestion des bénévoles
- ▶ L'intégration de la relève
- ▶ Le manque de sécurité d'emploi
- ▶ La mobilisation des passeurs de culture (municipalités / écoles)
- ▶ Le nombre insuffisant d'agents de diffusion et de promotion
- ▶ La préparation des candidats aux écoles professionnelles
- ▶ La protection de la liberté d'expression
- ▶ La protection sociale insuffisante
- ▶ Le recrutement de personnel qualifié
- ▶ La rémunération non compétitive, faiblesse des revenus
- ▶ Le respect des pratiques écoresponsables
- ▶ Les risques associés aux transitions de carrière
- ▶ La rotation de personnel
- ▶ La succession aux postes de direction et le transfert de propriété matérielle et immatérielle

10. *Diagnostic des ressources humaines du secteur culturel au Québec 2018-2021*. (2018) Compétence Culture. pp 93-100.

Les entrevues et les discussions en groupes ont permis de faire émerger un certain nombre de défis qui seraient propres à leur situation de travail. Bien que certaines spécificités se dégagent en fonction des profils de métiers, il est difficile de faire abstraction du fait que les personnes participant aux discussions disaient majoritairement occuper des fonctions multiples dans la chaîne. Dans ces conditions, il apparaissait difficile de lier certains des défis ou enjeux aux caractéristiques d'un métier en particulier. L'analyse des résultats permet toutefois de faire ressortir les faits saillants suivants :

### **MÉTIERS EN INTERPRÉTATION (danseur.euse.s, interprètes, chorégraphes-interprètes)**

- ▶ Dans le groupe des métiers en interprétation, les défis qui apparaissaient les plus criants étaient multiples et reflétaient la place des personnes dans leur milieu respectif : début de carrière ou établi.e, issu.e ou non des diversités, etc.
- ▶ Le manque de sécurité d'emploi met en lumière la protection sociale insuffisante et conduit à une multiplication des charges de travail, la fatigue et les blessures.
- ▶ L'absence d'« espaces bienveillants » (safe space) ne permet pas de résoudre plus aisément différents types de conflits entre les personnes.
- ▶ Plusieurs défis sont liés à des enjeux d'inclusion des personnes, des styles de danse ou des pratiques artistiques issus de groupes sous-représentés dans le secteur : les personnes en situation de handicap, les personnes immigrantes et les Premières Nations et les Inuits. On mentionne que la majorité des personnes du milieu sous-estime l'importance de ces questions.
- ▶ La reconnaissance insuffisante du caractère essentiel de l'entraînement pour les danseur.euse.s est un défi propre à la danse et qui n'est pas nommé dans les défis répertoriés par Compétence Culture. L'entraînement est un besoin de formation reconnu, mais la place importante (temps, coûts) qu'il occupe dans la vie professionnelle a des impacts majeurs sur la condition socioéconomique de ces personnes.

### **MÉTIERS EN CHORÉGRAPHIE, CONCEPTION ET DIRECTION DES RÉPÉTITIONS**

- ▶ Pour les personnes participantes à ce groupe, le trio formé de l'accroissement des rythmes de production, de l'augmentation des charges de travail et du cumul de fonctions se détachait assez clairement.
- ▶ Le manque de sécurité d'emploi — pour les chorégraphes indépendant.e.s surtout — est un autre défi qui préoccupait une partie importante du groupe, tandis que le recrutement de personnel qualifié (artistique, production, administration) en préoccupait une autre partie.
- ▶ Un défi propre au secteur et qui n'apparaît pas dans la liste générique des enjeux de ressources humaines est la sous-évaluation de l'apport artistique des interprètes qui se traduit par des crédits insuffisants dans les programmes de soirée et autres compte rendus de productions. On peut associer ce défi aux enjeux de pouvoir qui interviennent dans le secteur.

## **MÉTIERS EN DIRECTION ARTISTIQUE, DIRECTION GÉNÉRALE, TRAVAIL CULTUREL (administration ou financement)**

- ▶ Dans ce groupe, le cumul des fonctions et l'augmentation des charges de travail ressortent clairement. On souligne que ces deux défis vont souvent de pair.
- ▶ Parmi les autres défis qui sont étroitement liés entre eux, on a nommé la rotation de personnel et le recrutement de personnel qualifié. Cela concerne certains métiers techniques (direction technique) ou liés à la tournée, mais aussi des métiers (communication, administration) où une connaissance spécifique de la danse est préférable, voire requise, mais où la concurrence pour les candidatures est féroce avec d'autres secteurs mieux nantis.
- ▶ Bien que cet enjeu ne soit pas exclusif au secteur de la danse, il semblait pour les personnes participant à la discussion que la prévalence du «travail invisible» devrait faire partie des enjeux de ressources humaines à éclairer davantage. Ce phénomène est présent pour plusieurs des métiers du secteur de la danse, mais aurait un impact encore plus grand pour les personnes dont les revenus seraient déjà moins élevés que la moyenne.

## **MÉTIERS EN DIFFUSION, COMMUNICATIONS, MÉDIATION CULTURELLE**

- ▶ Pour ces métiers, le cumul des fonctions et l'augmentation des charges de travail sont des défis qui prédominent clairement, au même titre que le groupe précédent.
- ▶ La sécurité d'emploi est un enjeu qui a des répercussions pour plusieurs. Elle a des effets sur l'intégration de la relève et sa rétention, particulièrement pour le milieu très restreint des agent.e.s de diffusion.
- ▶ La faible documentation des professions est aussi un enjeu mentionné par plusieurs qui a des impacts sur l'intégration de nouvelles personnes dans plusieurs des métiers. Celles-ci doivent constamment recommencer à zéro plutôt que de construire à partir des savoir-faire des personnes qui les ont précédées.

## **GROUPE DE MÉTIERS MIXTES À QUÉBEC (interprétation, conception, travail culturel, formation)**

- ▶ Dans la communauté de Québec, on retrouve à peu près les mêmes enjeux, selon les métiers.
- ▶ La taille restreinte du bassin de main-d'œuvre et la distance du foyer principal de la danse (Montréal) induit cependant quelques difficultés supplémentaires.
- ▶ En lien avec ce défi géographique, le recrutement de personnel qualifié, ainsi que l'accès à une diversité de formateur.trice.s sont des enjeux qui ressortaient lors des discussions.

En somme, parmi les défis, plusieurs des prises de parole et des préoccupations manifestées étaient liées à des enjeux de gestion de projets (artistiques, production, diffusion, administration, etc.) de plus en plus nombreux et multidimensionnels. Sur un autre plan, la complexité des relations humaines et professionnelles dans un contexte où tout semble s'accélérer et où on doit apprendre à faire un peu de tout donne lieu à des questionnements sur la gestion des ressources

humaines sous toutes ses formes (planification, médiation, négociation, résolution conflits, etc.). Ces interrogations étaient partagées tant par des personnes en situation de pouvoir que par celles qui ne l'étaient pas. Pratiquement aucune des personnes qui a participé à ces groupes n'a déclaré disposer d'outils ou d'un savoir-faire structuré qui lui permettrait d'être plus à l'aise avec ces défis.

# 3

## RÉSULTATS DÉTAILLÉS DU SONDAGE

### 3.1 Éléments méthodologiques

Le questionnaire du sondage a été développé à partir d'un modèle éprouvé pour les études de besoins dans le secteur culturel et ensuite modifié ou enrichi pour tenir compte des particularités de la chaîne Danse. Essentiellement, le questionnaire suit la structure suivante :

- ▶ Directives
- ▶ Renseignements généraux (tronc commun : 10 questions)
- ▶ Vie professionnelle (tronc commun : 4 questions)
- ▶ Perfectionnement et développement (tronc commun : 2 à 4 questions)
- ▶ Affiliation professionnelle et métier (tronc commun : 2 questions)
- ▶ Compétences et formations recherchées (8 parcours différents et spécifiques au choix de métier : 2 questions)
- ▶ Préférences en matière de formation (tronc commun : 3 questions)
- ▶ Transition de carrière (tronc commun : 5 questions)

Étant donné le grand nombre et la diversité des métiers présents dans la chaîne Danse, il a fallu regrouper certains métiers. Les entrevues et les groupes de discussion (voir canevas en annexe) ont servi à recueillir de l'information pour composer les profils de métiers, ainsi que la palette des compétences et formations recherchées qui allaient être soumises aux répondant.es du sondage. Les profils sont les suivants :

**Profil DI**  
(danse-interprétation)

- ▶ Danseur.euse
- ▶ Interprète

**Profil CDC**  
(création-direction des répétitions-conception)

- ▶ Chorégraphe
- ▶ Directeur.trice de répétition
- ▶ Dramaturge
- ▶ Concepteur.trice (scénographie, éclairage, environnement sonore, costumes, accessoires, maquillage, vidéo, vidéodanse)

**Profil TCG**  
(travail culturel – gestion)

- ▶ Directeur.trice artistique
- ▶ Directeur.trice général.e
- ▶ Travailleur.euse culturel.le (administration, financement)

**Profil TCDC**  
(travail culturel – diffusion)

- ▶ Diffuseur.e
- ▶ Commissaire
- ▶ Agent.e de développement
- ▶ Médiateur.trice culturel.le
- ▶ Agent.e d'artiste
- ▶ Travailleur.euse culturel.le (communication, relationniste, médias sociaux)

**Profil PT**  
(production, technique)

- ▶ Directeur.trice technique Technicien.ne de scène
- ▶ Régisseur.euse
- ▶ Directeur.trice de tournée
- ▶ Directeur.trice de production

**Profil E**  
(enseignement)

- ▶ Enseignant.e (écoles de formation professionnelle seulement)

**Profil GS**  
(gestion du savoir)

- ▶ Journaliste
- ▶ Chercheur
- ▶ Ethnographe
- ▶ Archiviste
- ▶ Documentaliste

Les participant.e.s étaient aiguillé.e.s vers l'un de ces profils au moment d'identifier leur métier principal. À ces sept profils, un huitième a été ajouté pour tenter de recueillir les données des personnes qui auraient coché la case « autre métier ».

Le questionnaire a ensuite été informatisé sur la plateforme SurveyMonkey et un prétest a permis d'éliminer certains irritants, tant sur le plan des contenus que de son administration. À la suite de ce prétest, la validation avec les représentant.e.s du comité de pilotage a permis de finaliser le questionnaire. Le sondage final comportait de 28 à 30 questions selon le parcours de réponses qui pouvaient en mener certain.e.s à sauter par-dessus quelques questions. Le questionnaire en ligne était disponible en français et en anglais.



Les invitations à remplir le questionnaire ont été envoyées aux représentant.e.s de chacune des huit associations impliquées dans l'étude dès le 10 septembre 2019. Des instructions, un modèle de message suggéré ainsi qu'un lien donnant accès au sondage leur ont été soumis. Les associations avaient la responsabilité de susciter la participation auprès de leurs membres concernés par l'étude. Cela sous-entendait qu'un travail devait être fait pour atteindre les personnes employées par les compagnies ou institutions membres lorsque ces membres étaient des organisations et non des individus. Pour les métiers peu ou pas représentés dans les associations, des initiatives de ciblage par réseaux personnels et professionnels ont été menées par les membres du comité de pilotage.

Le sondage a été clôturé le 18 octobre 2019. Dans l'ensemble, les efforts initiaux ainsi que les multiples relances ont permis de recueillir un total de 387 participations au sondage.

Les résultats ont été regroupés en cinq sections qui suivent essentiellement la structure du sondage :

- ▶ Profil des répondant.e.s
- ▶ Compétences et formations recherchées
- ▶ Compétences et besoins de formation pressentis par groupes de métiers
- ▶ Types de formations préférés
- ▶ Transition de carrière

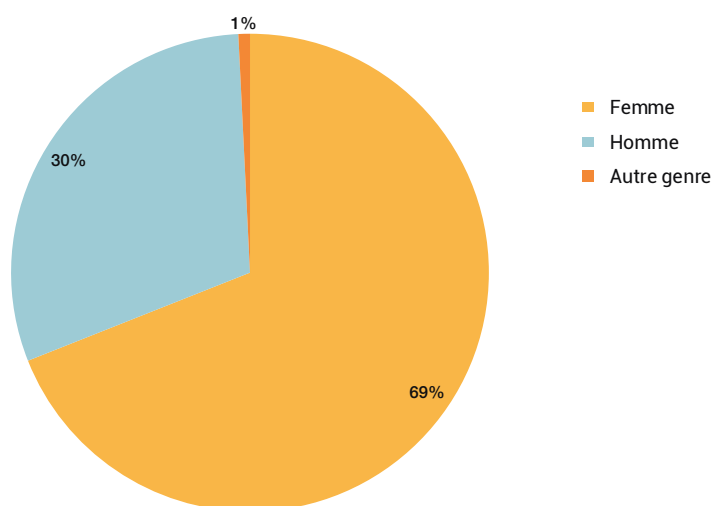
Les titres des tableaux et des figures correspondent la plupart du temps au libellé des questions du questionnaire. Dans certains cas, les répondant.e.s pouvaient ajouter un commentaire ou préciser une réponse, notamment lorsqu'une catégorie « autre » apparaissait parmi les choix de réponse. Là où c'est pertinent, une synthèse de ces éléments complémentaires d'information est présentée.

Les données sont souvent arrondies à l'unité ou au pourcentage près. Les totaux peuvent donc, dans certains cas, ne pas être égaux à la somme des éléments comptabilisés en raison de ces arrondissements. Dans d'autres cas, la possibilité de cocher plusieurs options fait en sorte que les pourcentages ne sont alors utiles qu'à titre comparatif pour pondérer une préférence.

## 3.2 Profil des répondant.e.s

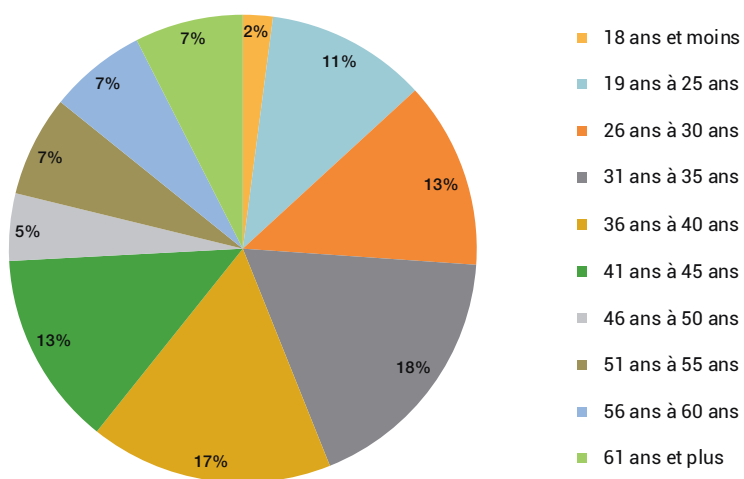
La distribution des répondant.e.s selon le genre démontre que la consultation a suscité une participation majoritaire (69 %) des femmes. Les hommes comptent pour 30 % des répondants au sondage, tandis que 1 % des participant.e.s se décrivent comme de genre non-binaire.

FIGURE 1 – VEUILLEZ INDIQUER VOTRE GENRE.



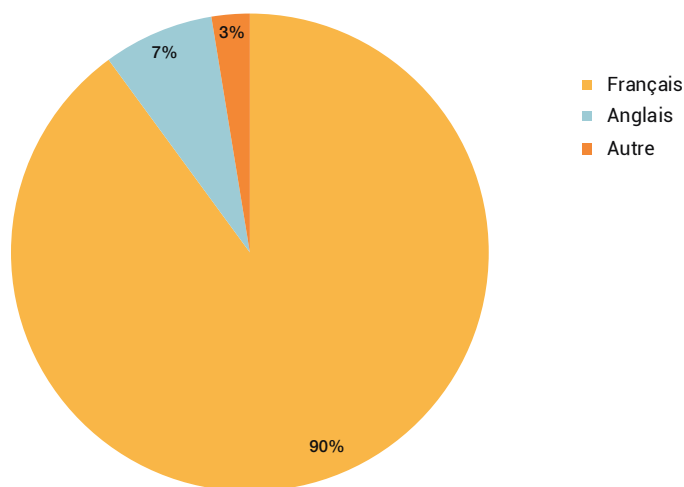
On constate que près des trois quarts des participant.e.s (74 %) sont âgé.e.s de 45 ans et moins. Parmi ces dernier.ère.s, le groupe des 31-35 ans constitue le premier en importance avec une proportion de 18 % des répondant.e.s, suivi du groupe des 36-40 ans, qui en constitue 17 %. L'âge moyen des répondant.e.s se chiffre à 39 ans.

FIGURE 2 – QUELLE EST VOTRE ANNÉE DE NAISSANCE?



La très grande majorité des participant.e.s (90 %) emploie la langue française à la maison, tandis que la proportion des répondant.e.s utilisant la langue anglaise se chiffre à 7 %. Seul.e.s 3 % des répondant.e.s parlent une autre langue à la maison.

FIGURE 3 – QUELLE LANGUE PARLEZ-VOUS LE PLUS SOUVENT À LA MAISON ?



Les participant.e.s ont été invité.e.s à mentionner s'ils.elles s'identifiaient à un ou des groupes issus de la diversité. À ce titre, 10 % des répondant.e.s déclarent être issus.es d'une minorité culturelle, 7 % d'une minorité visible et 3 % s'identifie comme personne racisée. Une proportion égale de participant.e.s mentionne être autochtone (2 %) ou en situation de handicap (2 %). Une grande majorité des répondant.e.s (82 %) déclare n'appartenir à aucun de ces groupes. À noter que la possibilité de sélectionner plusieurs options porte à plus de 100 % le total des réponses, mais permet d'exposer un ordre de grandeur.

TABLEAU 1 – EST-CE QUE VOUS VOUS IDENTIFIEZ À L'UN DES GROUPES SUIVANTS ?  
[COCHER TOUTES LES RÉPONSES APPROPRIÉES]

	GRUPE	POURCENTAGE
	Autochtone	2 %
	Une minorité visible	7 %
	Une personne racisée	3 %
	Une minorité culturelle	10 %
	Une personne en situation de handicap	2 %
	Aucun de ces groupes	82 %

Au moment de préciser leur lieu de résidence, une majorité de répondant.e.s (62 %) indique vivre dans la région montréalaise. Parmi les 38 % vivant à l'extérieur de Montréal, une proportion égale vit en Montérégie (9 %) ainsi que dans la région de la Capitale-Nationale (9 %). Suivent ensuite les régions de Lanaudière (4 %) et de l'Estrie (4 %). Inversement, les régions de l'Abitibi-Témiscamingue (0 %), de la Côte-Nord (0 %), du Nord-du-Québec (0 %), de la Mauricie (0,3 %) et du Bas-Saint-Laurent (0,3 %) sont quant à elles peu ou pas représentées.

TABLEAU 2 – QUELLE EST VOTRE RÉGION DE RÉSIDENCE ?

RÉGION	POURCENTAGE
Abitibi-Témiscamingue	0 %
Bas-Saint-Laurent	0,3 %
Capitale-Nationale	9 %
Centre-du-Québec	3 %
Chaudière-Appalaches	1 %
Côte-Nord	0 %
Estrie	4 %
Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine	1 %
Lanaudière	4 %
Laurentides	3 %
Laval	3 %
Mauricie	0,3 %
Montérégie	9 %
Montréal	62 %
Nord-du-Québec	0 %
Outaouais	1 %
Saguenay-Lac-Saint-Jean	1 %

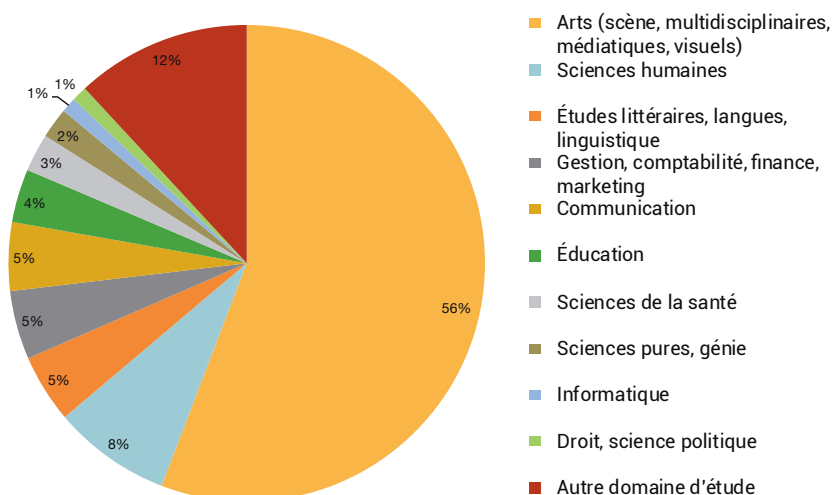
Au plan de la scolarité, on observe que la grande majorité des répondant.e.s (86 %) a atteint le niveau des études supérieures. Ainsi, la plus grande proportion des participant.e.s, soit un peu plus du tiers (34 %), détient un diplôme universitaire de premier cycle, tandis qu'environ un quart détient un diplôme d'études collégiales (26 %) ou un diplôme universitaire de deuxième cycle (25 %). La majorité des personnes ayant précisé un diplôme « autre », mentionne l'obtention d'une attestation d'études collégiales (AEC) et — dans une moindre mesure — un diplôme d'études obtenu à l'étranger.

TABLEAU 3 – QUEL EST LE PLUS HAUT NIVEAU DE SCOLARITÉ QUE VOUS AVEZ ATTEINT ?

NIVEAU DE SCOLARITÉ ATTEINT	POURCENTAGE
Aucun diplôme	1 %
Diplôme d'études secondaires (DES)	4 %
Diplôme d'études professionnelles (DEP) ou Attestation de spécialisation professionnelle (ASP)	4 %
Diplôme d'études collégiales (DEC)	26 %
Diplôme universitaire de premier cycle (Baccalauréat, Licence, Certificat, etc.)	34 %
Diplôme universitaire de deuxième cycle ou grade professionnel (Maîtrise, DESS, etc.)	25 %
Diplôme universitaire de troisième cycle	1 %
Autre diplôme	4 %

On constate que les arts constituent le domaine d'étude principal d'une majorité de répondant.e.s (56 %). Plusieurs autres domaines de formation se partagent la proportion restante, notamment les sciences humaines (8 %), les études littéraires (5 %), la gestion (5 %) ainsi que les communications (5 %). La catégorie « autre domaine d'étude » récolte pour sa part 12 % des réponses. On y retrouve principalement des domaines d'études en arts, en sciences humaines et en administration qui pourraient correspondre aux choix de réponses offerts initialement. On y retrouve également certaines formations techniques en documentation, électricité, fabrication textile ou encore en coiffure.

FIGURE 4 – QUEL A ÉTÉ LE DOMAINE D'ÉTUDE PRINCIPAL DE VOTRE FORMATION INITIALE ?



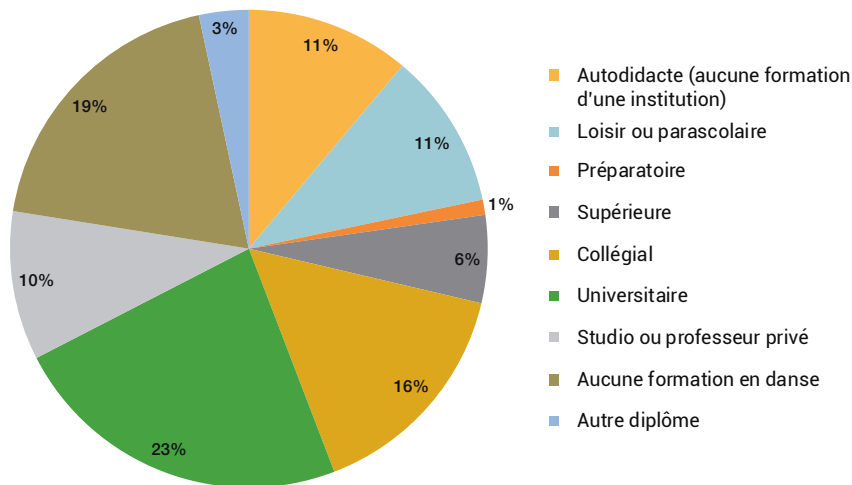
Questionnées sur certains domaines de formation spécifiques, 60 % des personnes sondées affirment détenir une formation en danse, tandis que 14 % mentionnent être formées en gestion des arts. La production et les techniques de scène regroupent 13 % des répondant.e.s et les sciences de l'information en récoltent 2 %. Certaines personnes ont d'ailleurs sélectionné plus d'une option. On note que 22 % des participant.e.s n'ont de formation dans aucun de ces domaines spécifiques.

**TABLEAU 4 – AVEZ-VOUS UNE FORMATION DANS L'UN OU PLUSIEURS DES DOMAINES SPÉCIFIQUES SUIVANTS ?**

DOMAINE DE FORMATION	POURCENTAGE
Danse (création, interprétation, enseignement, etc.)	60 %
Gestion des arts	14 %
Production ou techniques de scène (éclairage, son, etc.)	13 %
Sciences de l'information ou bibliothéconomie	2 %
Aucun de ces domaines spécifiques	22 %

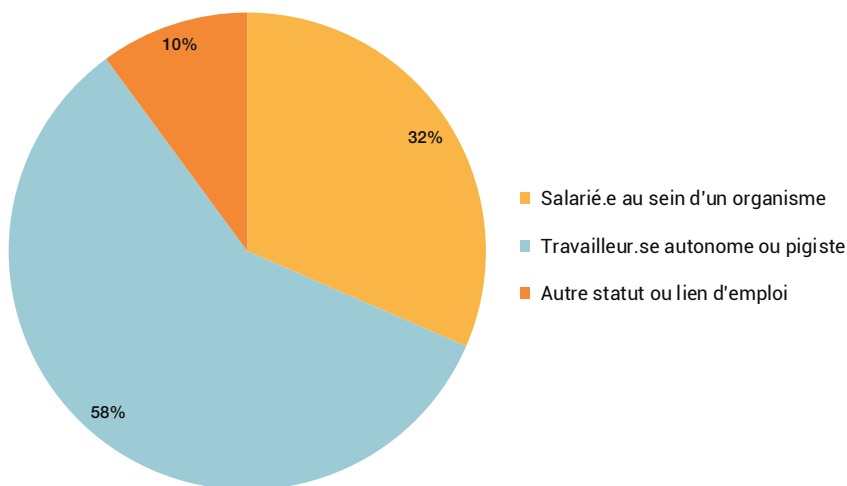
Au moment de préciser le plus haut niveau de formation atteint dans le domaine de la danse, une proportion de 23 % des répondant.e.s a indiqué un niveau universitaire et, un autre 16 %, un niveau collégial. Vient ensuite une proportion similaire de participant.e.s qui déclare détenir une formation d'autodidacte (11 %) ou une formation de niveau loisir ou parascolaire (11 %). Notons que 19 % des répondant.e.s ne détiennent aucune formation en danse.

**FIGURE 5 – S'IL Y A LIEU, QUEL EST LE PLUS HAUT NIVEAU DE FORMATION QUE VOUS AVEZ ATTEINT DANS LE DOMAINE DE LA DANSE ?**



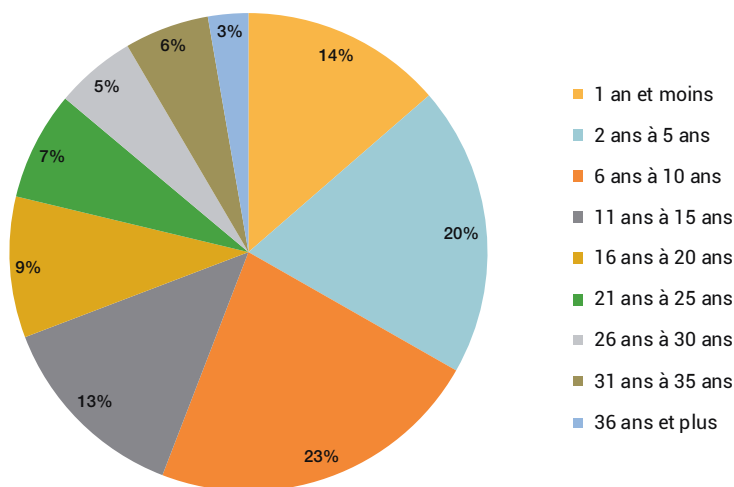
Invité.e.s à préciser le lien d'emploi de leur principal métier lié à la danse, la majorité des répondant.e.s (58 %) indique avoir un statut de travailleur.euse autonome ou de pigiste. Alors que 32 % des personnes sondées indiquent être salariées au sein d'un organisme, 10 % mentionnent avoir un « autre statut ou lien d'emploi ». Parmi ces dernier.ère.s, on retrouve des répondant.e.s qui déclarent avoir les deux statuts à la fois, ou encore être étudiant.e.s ou sans emploi actuellement.

FIGURE 6 – CONCERNANT VOTRE MÉTIER PRINCIPAL LIÉ À LA DANSE, QUELLE EST LA NATURE DE VOTRE LIEN D'EMPLOI ACTUEL ?



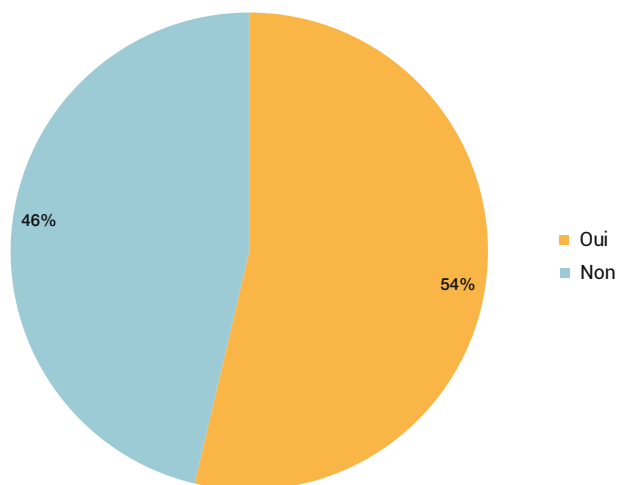
On remarque que la majorité des participant.e.s (57 %) cumule 10 ans et moins d'expérience professionnelle dans le secteur de la danse, avec la tranche d'expérience de 6 à 10 ans qui récolte la plus grande proportion (23 %) de répondant.e.s, suivi de la tranche d'expérience de 2 à 5 ans (20 %). Le nombre moyen d'années d'expérience dans le secteur de la danse se situe à 14 ans.

FIGURE 7 – EXCLUANT VOS ANNÉES DE FORMATION, COMBIEN D'ANNÉES D'EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE AVEZ-VOUS CUMULÉES DANS LE SECTEUR DE LA DANSE ? [CES ANNÉES NE SONT PAS NÉCESSAIREMENT CONSÉCUTIVES.]



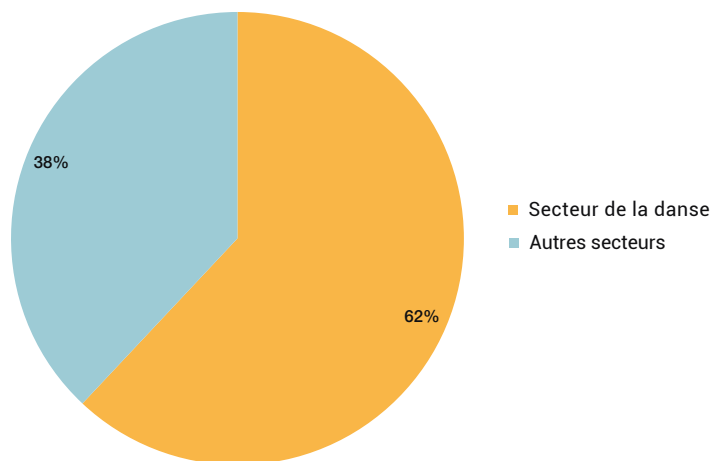
Indépendamment de la nature ou de l'objet de leur formation initiale, la danse a été le domaine de travail professionnel principal de 54 % des répondant.e.s de l'étude. Inversement, 46 % des participant.e.s déclarent que la danse n'a pas constitué leur domaine de travail principal au terme de leur formation initiale.

FIGURE 8 – DEPUIS VOTRE FORMATION INITIALE, EST-CE QUE LA DANSE A ÉTÉ VOTRE DOMAINE DE TRAVAIL PROFESSIONNEL PRINCIPAL ?



Les participant.e.s ont été invité.e.s à estimer la part de leurs activités professionnelles dédiées au secteur de la danse, relativement à l'ensemble de leurs activités professionnelles des 12 derniers mois. Les réponses reçues permettent de dégager une moyenne de 62 % de temps consacré au secteur de la danse.

FIGURE 9 – AU COURS DES 12 DERNIERS MOIS, QUEL POURCENTAGE ONT REPRÉSENTÉ VOS ACTIVITÉS PROFESSIONNELLES DANS LE SECTEUR DE LA DANSE PARMİ TOUTES VOS ACTIVITÉS PROFESSIONNELLES ?





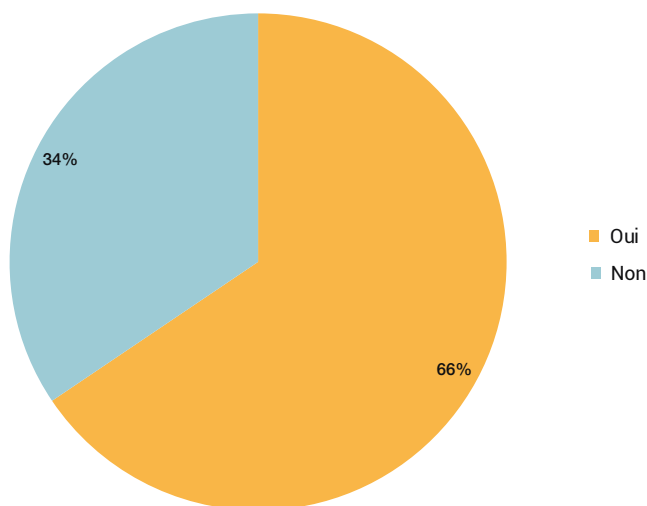
Quant au revenu total tiré de leurs activités professionnelles en danse au cours des 12 derniers mois, le tiers (33 %) des participant.e.s le chiffre à moins de 10 000 \$. On remarque que la proportion de répondant.e.s diminue graduellement avec l'augmentation de l'échelle de revenu. Ainsi, une proportion de 18 % des répondant.e.s chiffrent leur revenu entre 10 000 \$ et 19 000 \$, puis 13 % entre 20 000 \$ et 29 999 \$. On note que 2 % des répondant.e.s déclarent un revenu lié à la danse de plus de 80 000 \$ et que 7 % ont préféré ne pas répondre.

**TABLEAU 5 – AU COURS DES 12 DERNIERS MOIS, À COMBIEN ESTIMEZ-VOUS VOTRE REVENU TOTAL (SALAIRE, CACHETS, BOURSE, ETC.), AVANT IMPÔT, PROVENANT DE TOUTES VOS ACTIVITÉS PROFESSIONNELLES DE DANSE ?**

	REVENU TOTAL	POURCENTAGE
	Moins de 10 000\$	33 %
	De 10 000\$ à 19 999\$	18 %
	De 20 000\$ à 29 999\$	13 %
	De 30 000\$ à 39 999\$	11 %
	De 40 000\$ à 49 999\$	7 %
	De 50 000\$ à 59 999\$	4 %
	De 60 000\$ à 69 999\$	1 %
	De 70 000\$ à 79 999\$	1 %
	Plus de 80 000\$	2 %
	Je préfère ne pas répondre	7 %

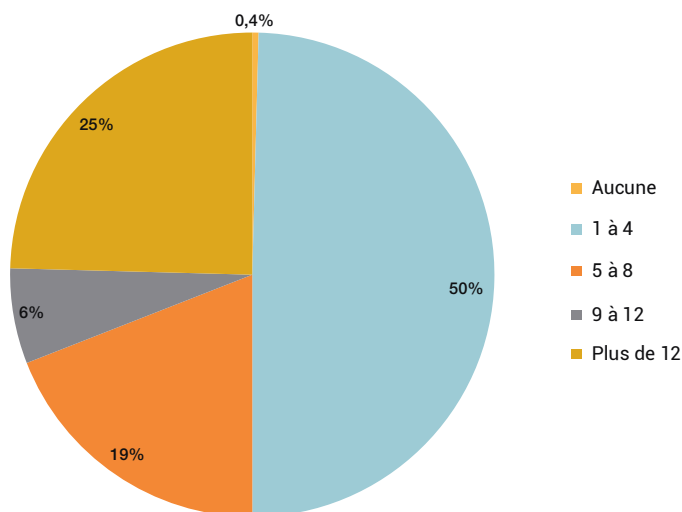
Sur le plan du perfectionnement professionnel, on constate que les deux tiers des participant.e.s (66 %) ont suivi au moins une activité de perfectionnement ou de formation continue au cours des trois dernières années, alors que 34 % n'en ont suivi aucune.

**FIGURE 10 – DURANT LES TROIS DERNIÈRES ANNÉES, AVEZ-VOUS SUIVI AU MOINS UNE ACTIVITÉ DE PERFECTIONNEMENT OU DE FORMATION CONTINUE, OU BIEN UNE CLASSE DE MAÎTRE ? [EN DEHORS DES DIFFÉRENTES FORMES D'ENTRAÎNEMENT RÉGULIER ET DU COACHING PRIVÉ]**



Les participant.e.s ayant répondu par l'affirmative à la question précédente devaient ensuite préciser le nombre d'activités de formation suivies durant les trois dernières années. On constate que la moitié (50 %) des participant.e.s ont suivi entre 1 et 4 activités de formation durant cette période, 19 % en ont suivi entre 5 et 8 et 6 % entre 9 et 12. Notons que le quart des répondant.e.s (25 %) a effectué plus de 12 activités de formation durant les trois dernières années.

FIGURE 11 – DURANT LES TROIS DERNIÈRES ANNÉES, COMBIEN D'ACTIVITÉS DE PERFECTIONNEMENT, DE FORMATIONS CONTINUES OU DE CLASSES DE MAÎTRE AVEZ-VOUS SUIVIES ? [EN DEHORS DES DIFFÉRENTES FORMES D'ENTRAÎNEMENT RÉGULIER ET DU COACHING PRIVÉ]



Questionnées sur les organismes auprès desquels elles ont suivi ces activités de perfectionnement, de formation continue ou classe de maître, 48 % des personnes interrogées ont sélectionné le RQD, devant les écoles, studios ou professeurs privés (44 %). Le Studio 303 (21 %), Circuit-Est centre chorégraphique (20 %), des organismes hors Québec (14 %), ainsi que la DSR (11 %) récoltent également une proportion de plus de 10 % de participant.e.s. On constate que 35 % ont sélectionné un organisme d'une « autre provenance ». Parmi ces mentions, on retrouve notamment l'Artère, le Réseau d'enseignement de la danse (RED), le Regroupement des arts interdisciplinaires du Québec (RAIQ) ou encore une formation dispensée par une compagnie professionnelle.

**TABLEAU 6 – DURANT LES TROIS DERNIÈRES ANNÉES, DE QUELLES ORGANISATIONS PARMIS LES SUIVANTES AVEZ-VOUS OBTENU UNE ACTIVITÉ DE PERFECTIONNEMENT, DE FORMATION CONTINUE OU UNE CLASSE DE MAÎTRE ?  
[COCHEZ TOUTES LES RÉPONSES APPROPRIÉES]**

ORGANISATION	POURCENTAGE
RQD — Le Regroupement québécois de la danse	48 %
École, studio ou professeur privé	44 %
Studio 303	21 %
Circuit-Est centre chorégraphique	20 %
Organisme situé à l'extérieur du Québec	14 %
LaDSR — La danse sur les routes du Québec	11 %
Institution universitaire (UQAM, HEC, McGill, etc.)	9 %
DTQ — Danse traditionnelle Québec	8 %
CRC (Conseils régionaux de la culture)	8 %
UDA — L'Union des artistes (UDA)	5 %
En Piste	3 %
RIDEAU — Le Regroupement indépendant des diffuseurs artistiques unis	3 %
Chambre de commerce	1 %
Fournisseur d'équipement, de services, de logiciels	1 %
L'INIS	1 %
APASQ — L'Association des professionnels des arts de la scène	0,4 %
AIEST — L'Alliance internationale des employés de scène	0 %
CQICTS — Centre québécois de l'Institut canadien des technologies scénographiques	0 %
Autre provenance	35 %

Sur le plan des facteurs qui influencent la décision de participer ou non à des activités de perfectionnement, les répondant.e.s étaient invité.e.s à évaluer le degré d'importance des facteurs sous-mentionnés sur une échelle de 1 à 5 (pas du tout à extrêmement important). Il en ressort que le sujet ou le contenu des formations offertes (4,4) est le facteur qui prime dans cette décision, suivi de près par le temps disponible (4,2). On retrouve au troisième rang le niveau des formations (3,8), tandis que la flexibilité dans les périodes (3,7), les coûts (3,7) et l'accès à l'information sur les formations offertes (3,7) se retrouvent ex æquo au quatrième rang. À l'inverse, les facteurs de soutien de l'employeur (2,9) et d'octroi d'une attestation de réussite (2,2) apparaissent comme des facteurs moins importants dans la décision. Parmi les « autres » facteurs indiqués par certain.e.s répondant.e.s, on retrouve plusieurs mentions de la réputation ou du niveau d'expertise du formateur.

**TABLEAU 7 – QUELS FACTEURS INFLUENCENT LE PLUS VOTRE DÉCISION DE PRENDRE OU NON DES COURS DE PERFECTIONNEMENT, DES ACTIVITÉS DE FORMATION CONTINUE OU DES CLASSES DE MAÎTRE ?**

FACTEUR	NOTE
Le sujet ou le contenu des formations offertes	4,4
Mon temps disponible	4,2
Le niveau des formations offertes	3,8
La flexibilité dans les périodes (date, horaire) de formation	3,7
Les coûts	3,7
L'accès à l'information sur les formations offertes	3,7
La distance du lieu où la formation est offerte	3,6
L'urgence de mon besoin à combler	3,2
Le format des formations offertes (individuel, en groupe, à distance, etc.)	3,0
Le soutien de mon employeur ou de mon milieu de travail	2,9
Une attestation de réussite de la formation	2,2

Les répondant.e.s ont ensuite été questionné.e.s quant aux associations et regroupements dont ils sont membres. Dans une proportion de 60 %, ces dernier.ère.s ont déclaré être membres du RQD, tandis que 42 % ont déclaré être membres de l'UDA. La DSR récolte pour sa part l'adhésion de 21 % des participant.e.s. On constate que les membres de l'AIEST, du CQICTS et de l'APASQ sont quant à eux moins représentés parmi les participant.e.s à la consultation. Une proportion notable de répondant.e.s, soit près du tiers (31 %), indique être membres d'autres associations ou regroupements. Parmi ceux récoltant le plus de mentions, on retrouve le Centre de ressources et transition pour danseurs (CRTD), L'Alliance des artistes canadiens du cinéma, de la télévision et de la radio (ACTRA), l'Artère, ainsi que divers Conseils régionaux de la culture (CRC).

**TABLEAU 8 – DURANT LA DERNIÈRE ANNÉE, DE QUELLE(S) ASSOCIATION(S) OU REGROUPEMENT(S) ÊTES-VOUS MEMBRE (VOUS-MÊME OU PAR LE BIAIS DE VOTRE ORGANISME)? [COCHEZ TOUTES LES RÉPONSES APPROPRIÉES]**

ORGANISATION	POURCENTAGE
RQD — Le Regroupement québécois de la danse	60 %
UDA — L'Union des artistes (UDA)	42 %
La DSR — La danse sur les routes du Québec	21 %
DTQ — Danse traditionnelle Québec	7 %
RIDEAU — Le Regroupement indépendant des diffuseurs artistiques unis	4 %
APASQ — L'Association des professionnels des arts de la scène	2 %
CQICTS — Centre québécois de l'Institut canadien des technologies scénographiques	1 %
AIEST — L'Alliance internationale des employés de scène	1 %
Autres	31 %

Parmi les métiers listés, près du tiers (31 %) des participant.e.s s'identifient en tant que danseur.euse, interprète. On retrouve au second rang la fonction de chorégraphe (13 %) puis, à égalité au troisième rang, les fonctions liées à la direction technique (7 %) et au travail culturel — profil communication (7 %). La proportion de 11 % de participant.e.s ayant choisi la réponse « autre » comprend principalement des combinaisons très variées de métiers initialement listés — par exemple chorégraphe interprète ou interprète-enseignant.e, etc. On y retrouve également deux mentions du métier de « calleur » que l'on retrouve dans la pratique de la danse traditionnelle.

**TABLEAU 9 – À QUEL MÉTIER OU GROUPE DE MÉTIERS PARMIS LES SUIVANTS ASSOCIEZ-VOUS LE PLUS VOTRE TRAVAIL PROFESSIONNEL DANS LE SECTEUR DE LA DANSE ? [POUR LES FINS DU SONDAGE, VOUS NE POUVEZ COCHER QU'UN SEUL CHOIX]**

MÉTIER	POURCENTAGE
Danseur.euse, interprète	31 %
Chorégraphe	13 %
Directeur.trice technique, régisseur.se, technicien.ne de scène	7 %
Travailleur.euse culturel.le (communication, relations de presse, médias sociaux, billetterie)	7 %
Enseignant.e (écoles de formation professionnelle)	6 %
Directeur.trice général.e	5 %
Travailleur.euse culturel.le (administration, financement)	5 %
Directeur.trice artistique	4 %
Concepteur.trice (scénographie, éclairage, environnement sonore, costumes, accessoires, maquillage, vidéo, vidéodanse)	3 %
Agent.e d'artiste	2 %
Directeur.trice de tournée, directeur.trice de production	2 %
Agent.e de développement	1 %
Diffuseur.e, programmeur.trice, commissaire	1 %
Archiviste, documentaliste en danse, ethnographe de la danse ou en patrimoine vivant	1 %
Directeur.trice de répétition	1 %
Médiateur.trice culturel.le	1 %
Dramaturge	1 %
Chercheur.se	0,3 %
Journaliste	0 %
Autre	11 %

### 3.3 Compétences et besoins de formation pressentis par les groupes de métiers

#### GROUPE DANSEUR.EUSE.S ET INTERPRÈTES (DI)

Dans le but d'établir les préférences de formation de chaque groupe de métiers, il était dans un premier temps demandé aux participant.e.s d'évaluer sur une échelle de 1 à 5 le degré d'utilité de certaines compétences dans leur pratique professionnelle. Il en ressort que les danseur.euse.s et interprètes placent au premier rang la maîtrise technique de leur art (4,3) ainsi que la créativité et l'aisance en improvisation (4,3). Ces dernier.ère.s jugent également très importantes les connaissances liées aux limites de leur corps et à la gestion des blessures (4,2) ainsi que la polyvalence dans les styles d'interprétation (4,1). De manière générale, on remarque que les autres compétences listées obtiennent toutes un score de 3,0 ou plus, indiquant que les participant.e.s leur accordent aussi une importance dans leur pratique. Parmi les nombreuses autres compétences jugées utiles, on retrouve notamment des compétences liées à différents aspects de la gestion de projets, ainsi que des compétences en pédagogie et en gestion du stress.

TABLEAU 10 – DANS VOTRE PRATIQUE PROFESSIONNELLE QUOTIDIENNE, SUR UNE ÉCHELLE DE 1 À 5, QUEL EST LE DEGRÉ D'UTILITÉ DES COMPÉTENCES SUIVANTES AFIN DE VOUS PERMETTRE DE MIEUX ACCOMPLIR VOTRE TRAVAIL ?

COMPÉTENCE (PROFIL DI)	NOTE
Maîtrise technique de mon art	4,3
Créativité et aisance en improvisation	4,3
Connaissance des limites de mon corps et gestion des blessures	4,2
Polyvalence dans les styles d'interprétation	4,1
Gestion du temps	3,8
Rédaction de demandes de bourses	3,8
Promotion et gestion de ma carrière	3,7
Fiscalité des travailleurs autonomes	3,6
Utilisation d'autres langages artistiques (voix, chant, call, etc.)	3,6
Négociation d'un contrat	3,6
Connaissance en anatomie fonctionnelle et en éducation somatique	3,6
Droits d'auteurs, propriété intellectuelle, droit à l'image, droit à la vie privée	3,2
Développement d'un répertoire de différentes origines, de différentes danses	3,2
Conception et animation d'une activité de médiation culturelle	3,0

Dans un deuxième temps, les répondant.e.s ont dû indiquer leur intérêt à suivre une formation en lien avec les compétences listées à la question précédente. Ils.elles devaient également préciser le niveau souhaité de cette formation. On constate d'abord que ce groupe a un fort intérêt pour de la formation sur la maîtrise technique de leur art (87 %). Plus des trois quarts (76 %) des participant.e.s souhaitent d'ailleurs que cette formation soit offerte avec un niveau avancé. Créativité et aisance en improvisation (87 %) se place également au premier rang des formations souhaitées, mais divise davantage les participant.e.s concernant le niveau recherché. Le niveau intermédiaire (39 %) est celui qui récolte la plus grande proportion de participant.e.s. Des formations sur la connaissance des limites de mon corps et gestion des blessures (84 %) et la polyvalence dans les styles d'interprétation (80 %) recueillent également un grand intérêt de la part des interprètes. De manière générale, on constate que les formations liées à la technique en danse des interprètes demandent un niveau avancé, tandis que les formations en matière de gestion de carrière requièrent un niveau débutant ou intermédiaire.

**TABLEAU 11 – AU COURS DES TROIS PROCHAINES ANNÉES, SOUHAITERIEZ-VOUS SUIVRE UNE FORMATION PORTANT SUR LES SUJETS SUIVANTS ? SI VOUS RÉPONDEZ OUI À LA QUESTION, VEUILLEZ PRÉCISER LE NIVEAU APPROXIMATIF (DÉBUTANT, INTERMÉDIAIRE, AVANCÉ) DE LA FORMATION RECHERCHÉE ?**

SUJET DE FORMATION (PROFIL DI)	OUI	DÉB.	INTERM.	AVANCÉ
Maîtrise technique de mon art	87 %	7 %	17 %	76 %
Utilisation d'autres langages artistiques (voix, chant, call, etc.)	87 %	30 %	39 %	31 %
Connaissance en anatomie fonctionnelle et en éducation somatique	84 %	20 %	30 %	51 %
Fiscalité des travailleurs autonomes	80 %	37 %	45 %	18 %
Créativité et aisance en improvisation	78 %	11 %	18 %	71 %
Polyvalence dans les styles d'interprétation	77 %	8 %	35 %	57 %
Négociation d'un contrat	77 %	39 %	36 %	25 %
Promotion et gestion de ma carrière	74 %	36 %	29 %	35 %
Rédaction de demandes de bourses	74 %	31 %	36 %	33 %
Connaissance des limites de mon corps et gestion des blessures	73 %	11 %	34 %	55 %
Droits d'auteurs, propriété intellectuelle, droit à l'image, droit à la vie privée	67 %	48 %	38 %	14 %
Développement d'un répertoire de différentes origines, de différentes danses	65 %	30 %	49 %	21 %
Conception et animation d'une activité de médiation culturelle	62 %	43 %	33 %	23 %
Gestion du temps	51 %	22 %	39 %	39 %



## GROUPE CHORÉGRAPHERS DIRECTEUR.TRICE.S DE RÉPÉTITION ET CONCEPTEUR.TRICE.S (CDC)

Invité à effectuer le même exercice, le groupe composé des chorégraphes, directeur.trice.s de répétition, dramaturges et concepteur.trice.s a jugé que les compétences en conception d'œuvres chorégraphiques (4,0) et en planification et gestion de projet artistique (3,9) sont les plus utiles dans leur pratique professionnelle. Un grand nombre de compétences obtiennent aussi un score élevé, notamment celles liées à la définition d'une démarche artistique (3,8), au développement de réseau (3,8), à la conception scénique (3,8) et au développement du langage chorégraphique (3,8). Certain.e.s répondant.e.s ont pris le temps de nommer d'autres compétences utiles ou de préciser celles déjà listées. Parmi ces réponses, on retrouve notamment des compétences liées à la dramaturgie de la danse, à la formulation d'une démarche interdisciplinaire, ou encore à la santé et sécurité des interprètes. On mentionne également des compétences qui relèvent du savoir-être, telles que l'empathie.

**TABLEAU 12 – DANS VOTRE PRATIQUE PROFESSIONNELLE QUOTIDIENNE, SUR UNE ÉCHELLE DE 1 À 5, QUEL EST LE DEGRÉ D'UTILITÉ DES COMPÉTENCES SUIVANTES AFIN DE VOUS PERMETTRE DE MIEUX ACCOMPLIR VOTRE TRAVAIL ?**

COMPÉTENCE (PROFIL CDC)	NOTE MOYENNE
Conception d'une œuvre chorégraphique	4,0
Planification, gestion et réalisation d'un projet artistique ou d'une œuvre chorégraphique	3,9
Définition et raffinement de ma démarche artistique	3,8
Développement de mon réseau	3,8
Compréhension des particularités de la conception scénique pour la danse (scénographie, éclairage, costumes, etc.)	3,8
Développement de mon langage chorégraphique	3,8
Développement d'un regard critique sur ma pratique	3,7
Direction des interprètes	3,7
Gérer une équipe de concepteurs	3,6
Promotion de mon œuvre chorégraphique et de ma démarche artistique	3,6
Capacité à bien choisir son équipe artistique	3,5
Connaissance des enjeux liés à la diversité, l'inclusion et l'appropriation culturelles	3,5
Maintien d'une culture générale, historique, esthétique, géopolitique et sociologique	3,5
Gestion du temps	3,4
Négociation de contrats	3,4
Planification d'un cadre de recherche, de création	3,3
Intégration du numérique et des arts médiatiques dans les spectacles	2,9
Utilisation de logiciels et d'équipements de pointe pour la création et la production	2,9
Conception d'une œuvre de vidéodanse	2,8
Conception et animation d'une activité de médiation culturelle	2,8

Parmi les sujets de formation proposés, on constate que le développement de réseau (67 %) recueille la plus grande proportion de répondant.e.s. Pour près de la moitié (47 %), cette formation devrait être de niveau intermédiaire, tandis qu'une part de 42 % des participant.e.s souhaiteraient une formation avancée.

Malgré le fait qu'elle ait obtenu un faible score à la question précédente (tableau 12), on retrouve au second rang la conception d'une œuvre de vidéodanse (63 %), laissant deviner que plusieurs souhaitent développer cette compétence et l'intégrer dans leur pratique. Cette formation nécessiterait d'ailleurs un niveau débutant pour une proportion de 50 % des intéressé.e.s. Également au second rang, on retrouve une formation sur la promotion de son œuvre et de sa démarche artistique (63 %) qui requiert pour sa part un niveau avancé dans une majorité de cas (56 %).

De manière générale, on constate que les compétences liées à la création requièrent des formations d'un niveau plus avancé, celles liées à la gestion demandent des formations de niveau intermédiaire ou avancé, tandis que les aptitudes liées aux nouvelles technologies ou au numérique demandent des formations de niveau débutant ou intermédiaire.

Invité.e.s à suggérer d'autres formations, les répondant.e.s ont entre autres formulé des propositions de formations en dramaturgie et en enseignement de la danse, ou encore en gestion des communications web.

TABLEAU 13 – AU COURS DES TROIS PROCHAINES ANNÉES, SOUHAITERIEZ-VOUS SUIVRE UNE FORMATION PORTANT SUR LES SUJETS SUIVANTS ? SI VOUS RÉPONDEZ OUI À LA QUESTION, VEUILLEZ PRÉCISER LE NIVEAU APPROXIMATIF (DÉBUTANT, INTERMÉDIAIRE, AVANCÉ) DE LA FORMATION RECHERCHÉE ?

SUJET DE FORMATION (PROFIL CDC)	OUI	DÉB.	INTERM.	AVANCÉ
Développement de mon réseau	67 %	11 %	47 %	42 %
Conception d'une œuvre de vidéodanse	63 %	50 %	28 %	22 %
Promotion de mon œuvre chorégraphique et de ma démarche artistique	63 %	22 %	22 %	56 %
Définition et raffinement de sa démarche artistique	61 %	17 %	20 %	63 %
Compréhension des particularités de la conception scénique pour la danse (scénographie, éclairage, costumes, etc.)	61 %	20 %	34 %	46 %
Négociation de contrats	60 %	26 %	56 %	18 %
Planification, gestion et réalisation d'un projet artistique ou d'une œuvre chorégraphique	58 %	9 %	30 %	61 %
Utilisation de logiciels et d'équipements de pointe pour la création et la production	58 %	39 %	39 %	21 %
Connaissance des enjeux liés à la diversité, l'inclusion et l'appropriation culturelles	56 %	22 %	28 %	50 %
Direction des interprètes	54 %	19 %	29 %	52 %
Développement d'un regard critique sur ma pratique	54 %	16 %	23 %	61 %
Conception d'une œuvre chorégraphique	53 %	13 %	27 %	60 %
Intégration du numérique et des arts médiatiques dans les spectacles	53 %	43 %	27 %	30 %
Maintien d'une culture générale, historique, esthétique, géopolitique et sociologique	53 %	17 %	47 %	37 %
Développement d'un langage chorégraphique	49 %	21 %	11 %	68 %
Planification d'un cadre de recherche, de création	49 %	7 %	32 %	61 %
Gestion d'une équipe de concepteurs	49 %	18 %	46 %	36 %
Conception et animation d'une activité de médiation culturelle	49 %	29 %	43 %	29 %
Gestion du temps	46 %	23 %	35 %	42 %
Capacité à bien choisir son équipe artistique	44 %	12 %	48 %	40 %

## GRUPE TRAVAILLEUR.EUSE.S CULTUREL.LE.S GESTION (TCG)

Les répondant.e.s qui occupent des fonctions de directeur.trice artistique, de directeur.trice général.e et de manière générale, les travailleur.euse.s culturel.le.s qui occupent des fonctions reliées à la gestion jugent que les compétences relatives à la planification et au développement stratégiques (4,2) ainsi que celles liées à la planification du travail et à la gestion des tâches (4,2) sont les plus utiles dans le cadre de leur pratique professionnelle. Les compétences en rédaction de demandes de subvention obtiennent également un score élevé (4,1). On constate que les compétences pertinentes pour ce groupe de métier sont multiples et qu'elles sont presque toutes jugées « assez », « très » ou « extrêmement » utiles par les répondant.e.s. Il est également possible que les compétences récoltant un score plus bas soient jugées utiles par les participant.e.s, mais qu'elles soient moins mises en pratique sur une base quotidienne.

**TABEAU 14 – DANS VOTRE PRATIQUE PROFESSIONNELLE QUOTIDIENNE, SUR UNE ÉCHELLE DE 1 À 5, QUEL EST LE DEGRÉ D'UTILITÉ DES COMPÉTENCES SUIVANTES AFIN DE VOUS PERMETTRE DE MIEUX ACCOMPLIR VOTRE TRAVAIL ?**

COMPÉTENCE (PROFIL TCG)	NOTE MOYENNE
Planification et développement stratégiques	4,2
Planification du travail et gestion des tâches	4,2
Rédaction de demandes de subvention	4,1
Leadership et mobilisation d'une équipe	3,9
Recherche de financement privé	3,9
Planification, budgétisation et suivi budgétaire	3,9
Gestion de projets multiples	3,9
Stratégies de communication et de promotion	3,7
Réseautage professionnel	3,7
Mobilisation des membres d'un conseil d'administration	3,7
Utilisation d'applications et d'outils de bureautique en ligne ou « dans le nuage »	3,6
Gestion des ressources humaines au quotidien	3,6
Recrutement et engagement de ressources	3,6
Recrutement pour un Conseil d'administration	3,5
Préparation et suivis de contrats de travail, évaluations et suivis (gestion RG)	3,5
Utilisation du numérique pour l'archivage et la conservation	3,5
Contrôle et comptabilité	3,5
Gestion d'agendas multiples	3,4
Utilisation de logiciels pour la gestion des équipes et des projets	3,4
Logistique événementielle	3,4
Connaissance des enjeux liés à la diversité, l'inclusion et l'appropriation culturelles	3,4

COMPÉTENCE (PROFIL TCG)	NOTE MOYENNE
Gestion des conflits	3,4
Élaboration d'un plan de communication	3,3
Connaissance des différents réseaux de diffusion	3,2
Développement de marchés	3,2
Gestion des horaires et des déplacements	3,2
Développement d'un plan d'affaires	3,2
Négociation et gestion d'ententes de production ou de diffusion	3,2
Gestion du classement et de l'archivage	3,2
Fiscalité	3,2
Connaissance des différents publics	3,1
Connaissance des règles et démarches de la CNESST	3,1
Mise en marché	3,1
Développement d'un discours artistique	3,0
Présentation d'un projet à un diffuseur	2,8
Visa, permis et fiscalité en contexte de tournées internationales	2,8
Gestion des assurances	2,8
Mise en marché internationale	2,7
Préparation d'un cahier pédagogique pour des écoles	2,7
Préparation d'un cahier de tournée	2,4
Direction de tournée	2,3
Gestion et entretien de l'immeuble et des équipements	2,1
Gestion et promotion d'un projet immobilier	1,8

Concernant les sujets de formation qui suscitent leur intérêt, les travailleur.euse.s culturel.le.s en gestion mettent au premier plan la planification et le développement stratégiques (64 %), la recherche de financement privé (64 %) ainsi que l'utilisation d'applications et d'outils de bureautique en ligne (64 %). Ces trois formations sont souhaitées avec un niveau intermédiaire dans une proportion de 52 %, 56 % et 44 %, respectivement.

On constate que cinq sujets se partagent le second rang des formations souhaitées par ce groupe, conséquence du nombre et de la diversité des compétences requises dans le cadre de cette fonction. Parmi ces sujets, on retrouve notamment la mobilisation des membres du conseil d'administration (60 %), la connaissance des enjeux liés à la diversité (60 %) et l'utilisation de logiciels pour la gestion d'équipe et de projets (60 %). Ces trois formations nécessitent un niveau débutant pour la majorité des intéressé.e.s.

De manière générale, les répondant.e.s souhaitent des formations de niveau intermédiaire pour la majorité des sujets proposés. Toutefois, parmi les formations qui requièrent un niveau plus avancé, on retrouve notamment les stratégies de communication et de promotion (48 %), la rédaction de demandes de subvention (45 %), la planification du travail et la gestion des tâches (45 %), ainsi que la mise en marché internationale (45 %).

Parmi les propositions des participant.e.s, on retrouve également la mention d'une formation sur les enjeux politiques et la manière d'approcher les différents paliers décisionnels.

**TABLEAU 15 – AU COURS DES TROIS PROCHAINES ANNÉES, SOUHAITERIEZ-VOUS SUIVRE UNE FORMATION PORTANT SUR LES SUJETS SUIVANTS? SI VOUS RÉPONDEZ OUI À LA QUESTION, VEUILLEZ PRÉCISER LE NIVEAU APPROXIMATIF (DÉBUTANT, INTERMÉDIAIRE, AVANCÉ) DE LA FORMATION RECHERCHÉE?**

SUJET DE FORMATION (PROFIL TGC)	OUI	DÉB.	INTERM.	AVANCÉ
Planification et développement stratégiques	64 %	22 %	52 %	26 %
Recherche de financement privé	64 %	26 %	56 %	19 %
Utilisation d'applications et d'outils de bureautique en ligne ou « dans le nuage »	64 %	37 %	44 %	19 %
Mobilisation des membres d'un Conseil d'administration	60 %	44 %	32 %	24 %
Connaissance des enjeux liés à la diversité, l'inclusion et l'appropriation culturelles	60 %	44 %	28 %	28 %
Stratégies de communication et de promotion	60 %	12 %	40 %	48 %
Leadership et mobilisation d'une équipe	60 %	20 %	60 %	20 %
Utilisation de logiciels pour la gestion des équipes et des projets	60 %	44 %	40 %	16 %
Planification, budgétisation et suivi budgétaire	57 %	25 %	42 %	33 %
Réseautage professionnel	55 %	35 %	35 %	30 %
Gestion de projets multiples	55 %	35 %	43 %	22 %
Gestion du classement et l'archivage	55 %	39 %	43 %	17 %
Contrôle et comptabilité	52 %	32 %	45 %	23 %

SUJET DE FORMATION (PROFIL TGC)	OUI	DÉB.	INTERM.	AVANCÉ
Utilisation du numérique pour l'archivage et la conservation	52 %	32 %	50 %	18 %
Élaboration d'un plan de communication	50 %	14 %	43 %	43 %
Gestion des ressources humaines au quotidien	50 %	19 %	48 %	33 %
Gestion des conflits	50 %	14 %	67 %	19 %
Planification du travail et gestion des tâches	48 %	10 %	45 %	45 %
Rédaction de demandes de subvention	48 %	15 %	40 %	45 %
Développement d'un plan d'affaires	45 %	37 %	32 %	32 %
Fiscalité	45 %	53 %	42 %	5 %
Recrutement pour un Conseil d'administration	43 %	33 %	39 %	28 %
Logistique événementielle	43 %	28 %	50 %	22 %
Gestion d'agendas multiples	43 %	33 %	44 %	22 %
Connaissance des différents publics	40 %	35 %	41 %	24 %
Connaissance des règles et démarches de la CNESST	40 %	59 %	35 %	6 %
Connaissance des différents réseaux de diffusion	38 %	25 %	50 %	25 %
Développement de marchés	38 %	19 %	50 %	31 %
Recrutement et engagement de ressources	38 %	31 %	44 %	25 %
Préparation et suivis de contrats de travail, évaluations et suivis (gestion RH)	38 %	25 %	63 %	13 %
Négociation et gestion d'ententes de production ou de diffusion	36 %	33 %	40 %	27 %
Présentation d'un projet à un diffuseur	36 %	33 %	27 %	40 %
Préparation d'un cahier pédagogique pour des écoles	36 %	27 %	33 %	40 %
Mise en marché	36 %	7 %	53 %	40 %
Visa, permis et fiscalité en contexte de tournées internationales	33 %	21 %	57 %	21 %
Gestion des horaires et des déplacements	33 %	50 %	29 %	21 %
Développement d'un discours artistique	31 %	15 %	54 %	31 %
Gestion des assurances	31 %	46 %	54 %	0 %
Mise en marché internationale	26 %	18 %	36 %	45 %
Préparation d'un cahier de tournée	19 %	13 %	50 %	38 %
Direction de tournée	17 %	29 %	71 %	0 %
Gestion et promotion d'un projet immobilier	12 %	100 %	0 %	0 %
Gestion et entretien de l'immeuble et des équipements	12 %	60 %	40 %	0 %

## GROUPE TRAVAILLEUR.EUSE.S CULTUREL.LE.S DIFFUSION (TCD)

Ce groupe est composé de personnes occupant des fonctions de travailleur.euse culturel.le en communication, diffuseur.e, programmateur.trice, commissaire, médiateur.trice culturel.le, d'agent.e de développement et d'agent.e d'artiste. Pour ce groupe, les compétences qui sont jugées les plus utiles dans la pratique quotidienne sont : la connaissance des différents publics (4,0), l'élaboration d'une stratégie numérique (3,9), les stratégies de communication et de promotion (3,9), ainsi que la connaissance générale de la danse et de l'expérience du spectateur (3,9). Notons que la majorité des compétences listées récoltent un score de 3,0 ou plus et sont donc considérées comme « assez » ou « très » utiles par les participant.e.s. Parmi les autres compétences suggérées, on retrouve l'utilisation des médias sociaux, la maîtrise des outils de base en graphisme, la négociation de contrats ainsi que la vente et la représentation.

TABLEAU 16 – DANS VOTRE PRATIQUE PROFESSIONNELLE QUOTIDIENNE, SUR UNE ÉCHELLE DE 1 À 5, QUEL EST LE DEGRÉ D'UTILITÉ DES COMPÉTENCES SUIVANTES AFIN DE VOUS PERMETTRE DE MIEUX ACCOMPLIR VOTRE TRAVAIL ?

COMPÉTENCE (PROFIL TCD)	NOTE MOYENNE
Connaissance des différents publics	4,0
Élaboration d'une stratégie numérique	3,9
Stratégies de communication et de promotion	3,9
Connaissance générale de la danse et de l'expérience du spectateur	3,9
Développement d'un réseau et d'une communauté	3,8
Utilisation d'applications et d'outils de communication ou de réseautage en ligne ou « dans le nuage »	3,7
Connaissance générale des arts contemporains	3,7
Élaboration d'un plan de communication	3,7
Mise en marché	3,7
Élaboration de stratégies adaptées aux marchés de niche	3,7
Développement de marchés	3,7
Connaissance des courants, des formes et des esthétiques actuelles en danse	3,6
Conception des capsules promotionnelles	3,6
Réseautage professionnel	3,6
Connaissance des différents réseaux de diffusion	3,6
Compréhension des enjeux et des principes de la découvrabilité	3,5
Conception et gestion d'une infolettre	3,5
Conception et animation d'une activité de médiation culturelle	3,4
Gestion et exploitation des données sur le public	3,4
Logistique événementielle	3,3
Élaboration et gestion d'une grille de prix	3,3
Gestion d'agendas multiples	3,3
Gestion d'un calendrier des engagements	3,3



COMPÉTENCE (PROFIL TCD)	NOTE MOYENNE
Utilisation de logiciels pour la gestion des équipes et des projets	3,2
Négociation et gestion d'ententes de production ou de diffusion	3,1
Préparation d'un dossier de presse	3,0
Mise en marché internationale	2,9
Présentation d'un projet à un diffuseur	2,9
Élaboration d'un lancement de saison	2,8
Planification d'une conférence de presse	2,8
Gestion des suivis pour le démarchage	2,8
Gestion des horaires et des déplacements	2,7
Accueil de publics avec des besoins particuliers	2,7
Développement de projets in situ	2,6
Préparation d'un cahier pédagogique pour des écoles	2,6
Accueil des artistes avec des besoins particuliers	2,5
Visa, permis et fiscalité en contexte de tournées internationales	2,3

Lorsque l'on aborde les formations qu'ils.elles souhaiteraient suivre dans les trois prochaines années, les trois quarts des participant.e.s (75 %) de ce groupe démontrent de l'intérêt pour la connaissance des courants, des formes et des esthétiques actuelles en danse. Pour la majorité des répondant.e.s (52 %), cette formation devrait être de niveau intermédiaire, tandis qu'un autre 37 % souhaiteraient un niveau avancé.

Au second rang des formations désirées, on retrouve la connaissance générale de la danse et de l'expérience du spectateur (72 %). Cette formation devrait quant à elle être offerte au niveau avancé pour 46 % des répondant.e.s.

Au troisième rang, on retrouve une proportion égale de participant.e.s intéressé.e.s à une formation concernant les stratégies de communication et de promotion (67 %) et l'élaboration d'une stratégie numérique (67 %). Ces deux formations requièrent respectivement un niveau avancé pour 71 % et 50 % des participant.e.s.

Pour ce groupe, on observe dans l'ensemble un plus grand besoin pour des formations de niveau avancé et intermédiaire. Parmi les quelques formations qui requièrent un niveau moins élevé, on retrouve notamment la conception de capsules promotionnelles, qui recueille l'intérêt de plus de la moitié (53 %) des répondant.e.s, mais qui demande un niveau débutant (37 %) ou intermédiaire (37 %).

Certains participant.e.s ont également suggéré des formations concernant la prise de parole en public, la méthode de design thinking et la stratégie politique pour la défense d'une cause.

**TABLEAU 17 – AU COURS DES TROIS PROCHAINES ANNÉES, SOUHAITERIEZ-VOUS SUIVRE UNE FORMATION PORTANT SUR LES SUJETS SUIVANTS? SI VOUS RÉPONDEZ OUI À LA QUESTION, VEUILLEZ PRÉCISER LE NIVEAU APPROXIMATIF (DÉBUTANT, INTERMÉDIAIRE, AVANCÉ) DE LA FORMATION RECHERCHÉE ?**

SUJET DE FORMATION (PROFIL TCD)	OUI	DÉB.	INTERM.	AVANCÉ
Connaissance des courants, des formes et des esthétiques actuelles en danse	75 %	11 %	52 %	37%
Connaissance générale de la danse et de l'expérience du spectateur	72 %	12 %	42 %	46 %
Stratégies de communication et de promotion	67 %	0 %	29 %	71 %
Élaboration d'une stratégie numérique	67 %	13 %	38 %	50 %
Compréhension des enjeux et des principes de la découvrabilité	64 %	22 %	30 %	48 %
Développement de marchés	61%	23 %	41 %	36 %
Utilisation d'applications et d'outils de communication ou de réseautage en ligne ou « dans le nuage »	61 %	32 %	32 %	36 %
Élaboration de stratégies adaptées aux marchés de niche	58 %	29 %	33 %	38 %
Connaissance des différents publics	58 %	14 %	43 %	43 %
Utilisation de logiciels pour la gestion des équipes et des projets	58 %	38 %	48 %	14 %
Connaissance générale des arts contemporains	56 %	10 %	45 %	45 %
Gestion et exploitation des données sur le public	56 %	20 %	55 %	25 %

SUJET DE FORMATION (PROFIL TCD)	OUI	DÉB.	INTERM.	AVANCÉ
Développement d'un réseau et d'une communauté	53 %	5 %	37 %	58 %
Conception des capsules promotionnelles	53 %	37 %	37 %	26 %
Conception et animation d'une activité de médiation culturelle	50 %	6 %	50 %	44 %
Mise en marché internationale	44 %	44 %	25 %	31 %
Négociation et gestion d'ententes de production ou de diffusion	44 %	31 %	44 %	25 %
Conception et gestion d'une infolettre	44 %	6 %	38 %	56 %
Mise en marché	44 %	13 %	31 %	56 %
Connaissance des différents réseaux de diffusion	42 %	20 %	20 %	60 %
Négociation et gestion de contrats ou d'ententes	42 %	13 %	60 %	27 %
Élaboration d'un plan de communication	42 %	7 %	27 %	67 %
Réseautage professionnel	36 %	8 %	31 %	62 %
Présentation d'un projet à un diffuseur	36 %	23 %	23 %	54 %
Accueil des artistes avec des besoins particuliers	36 %	54 %	23 %	23 %
Élaboration et gestion d'une grille de prix	36 %	46 %	15 %	38 %
Logistique événementielle	36 %	15 %	23 %	62 %
Préparation d'un cahier pédagogique pour des écoles	33 %	42 %	33 %	25 %
Élaboration d'un lancement de saison	33 %	25 %	33 %	42 %
Développement de projets in situ	33 %	33 %	42 %	25 %
Accueil de publics avec des besoins particuliers	33 %	42 %	50 %	8 %
Gestion d'agendas multiples	33 %	25 %	50 %	25 %
Gestion d'un calendrier des engagements	31 %	9 %	45 %	45 %
Planification d'une conférence de presse	28 %	50 %	30 %	20 %
Visa, permis et fiscalité en contexte de tournées internationales	25 %	22 %	22 %	56 %
Gestion des suivis pour le démarchage	25 %	11 %	33 %	56 %
Préparation d'un dossier de presse	19 %	0 %	43 %	57 %
Gestion des horaires et des déplacements	17 %	67 %	17 %	17 %

## GROUPE PRODUCTION ET TECHNIQUE (PT)

Les répondant.e.s de ce groupe correspondent au profil de directeur.trice technique, régisseur.se, technicien.ne de scène, directeur.trice de tournée, ou directeur.trice de production. Pour ce groupe, on constate que pas moins d'une douzaine de compétences listées récoltent un score de 4,0 ou plus, soit des compétences jugées « très » ou « extrêmement » utiles. On y retrouve notamment la compréhension des particularités de la conception scénique pour la danse (4,6), la gestion du temps et des horaires (4,6), la connaissance des techniques scéniques de pointe (4,5), ainsi que la gestion de projets multiples (4,5). Inversement, les connaissances liées aux assurances (3,0), ainsi qu'aux visas, aux permis et à la fiscalité en contexte de tournées internationales (2,7) sont jugées moins utiles dans le cadre de leur pratique quotidienne.

**TABLEAU 18 – DANS VOTRE PRATIQUE PROFESSIONNELLE QUOTIDIENNE, SUR UNE ÉCHELLE DE 1 À 5, QUEL EST LE DEGRÉ D'UTILITÉ DES COMPÉTENCES SUIVANTES AFIN DE VOUS PERMETTRE DE MIEUX ACCOMPLIR VOTRE TRAVAIL ?**

COMPÉTENCE (PROFIL PT)	NOTE MOYENNE
Compréhension des particularités de la conception scénique pour la danse (scénographie, éclairage, costumes, etc.)	4,6
Gestion du temps et des horaires	4,6
Connaissance des techniques scéniques de pointe	4,5
Gestion de projets multiples	4,5
Connaissances de nouveaux outils et matériaux technologiques	4,3
Planification du travail et gestion des tâches	4,3
Leadership et mobilisation d'une équipe	4,3
Maîtrise des règles de santé / sécurité	4,2
Gestion des horaires et des déplacements	4,1
Gestion des ressources humaines au quotidien	4,0
Gestion des conflits	4,0
Intégration du numérique et des arts médiatiques dans les spectacles	4,0
Utilisation de logiciels et d'équipements de pointe pour la création et la production	3,9
Négociation de mes contrats	3,9
Planification, budgétisation et suivi budgétaire	3,8
Gestion de mes engagements	3,8
Direction de tournée	3,6
Utilisation de logiciels pour la gestion des équipes et des projets	3,5
Utilisation des applications et des outils en ligne « dans le nuage »	3,5
Recrutement et engagement de ressources	3,5
Contrôle et comptabilité de projets	3,5
Préparation d'un cahier de tournée	3,3
Fiscalité des travailleurs autonomes	3,3

COMPÉTENCE (PROFIL PT)	NOTE MOYENNE
Préparation et suivis de contrats de travail, évaluations et suivis	3,3
Développement de mon réseau	3,2
Promotion et gestion de ma carrière	3,1
Connaissances des assurances	3,0
Visa, permis et fiscalité en contexte de tournées internationales	2,7

Parmi les formations auxquelles les répondant.e.s souhaitent participer au cours des trois prochaines années, celles qui récoltent le plus de votes sont les suivantes : la connaissance des nouveaux outils et matériaux technologiques (88 %), l'utilisation de logiciels et d'équipements de pointe pour la création et la production (88 %) et la connaissance des techniques scéniques de pointe (83 %).

Pour la première et la seconde, les participant.e.s intéressé.e.s souhaitent une formation de niveau intermédiaire et ce, dans une proportion respective de 38 % et 43 %. Dans le cas de la troisième, plus de la moitié (55 %) des participant.e.s demandent une formation de niveau avancé.

On constate de manière générale que les formations de niveau intermédiaire récoltent une bonne proportion des choix des participant.e.s. Toutefois, on remarque que certaines formations qui sont en demande par une proportion majoritaire de participant.e.s requièrent principalement un niveau débutant. C'est notamment le cas des formations sur la négociation de ses contrats (67 % / 44 %), la fiscalité des travailleurs autonomes (63 % / 47 %) et le contrôle et la comptabilité des projets (63 % / 60 %).

**TABLEAU 19 – AU COURS DES TROIS PROCHAINES ANNÉES, SOUHAITERIEZ-VOUS SUIVRE UNE FORMATION PORTANT SUR LES SUJETS SUIVANTS ? SI VOUS RÉPONDEZ OUI À LA QUESTION, VEUILLEZ PRÉCISER LE NIVEAU APPROXIMATIF (DÉBUTANT, INTERMÉDIAIRE, AVANCÉ) DE LA FORMATION RECHERCHÉE ?**

SUJET DE FORMATION (PROFIL PT)	OUI	DÉB.	INTERM.	AVANCÉ
Connaissance des nouveaux outils et matériaux technologiques	88 %	29%	38%	33 %
Utilisation de logiciels et d'équipements de pointe pour la création et la production	88 %	19 %	43 %	38 %
Connaissance des techniques scéniques de pointe	83 %	10 %	35 %	55 %
Planification du travail et gestion des tâches	79 %	5 %	58 %	37 %
Gestion de projets multiples	79 %	11 %	58 %	32 %
Intégration du numérique et des arts médiatiques dans les spectacles	79 %	26 %	32 %	42 %
Gestion des ressources humaines au quotidien	75 %	17 %	67 %	17 %
Gestion des conflits	75 %	33 %	50 %	17 %
Maîtrise des règles de santé / sécurité	75 %	11 %	50 %	39 %

SUJET DE FORMATION (PROFIL PT)	OUI	DÉB.	INTERM.	AVANCÉ
Leadership et mobilisation d'une équipe	71 %	12 %	47 %	41 %
Négociation de mes contrats	67 %	44 %	31 %	25 %
Planification, budgétisation et suivi budgétaire	63 %	27 %	40 %	33 %
Fiscalité des travailleurs autonomes	63 %	47 %	27 %	27 %
Contrôle et comptabilité de projets	63 %	60 %	27 %	13 %
Utilisation de logiciels pour la gestion des équipes et des projets	63 %	13 %	60 %	27 %
Utilisation des applications et des outils en ligne « dans le nuage »	63 %	33 %	40 %	27 %
Compréhension des particularités de la conception scénique pour la danse (scénographie, éclairage, costumes, etc.)	58 %	21 %	43 %	36 %
Gestion du temps et des horaires	58 %	7 %	57 %	36 %
Préparation et suivis de contrats de travail, évaluations et suivis	54 %	38 %	38 %	23 %
Direction de tournée	54 %	15 %	38 %	46 %
Visa, permis et fiscalité en contexte de tournées internationales	54 %	46 %	46 %	8 %
Préparation d'un cahier de tournée	54 %	15 %	38 %	46 %
Recrutement et engagement de ressources	50 %	33 %	50 %	17 %
Gestion des horaires et des déplacements	50 %	17 %	42 %	42 %
Développement de mon réseau	50 %	33 %	33 %	33 %
Gestion de mes engagements	50 %	33 %	50 %	17 %
Connaissances des assurances	46 %	82 %	0 %	18 %
Promotion et gestion de ma carrière	46 %	45 %	55 %	0 %

## GROUPE GESTION DU SAVOIR (GS)

Le groupe Gestion du savoir qui rassemblait les métiers de journaliste, chercheur.euse, ethnographe, archiviste et de documentaliste n'a pu recueillir les réponses que de quatre répondant.e.s. C'est un nombre trop faible pour en tirer des conclusions généralisables.

À titre consultatif, le tableau des degrés d'utilité des compétences permettant de mieux accomplir le travail professionnel quotidien est quand même présenté.

**TABLEAU 20 – DANS VOTRE PRATIQUE PROFESSIONNELLE QUOTIDIENNE, SUR UNE ÉCHELLE DE 1 À 5, QUEL EST LE DEGRÉ D'UTILITÉ DES COMPÉTENCES SUIVANTES AFIN DE VOUS PERMETTRE DE MIEUX ACCOMPLIR VOTRE TRAVAIL ?**

COMPÉTENCE (PROFIL GS)	NOTE MOYENNE
Connaissance des courants, des formes et des esthétiques actuelles en danse	3,8
Connaissance des différents publics	3,8
Stratégies de communication et de promotion	3,8
Développement d'un réseau et d'une communauté	3,8
Conception et animation d'une activité de médiation culturelle	3,8
Maîtrise des techniques de documentation et d'archivage	3,8
Maîtrise des plateformes de communications	3,8
Connaissance des différents réseaux de diffusion	3,5
Gestion du classement et de l'archivage	3,5
Utilisation du numérique pour l'archivage et la conservation	3,5
Compréhension des enjeux et des principes de la découvrabilité	3,5
Connaissance des outils de recherche	3,3
Connaissance de l'écosystème médiatique	3,0
Connaissance générale des arts contemporains	2,8

## GROUPE ENSEIGNANT.E.S (E)

Le groupe des enseignant.e.s en danse a été invité à évaluer l'importance de certaines compétences dans le cadre de sa pratique quotidienne. Bien que toutes les compétences récoltent un score au-dessus de 3,0, celles qui sont jugées les plus utiles sont les suivantes : la maîtrise technique de son art (4,6), la connaissance des limites du corps et la gestion des blessures (4,5), ainsi que la préparation optimale d'un cours (4,5). Les connaissances liées à la pédagogie (4,4) et à l'anatomie fonctionnelle (4,4) récoltent également un score très élevé.

À noter que comme pour le groupe précédent, une erreur d'administration du questionnaire a fait en sorte que les besoins de formation n'ont pu être enregistrés correctement. Seul le tableau des compétences est ici présenté.

TABLEAU 21 – DANS VOTRE PRATIQUE PROFESSIONNELLE QUOTIDIENNE, SUR UNE ÉCHELLE DE 1 À 5, QUEL EST LE DEGRÉ D'UTILITÉ DES COMPÉTENCES SUIVANTES AFIN DE VOUS PERMETTRE DE MIEUX ACCOMPLIR VOTRE TRAVAIL ?

COMPÉTENCE (PROFIL E)	NOTE MOYENNE
Maîtrise technique de mon art	4,6
Connaissance des limites du corps et gestion des blessures	4,5
Préparation optimale d'un cours	4,5
Connaissance de la pédagogie de l'enseignement de la danse	4,4
Connaissance en anatomie fonctionnelle et en éducation somatique	4,4
Leadership et mobilisation d'un groupe	4,2
Polyvalence dans les styles d'interprétation	4,2
Gestion de classe	4,1
Développement d'un regard critique sur la danse	3,8
Gestion des conflits	3,7
Maintien d'une culture générale, historique, esthétique, géopolitique et sociologique	3,6
Connaissance des enjeux liés à la diversité, l'inclusion et l'appropriation culturelles	3,4

## GROUPE AUTRES MÉTIERS

Tel qu'expliqué précédemment, les participant.e.s avaient la possibilité de choisir une case « autre » au moment de déclarer leur métier principal. Comme il n'était pas possible d'offrir un choix de réponses prédéterminées de compétences ou de formations possibles à des répondant.e.s encore indéterminé.e.s, ont été proposées deux questions ouvertes. L'exercice n'a cependant pas été concluant. La quinzaine de réponses récoltées étaient généralement trop spécifiques ou au contraire trop floues, mais surtout énoncées sans révéler précisément le contexte.



### 3.4 Types de formations préférés

Les préférences en matière de formation démontrent que l'atelier pratique ou séminaire participatif (3,6) ainsi que le cours en groupe (3,6) sont les deux formats qui suscitent le plus d'intérêt chez les participant.e.s. L'accompagnement individuel (3,5) ainsi que le compagnonnage ou mentorat (3,5) suscitent d'ailleurs un degré d'intérêt semblable. Le document-guide (2,7) et la webdiffusion (2,6) recueillent pour leur part un intérêt un peu moins grand. Les répondant.e.s ayant précisé d'autres types de formation possibles ont notamment proposé des groupes de co-développement ou de partage de pratiques entre pair.e.s.

TABLEAU 22 – QUEL EST VOTRE DEGRÉ D'INTÉRÊT POUR CES TYPES DE FORMATION, SUR UNE ÉCHELLE DE 1 À 5 ?

TYPE DE FORMATION	NOTE MOYENNE
Atelier pratique ou séminaire participatif	3,6
Cours en groupe	3,6
Accompagnement individuel	3,5
Compagnonnage ou mentorat	3,5
Conférence	3,2
Autoformation sur internet (webinaires / tutoriels)	2,9
Document-guide	2,7
Webdiffusion ou téléconférence	2,6

Les répondant.e.s ont également été invité.e.s à préciser leur préférence quant au meilleur moment pour suivre une activité de formation. On constate que le degré d'intérêt est plus élevé pour les formations dispensées durant les jours de semaine (3,5), ainsi que concentrées sur un bloc de journées (3,4). L'intérêt pour suivre des activités de perfectionnement durant toute la journée (3,0), étalées sur quelques semaines (3,0) ou uniquement le matin (3,0) est également présent, bien que dans une moindre mesure. On constate à l'inverse que les formations en soirée (2,4) et en fin de semaine (2,5) récoltent les scores les moins élevés. On note que dans les réponses « autres », plusieurs répondant.e.s ayant un horaire très changeant insistent sur l'importance de la flexibilité de l'horaire des formations et de leur récurrence.

**TABLEAU 23 – QUEL EST VOTRE DEGRÉ D'INTÉRÊT À L'ÉGARD DE LA PÉRIODE POUR SUIVRE UNE ACTIVITÉ DE FORMATION, PARMI LES PROPOSITIONS SUIVANTES, SUR UNE ÉCHELLE DE 1 À 5 ?**

	PÉRIODE PRIVILÉGIÉE	NOTE MOYENNE
	Durant les jours de semaine (lundi, mardi, mercredi, jeudi et vendredi)	3,5
	Concentrée sur un bloc de journées	3,4
	Durant toute la journée	3,0
	Étalée sur quelques semaines	3,0
	Uniquement le matin	3,0
	Uniquement l'après-midi	2,9
	En fin de semaine (samedi, dimanche)	2,5
	En soirée	2,4

Les répondant.e.s ont été sondé.e.s sur leur intérêt pour une formation offerte à plus de 200 km de leur lieu de résidence. On constate que le degré d'intérêt pour une telle formation récolte un faible score si aucun coût lié à la formation n'est remboursé (1,7). Ce degré d'intérêt augmente à 2,7 si les frais de déplacement sont remboursés, puis à 3,3 si les frais de déplacement et une partie des coûts liés à la formation sont couverts. Dans l'éventualité où la totalité des coûts seraient remboursés, le degré d'intérêt pour une telle activité se chiffre à 3,9. Plusieurs participant.e.s ont nuancé leur réponse dans la section commentaires en précisant que les facteurs d'intérêt et de pertinence de la formation influenceraient certainement leur décision. D'autres ont indiqué que les facteurs de manque de temps et de conciliation travail-famille constituaient un plus grand obstacle que les coûts pour suivre une formation éloignée de leur lieu de résidence.

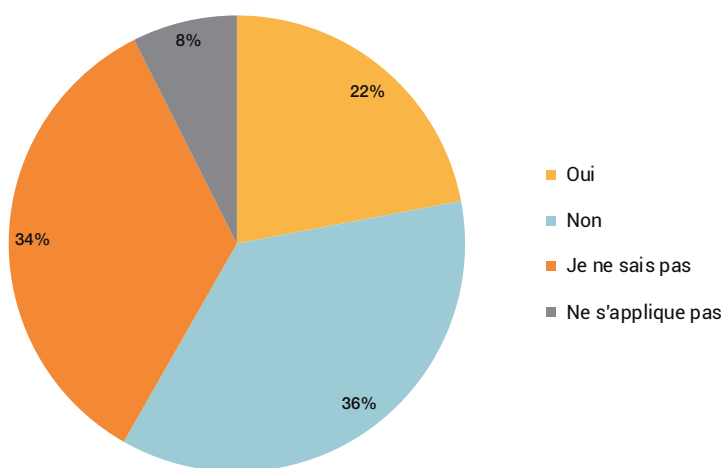
**TABLEAU 24 – QUEL EST VOTRE DEGRÉ D'INTÉRÊT POUR UNE FORMATION OFFERTE À PLUS DE 200 KM DE VOTRE LIEU DE RÉSIDENCE, EN RELATION AVEC LES COÛTS, SUR UNE ÉCHELLE DE 1 À 5 ?**

	PÉRIODE PRIVILÉGIÉE	NOTE MOYENNE
	Si la totalité des coûts de formation est remboursée.	3,9
	Si les frais de déplacement et une partie des coûts liés à la formation sont remboursés.	3,3
	Si seulement les frais de déplacement sont remboursés.	2,7
	Si aucun coût lié à la formation n'est remboursé.	1,7

### 3.5 Transition de carrière

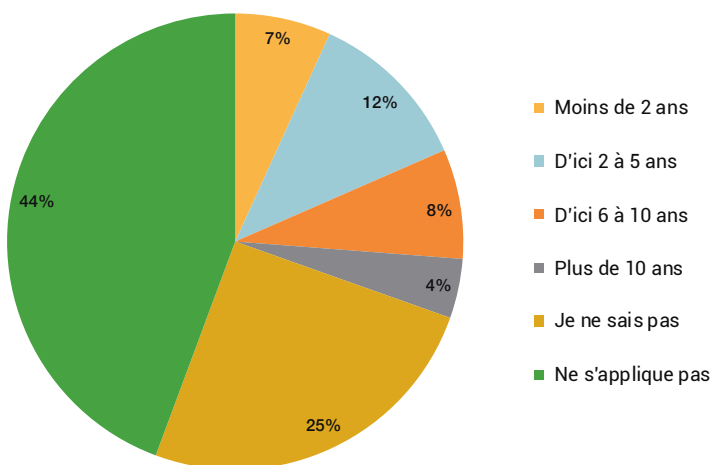
La dernière partie de la consultation visait à sonder les répondant.e.s sur une éventuelle transition de carrière. On constate que les réponses sont assez partagées avec un peu plus du tiers des participant.e.s qui n'envisagent pas de transition de carrière (36 %) ou qui ne savent pas à ce moment-ci (34 %). Un peu moins du quart des participant.e.s (22 %) envisagent déjà une transition de carrière.

FIGURE 12 – ENVISAGEZ-VOUS UNE ÉVENTUELLE TRANSITION DE CARRIÈRE ?



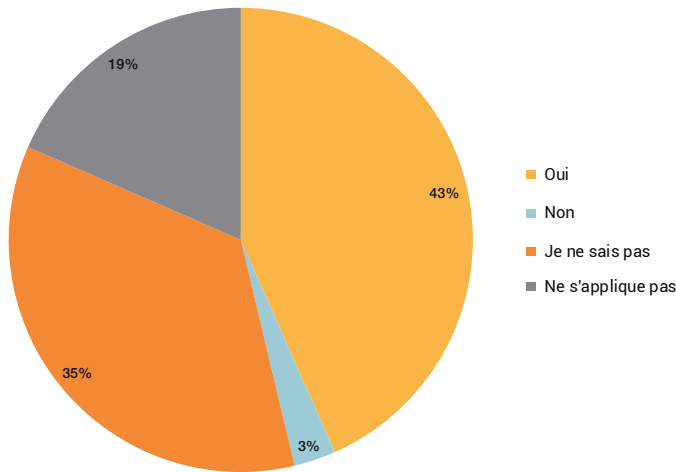
Quant à savoir dans combien de temps les répondant.e.s prévoient amorcer cette transition, le quart d'entre eux (25 %) déclare ne pas le savoir pour le moment. Mis à part les 44 % pour lesquels cette question ne s'applique pas, on constate que 19 % des répondant.e.s prévoient amorcer cette transition dans 5 ans ou moins, 8 % prévoient l'amorcer dans 6 à 10 ans et 4 % dans plus de 10 ans.

FIGURE 13 – DANS COMBIEN D'ANNÉES PRÉVOYEZ-VOUS AMORCER CETTE TRANSITION DE CARRIÈRE ?



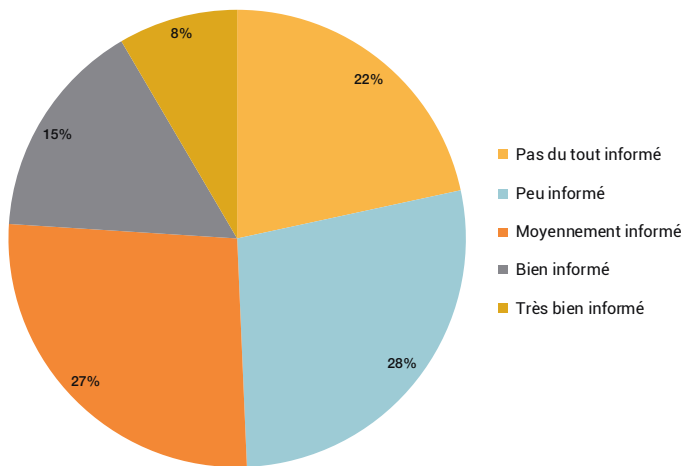
On constate que seuls 3 % des participant.e.s ne souhaitent pas demeurer dans le milieu de la danse après leur carrière actuelle. À l'inverse, 43 % aimeraient y demeurer suite à une transition, tandis que 35 % ne savent pas au moment de répondre au sondage.

FIGURE 14 – SOUHAITEZ-VOUS DEMEURER DANS LE MILIEU DE LA DANSE APRÈS VOTRE CARRIÈRE ACTUELLE ?



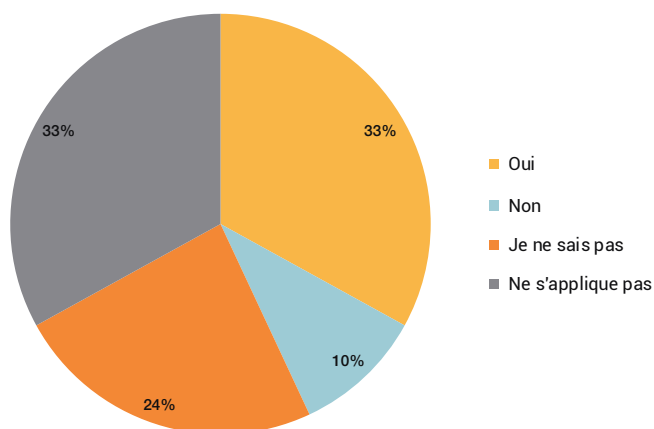
Concernant le niveau d'information sur les démarches à entreprendre en vue d'une transition de carrière, on remarque que 50 % des répondant.e.s déclarent être « peu » ou « pas du tout » informé.e.s à ce sujet. Une part de 27 % se considèrent moyennement informé.e.s tandis que 23 % déclarent être « bien » ou « très bien » informé.e.s.

FIGURE 15 – QUEL EST VOTRE NIVEAU D'INFORMATION SUR LES DÉMARCHES À ENTREPRENDRE EN VUE D'UNE TRANSITION DE CARRIÈRE ?



Enfin, le tiers (33 %) des participant.e.s souhaiteraient être accompagné.e.s dans une éventuelle transition de carrière, tandis que 10 % ne le souhaitent pas. Un autre 24 % de participant.e.s ne savent pas encore s'ils désirent un tel accompagnement.

FIGURE 16 – SOUHAITERIEZ-VOUS ÊTRE ACCOMPAGNÉ.E DANS VOTRE TRANSITION DE CARRIÈRE ?





# 4

## SYNTHÈSE DES ENJEUX ET DES BESOINS DE FORMATION

Pour faire la synthèse des besoins de formation qui apparaissent dans la section des résultats détaillés du sondage, nous les avons compilés dans la série de tableaux qui suivent (25, 26, 27, 28, 29), voici la méthode retenue :

- ▶ Tous les besoins de formation exprimés par les divers groupes de métiers ont été cartographiés en les classant sous les 37 enjeux qui sont énoncés dans le Diagnostic des ressources humaines du secteur culturel au Québec 2018-2021 . Ces enjeux sont structurés selon la logique des maillons (créations, production, etc.). Le numéro (ex. : Création No 6) réfère à la classification de cet ouvrage produit par Compétence Culture.
- ▶ L'ensemble de ces besoins ont été compilés à l'intérieur de cinq tableaux qui correspondent à cinq de ces maillons : création, production, diffusion / distribution, gestion, enjeux présents dans tous les maillons de la chaîne.
- ▶ Pour intégrer un élément de mesure d'intensité des besoins exprimés, une notation basée sur les résultats des sondages a été intégrée. Alors que l'intérêt était mesuré en pourcentage des répondants intéressés, le « rang relatif » au sein des résultats de chacun des groupes de métiers a été utilisé.
- ▶ Dans la notation utilisée pour chacun des tableaux, le premier chiffre correspond donc au rang relatif d'un besoin identifié par le groupe de métiers de cette colonne, tandis que le second est le pourcentage d'intérêt récolté. Par exemple, une cellule qui contient la notation « 1<sup>er</sup> • 87 % » dans la colonne DI, signifie que ce besoin de formation arrive au 1<sup>er</sup> rang des besoins identifiés par le profil danseur.se-interprète avec une note de 87 %.

11. *Diagnostic des ressources humaines du secteur culturel au Québec*. Compétence Culture. Juin 2018, pp. 95-100.

TABLEAU 25 – INTENSITÉ ET RÉCURRENCE DE L'INTÉRÊT POUR LES ENJEUX ET BESOINS IDENTIFIÉS — MAILLON CRÉATION

ENJEUX / BESOINS IDENTIFIÉS — MAILLON CRÉATION	DI	CDC	TCG	TCD	PT
<b>L'acquisition de techniques de base (Création No 6)</b>					
Conception d'une œuvre de vidéodanse		2 <sup>e</sup> • 63 %			
Conception d'une œuvre chorégraphique		12 <sup>e</sup> • 53 %			
<b>Le maintien de la performance (Création No 7)</b>					
Maîtrise technique de mon art	1 <sup>er</sup> • 87 %				
Connaissance en anatomie fonctionnelle et en éducation somatique	3 <sup>e</sup> • 84 %				
<b>La définition d'une démarche artistique (Création No 8)</b>					
Définition et raffinement de ma démarche artistique		5 <sup>e</sup> • 61 %			
Développement de mon langage chorégraphique		10 <sup>e</sup> • 54 %			
Développement d'un discours artistique			37 <sup>e</sup> • 31 %		
<b>La création d'un répertoire (Création No 9)</b>					
Polyvalence dans les styles d'interprétation	7 <sup>e</sup> • 77 %				
Développement d'un répertoire de différentes origines, de différentes danses	12 <sup>e</sup> • 65 %				
<b>Une compréhension large de sa pratique (Création No 10)</b>					
Développement d'un regard critique sur la / ma danse		16 <sup>e</sup> • 49 %			
<b>Le maintien du potentiel créatif (Création No 11)</b>					
Créativité et aisance en improvisation	5 <sup>e</sup> • 78 %				
Maintien d'une culture générale, historique, esthétique, géopolitique et sociologique		14 <sup>e</sup> • 53 %			
<b>L'évolution des pratiques (Création No 12)</b>					
Intégration du numérique et des arts médiatiques dans les spectacles		13 <sup>e</sup> • 53 %			5 <sup>e</sup> • 79 %
Utilisation d'autres langages artistiques (voix, chant, call, etc.)	2 <sup>e</sup> • 87 %				
<b>L'enrichissement des pratiques au contact de la diversité culturelle (Création No 13)</b>					
Accueil des artistes avec des besoins particuliers				23 <sup>e</sup> • 36 %	

LÉGENDE : DI : danse-interprétation / CDC : création-direction des répétition-conception / TCG : travail culturel — gestion / TCD : travail culturel — diffusion / PT : production-technique



TABLEAU 26 – INTENSITÉ ET RÉCURRENCE DE L'INTÉRÊT POUR LES ENJEUX ET BESOINS IDENTIFIÉS — MAILLON PRODUCTION

ENJEUX / BESOINS IDENTIFIÉS – MAILLON PRODUCTION	DI	CDC	TCG	TCD	PT
<b>L'exécution optimale des fonctions de travail liées à la production (Production No 15)</b>					
Compréhension des particularités de la conception scénique pour la danse (scénographie, éclairage, costumes, etc.)		4 <sup>e</sup> • 61 %			17 <sup>e</sup> • 58 %
Connaissance des techniques scéniques de pointe					3 <sup>e</sup> • 83 %
Gestion du classement et de l'archivage			11 <sup>e</sup> • 55 %		
Utilisation d'applications et d'outils de bureautique ou de communication en ligne ou « dans le nuage »			3 <sup>e</sup> • 64 %	7 <sup>e</sup> • 61 %	15 <sup>e</sup> • 63 %
Utilisation de logiciels et d'équipements de pointe pour la création et la production		8 <sup>e</sup> • 58 %			2 <sup>e</sup> • 88 %
<b>La gestion des équipes, des horaires et des budgets (Production No 16)</b>					
Direction de tournée			41 <sup>e</sup> • 17 %		19 <sup>e</sup> • 54 %
Utilisation de logiciels pour la gestion des équipes et des projets			8 <sup>e</sup> • 60 %	10 <sup>e</sup> • 58 %	16 <sup>e</sup> • 63 %

LÉGENDE : DI : danse-interprétation / CDC : création-direction des répétition-conception / TCG : travail culturel – gestion / TCD : travail culturel – diffusion / PT : production-technique

**TABLEAU 27 – INTENSITÉ ET RÉCURRENCE DE L'INTÉRÊT POUR LES ENJEUX ET BESOINS IDENTIFIÉS  
— MAILLON DIFFUSION / DISTRIBUTION**

ENJEUX / BESOINS IDENTIFIÉS — MAILLON DIFFUSION / DISTRIBUTION	DI	CDC	TCG	TCD	PT
<b>Exécution optimale des fonctions de travail liées à la diffusion / distribution (Diffusion / distribution No 17)</b>					
Conception des capsules promotionnelles				13 <sup>e</sup> • 53 %	
Conception et gestion d'une infolettre				16 <sup>e</sup> • 44 %	
Connaissance des courants, des formes et des esthétiques actuelles en danse				1 <sup>er</sup> • 75 %	
Connaissance générale de la danse et de l'expérience du spectateur				2 <sup>e</sup> • 72 %	
Connaissance générale des arts contemporains				11 <sup>e</sup> • 56 %	
Développement d'un réseau et d'une communauté				14 <sup>e</sup> • 53 %	
Développement de projets in situ				29 <sup>e</sup> • 33 %	
Élaboration d'un lancement de saison				30 <sup>e</sup> • 33 %	
Élaboration d'un plan de communication			15 <sup>e</sup> • 50 %	21 <sup>e</sup> • 42 %	
Élaboration et gestion d'une grille de prix				24 <sup>e</sup> • 36 %	
Planification d'une conférence de presse				34 <sup>e</sup> • 28 %	
Préparation d'un cahier pédagogique pour des écoles			33 <sup>e</sup> • 36 %	32 <sup>e</sup> • 33 %	
Préparation d'un dossier de presse				37 <sup>e</sup> • 19 %	
<b>Développement de stratégies de mise en marché et de commercialisation (Diffusion / distribution No 18)</b>					
Développement de marchés			28 <sup>e</sup> • 38 %	6 <sup>e</sup> • 61 %	
Élaboration de stratégies adaptées aux marchés de niche				9 <sup>e</sup> • 58 %	
Mise en marché			31 <sup>e</sup> • 36 %	17 <sup>e</sup> • 44 %	
Présentation d'un projet à un diffuseur			34 <sup>e</sup> • 36 %	26 <sup>e</sup> • 36 %	
Stratégies de communication et de promotion			7 <sup>e</sup> • 60 %	4 <sup>e</sup> • 67 %	

LÉGENDE : DI : danse-interprétation / CDC : création-direction des répétition-conception / TCG : travail culturel — gestion / TCD : travail culturel — diffusion / PT : production-technique

**TABLEAU 27 – INTENSITÉ ET RÉCURRENCE DE L'INTÉRÊT POUR LES ENJEUX ET BESOINS IDENTIFIÉS**  
**— MAILLON DIFFUSION / DISTRIBUTION**

ENJEUX / BESOINS IDENTIFIÉS — MAILLON DIFFUSION / DISTRIBUTION	DI	CDC	TCG	TCD	PT
<b>Visibilité de l'offre professionnelle et découverte (Diffusion / distribution No 19)</b>					
Compréhension des enjeux et des principes de la découverte				5 <sup>e</sup> • 64 %	
Promotion de mon œuvre chorégraphique et de ma démarche artistique	3 <sup>e</sup> • 63 %				
Réseautage professionnel		12 <sup>e</sup> • 55 %		27 <sup>e</sup> • 36 %	
<b>Le développement de publics et l'élargissement des marchés (Diffusion / distribution No 21)</b>					
Accueil de publics avec des besoins particuliers				28 <sup>e</sup> • 33 %	
Connaissance des différents publics			25 <sup>e</sup> • 40 %	8 <sup>e</sup> • 58 %	
Connaissance des différents réseaux de diffusion			27 <sup>e</sup> • 38 %	20 <sup>e</sup> • 42 %	
<b>Accès aux marchés canadiens et internationaux (Diffusion / distribution No 22)</b>					
Mise en marché internationale			39 <sup>e</sup> • 26 %	18 <sup>e</sup> • 44 %	
<b>Déploiement de la médiation culturelle (Diffusion / distribution No 23)</b>					
Conception et animation d'une activité de médiation culturelle	13 <sup>e</sup> • 62 %	15 <sup>e</sup> • 49 %		15 <sup>e</sup> • 50 %	
<b>La prévision des tendances du marché (métadonnées) (Diffusion / distribution No 24)</b>					
Gestion et exploitation des données sur le public				12 <sup>e</sup> • 56 %	

LÉGENDE : DI : danse-interprétation / CDC : création-direction des répétition-conception / TCG : travail culturel — gestion / TCD : travail culturel — diffusion / PT : production-technique

TABLEAU 28 – INTENSITÉ ET RÉCURRENCE DE L'INTÉRÊT POUR LES ENJEUX ET BESOINS IDENTIFIÉS — MAILLON GESTION

ENJEUX / BESOINS IDENTIFIÉS — MAILLON GESTION	DI	CDC	TCG	TCD	PT
<b>La prise en charge de sa carrière tout au long de la vie professionnelle (Gestion No 25)</b>					
Développement de mon réseau		1 <sup>er</sup> • 67 %			23 <sup>e</sup> • 50 %
Droits d'auteurs, propriété intellectuelle, droit à l'image, droit à la vie privée	11 <sup>e</sup> • 67 %				
Fiscalité des travailleurs autonomes	4 <sup>e</sup> • 80 %				13 <sup>e</sup> • 63 %
Gestion de mes engagements					24 <sup>e</sup> • 50 %
<b>L'obtention d'une juste rémunération pour son travail (Gestion No 26)</b>					
Négociation de mes contrats	6 <sup>e</sup> • 77 %	6 <sup>e</sup> • 60 %			11 <sup>e</sup> • 67 %
<b>Le développement de l'esprit entrepreneurial (Gestion No 27)</b>					
Promotion et gestion de ma carrière	8 <sup>e</sup> • 74 %				28 <sup>e</sup> • 46 %
<b>La gestion de projets (Gestion No 28)</b>					
Gestion d'agendas multiples			22 <sup>e</sup> • 43 %	31 <sup>e</sup> • 33 %	
Gestion d'un calendrier des engagements				33 <sup>e</sup> • 31 %	
Gestion de projets multiples			10 <sup>e</sup> • 55 %		4 <sup>e</sup> • 79 %
Gestion des suivis pour le démarchage				35 <sup>e</sup> • 25 %	
Logistique événementielle			23 <sup>e</sup> • 43 %	25 <sup>e</sup> • 36 %	
Planification d'un cadre de recherche, de création		18 <sup>e</sup> • 49 %			
Planification, gestion et réalisation d'un projet artistique ou d'une œuvre chorégraphique		7 <sup>e</sup> • 58 %			
<b>Conformité aux lois et à la réglementation en vigueur (Gestion No 30)</b>					
Connaissance des règles et démarches de la CNESST			26 <sup>e</sup> • 40 %		
Connaissances des assurances				27 <sup>e</sup> • 46 %	
Visa, permis et fiscalité en contexte de tournées internationales		36 <sup>e</sup> • 33 %	36 <sup>e</sup> • 25 %	22 <sup>e</sup> • 54 %	

LÉGENDE : DI : danse-interprétation / CDC : création-direction des répétition-conception / TCG : travail culturel — gestion / TCD : travail culturel — diffusion / PT : production-technique

TABLEAU 28 – INTENSITÉ ET RÉCURRENCE DE L'INTÉRÊT POUR LES ENJEUX ET BESOINS IDENTIFIÉS — MAILLON GESTION

ENJEUX / BESOINS IDENTIFIÉS — MAILLON GESTION	DI	CDC	TCG	TCD	PT
<b>L'obtention et la diversification des sources de revenus (Gestion No 31)</b>					
Recherche de financement privé			2 <sup>e</sup> • 64 %		
Rédaction de demandes de bourses ou de subventions	9 <sup>e</sup> • 74 %		19 <sup>e</sup> • 48 %		
<b>La gestion et la consolidation des organisations (Gestion No 32)</b>					
Contrôle et comptabilité			13 <sup>e</sup> • 52 %		12 <sup>e</sup> • 63 %
Développement d'un plan d'affaires			20 <sup>e</sup> • 45 %		
Fiscalité			21 <sup>e</sup> • 45 %		
Gestion des assurances			38 <sup>e</sup> • 31 %		
Gestion et entretien de l'immeuble et des équipements			42 <sup>e</sup> • 12 %		
Gestion et promotion d'un projet immobilier			43 <sup>e</sup> • 12 %		
Négociation et gestion d'ententes de production ou de diffusion			32 <sup>e</sup> • 36 %	19 <sup>e</sup> • 44 %	
Négociation et gestion de contrats ou d'ententes				22 <sup>e</sup> • 42 %	
Planification, budgétisation et suivi budgétaire			9 <sup>e</sup> • 57 %	14 <sup>e</sup> • 63 %	

LÉGENDE : DI : danse-interprétation / CDC : création-direction des répétition-conception / TCG : travail culturel — gestion / TCD : travail culturel — diffusion / PT : production-technique

**TABLEAU 29 – INTENSITÉ ET RÉCURRENCE DE L'INTÉRÊT POUR LES ENJEUX ET BESOINS IDENTIFIÉS  
— ENJEUX / BESOINS PRÉSENTS DANS TOUS LES MAILLONS**

ENJEUX / BESOINS IDENTIFIÉS – MAILLON GESTION	DI	CDC	TCG	TCD	PT
<b>L'adoption de pratiques pertinentes en gestion des ressources humaines (Gestion No 33)</b>					
Capacité à bien choisir son équipe artistique		20 <sup>e</sup> • 44 %			
Direction des interprètes		11 <sup>e</sup> • 54 %			
Gérer une équipe de concepteurs		17 <sup>e</sup> • 49 %			
Gestion des conflits			16 <sup>e</sup> • 50 %		7 <sup>e</sup> • 75 %
Gestion des horaires et des déplacements			35 <sup>e</sup> • 33 %	38 <sup>e</sup> • 17 %	25 <sup>e</sup> • 50 %
Gestion des ressources humaines au quotidien			17 <sup>e</sup> • 50 %		8 <sup>e</sup> • 75 %
Gestion du temps et des horaires					18 <sup>e</sup> • 58 %
Leadership et mobilisation d'un groupe			5 <sup>e</sup> • 60 %		10 <sup>e</sup> • 71 %
Mobilisation des membres d'un conseil d'administration			5 <sup>e</sup> • 60 %		
Planification du travail et gestion des tâches			18 <sup>e</sup> • 48 %		6 <sup>e</sup> • 79 %
Planification et développement stratégiques			1 <sup>er</sup> • 64 %		
Préparation d'un cahier de tournée			40 <sup>e</sup> • 19 %		20 <sup>e</sup> • 54 %
Préparation et suivis de contrats de travail, évaluations et suivis			29 <sup>e</sup> • 38 %		21 <sup>e</sup> • 54 %
Recrutement et engagement de ressources			30 <sup>e</sup> • 38 %		26 <sup>e</sup> • 50 %
Recrutement pour un conseil d'administration			24 <sup>e</sup> • 43 %		
<b>La gestion adéquate des archives de l'organisation (Gestion No 34)</b>					
Utilisation du numérique pour l'archivage et la conservation			14 <sup>e</sup> • 52 %		

LÉGENDE : DI : danse-interprétation / CDC : création-direction des répétition-conception / TCG : travail culturel — gestion / TCD : travail culturel — diffusion / PT : production-technique

**TABLEAU 29 – INTENSITÉ ET RÉCURRENCE DE L'INTÉRÊT POUR LES ENJEUX ET BESOINS IDENTIFIÉS**  
 — ENJEUX / BESOINS PRÉSENTS DANS TOUS LES MAILLONS

ENJEUX / BESOINS IDENTIFIÉS — PRÉSENTS DANS TOUS LES MAILLONS*	DI	CDC	TCG	TCD	PT
<b>Développement de la littératie numérique (Tous les maillons No 1)</b> Élaboration d'une stratégie numérique				3 <sup>e</sup> • 37 %	
<b>Appropriation des outils technologiques (Tous les maillons No 2)</b> Connaissances des nouveaux outils et matériaux technologiques					1 <sup>er</sup> • 88 %
<b>L'adoption et le maintien de pratiques sécuritaires (Tous les maillons No4)</b> Connaissance des limites du corps et gestion des blessures Maîtrise des règles de santé / sécurité	10 <sup>e</sup> • 73 %				9 <sup>e</sup> • 75 %
<b>La gestion optimale du temps (Tous les maillons No 5)</b> Gestion du temps	14 <sup>e</sup> • 51 %	19 <sup>e</sup> • 46 %			
<b>Diversité, inclusion et appropriation culturelle (Tous les maillons — Enjeu non répertorié dans le Diagnostic)</b> Connaissance des enjeux liés à la diversité, l'inclusion et l'appropriation culturelle		9 <sup>e</sup> • 56 %	4 <sup>e</sup> • 60 %		

LÉGENDE : DI : danse-interprétation / CDC : création-direction des répétition-conception / TCG : travail culturel — gestion / TCD : travail culturel — diffusion / PT : production-technique





# 5

## ENJEUX PRIORITAIRES ET PISTES DE RÉFLEXION

Les deux premières parties de cette section rassemblent les principaux constats qui ont émergé de la synthèse des enjeux et des besoins de formation élaborée dans la section précédente. Présentée sous forme de tableaux, cette synthèse regroupait les besoins identifiés sous 31 des 37 enjeux provenant de la classification de Compétence Culture<sup>12</sup>. Ces enjeux sont déclinés dans les différents maillons de la chaîne : création, production, diffusion / distribution, gestion, formation des formateurs. Certains enjeux sont présents dans tous les maillons. Quant à la troisième partie de cette section, elle présente quelques-unes des pistes de réflexion qui ont émergé lors de la conduite des travaux de la présente étude.

### 5.1 Analyse par profil de métier

Les différents tableaux ont permis de dégager un portrait des besoins de formation tels que priorisés par les différents profils de métiers. Les principaux constats pour les cinq profils pour lesquels il a été possible d'identifier les besoins sont les suivants.

#### **Profil DI (danse-interprétation)**

- ▶ Danseur.euse
- ▶ Interprète

Pour le profil danse-interprétation, les besoins priorisés se retrouvent surtout dans le maillon création. Ils sont liés à l'enjeu du maintien de la performance (maîtrise technique, connaissance de l'anatomie) et celui de l'évolution des pratiques (utilisation d'autres langages artistiques). Le maintien du potentiel artistique (créativité et aisance en improvisation) est aussi hautement valorisé.

12. Diagnostic des ressources humaines du secteur culturel au Québec. Compétence Culture. Juin 2018, pp. 95-100, [http://competenceculture.ca/assets/application/files/1a41c2caf50e212\\_file.pdf](http://competenceculture.ca/assets/application/files/1a41c2caf50e212_file.pdf)

Dans le maillon gestion, la « prise en charge de sa carrière par l'artiste » est priorisée à travers les questions de fiscalité pour les travailleur.euse.s autonomes. La question de l'obtention d'une juste rémunération est aussi assez importante (maillon gestion).

## **Profil CDC (création-direction des répétitions-conception)**

- ▶ Chorégraphe
- ▶ Directeur.trice de répétition
- ▶ Dramaturge
- ▶ Concepteur.trice (scénographie, éclairage, environnement sonore, costumes, accessoires, maquillage, vidéo, vidéodanse)

Les besoins priorités dans le profil CDC se situent dans plusieurs des maillons de la chaîne. Toutefois le besoin le plus criant se trouve en gestion, dans la prise en charge de sa carrière par le biais du développement du réseau. Dans le maillon création, l'acquisition des techniques de base (notamment la conception d'une œuvre en vidéodanse) est aussi hautement valorisée comme besoin.

En production, l'exécution optimale des fonctions de travail liées à la production figure en tête de liste pour ceux et celles qui souhaitent « comprendre les particularités de la conception scénique pour la danse ». Pour le maillon diffusion / distribution, c'est la visibilité de son offre professionnelle et sa découvrabilité, notamment par la « promotion de son œuvre chorégraphique », qui occupe le haut du pavé.

## **Profil TCG (travail culturel — gestion)**

- ▶ Directeur.trice artistique
- ▶ Directeur.trice général.e
- ▶ Travailleur.euse culturel.le (administration, financement)

Le maillon gestion est évidemment priorisé par les personnes qui se retrouvent dans ce profil de métiers. Plusieurs besoins répondent à des enjeux liés à l'« adoption de pratiques pertinentes en gestion des ressources humaines » (planification stratégique, leadership, mobilisation d'un CA). Toujours en gestion, la recherche de financement privé apparaît importante pour un grand nombre, tandis que dans le maillon production, on remarque que l'« utilisation d'applications et d'outils de bureautique ou de communication en ligne ou dans le nuage » se trouve hautement priorisée par les membres de ce profil.

## Profil TCD (travail culturel — diffusion)

- ▶ Diffuseur.e
- ▶ Commissaire
- ▶ Agent.e de développement
- ▶ Médiateur.trice culturel.le
- ▶ Agent.e d'artiste
- ▶ Travailleur.euse culturel.le (communication, relationniste, médias sociaux)

Pour ce profil, les besoins prioritaires se situent surtout dans le maillon diffusion / distribution. Ils concernent d'une part la connaissance de la danse elle-même, de ses formes et de ses courants et, d'autre part, la connaissance de l'expérience du spectateur. La question de la capacité à élaborer une stratégie numérique figure également en très haute priorité. C'est un besoin qui se range sous l'enjeu de développement de la littératie numérique que l'on retrouve dans tous les maillons de la chaîne, selon la classification de Compétence Culture.

## Profil PT (production-technique)

- ▶ Directeur.trice technique
- ▶ Technicien.ne de scène
- ▶ Régisseur.se
- ▶ Directeur.trice de tournée
- ▶ Directeur.trice de production

D'après la synthèse des enjeux et des besoins de formation, les personnes qui composent le profil production-technique priorisent la connaissance des nouveaux outils et matériaux technologiques, un besoin qui est classé sous l'enjeu appropriation des outils technologiques. C'est un enjeu qui traverse tous les maillons de la chaîne. Les besoins priorités dans ce profil sont ensuite surtout présents dans la chaîne production (exécution optimale des fonctions de travail liées à la production et la gestion de projets). Ils se traduisent par des besoins en utilisation de logiciels et d'équipements de pointe pour la création et la production et en connaissance des techniques scéniques de pointe. On note aussi que des besoins assez importants se retrouvent dans des enjeux liés à la gestion des ressources humaines (gestion des conflits, planification du travail et des tâches, etc.).

## 5.2 Analyse par récurrence transversale

Considérant la grande disparité des métiers qui composent le secteur, la probabilité de constater une récurrence transversale significative au niveau des besoins de formation apparaissait peu probable au départ. L'exercice de regroupement des métiers par profils a tout de même permis d'identifier quelques besoins communs entre certains métiers apparentés, entre ceux associés à la diffusion, par exemple.

Les synthèses réalisées dans le chapitre 4 à l'aide des tableaux 25 à 29 permettent de constater quelques besoins de formation qui rejoignent plusieurs profils de métiers. À titre d'exemple, on remarque que celui de la création-direction des répétitions-conception et celui de la production-technique partagent comme besoin l'intégration du numérique et des arts médiatiques dans les spectacles comme une compétence à développer (tableau 25 : maillon création).

L'adoption de pratiques pertinentes en gestion des ressources humaines — et toute la série des besoins de formation qui s'y rattachent (tableau 28 : maillon gestion) — est un enjeu qui interpelle quatre profils de métiers différents, même si c'est à des degrés divers. Les différents groupes de discussion ont d'ailleurs fait état de préoccupations criantes à l'égard de cet enjeu.

Autre sujet de préoccupation pour plusieurs profils, les compétences en planification et en gestion de projets (tableau 28 : maillon gestion), individuels ou multiples, occupent aussi une grande place dans les besoins de formation. Ces besoins s'expriment sous des formes propres à chaque profil de métiers, mais ils témoignent d'une réalité du travail par projets qui est très courant dans le secteur des arts de la scène en général mais pour laquelle plusieurs sentent qu'ils ne sont pas suffisamment outillés.

## 5.3 Pistes de réflexion

Tout au long des travaux qui ont alimenté cette étude, un certain nombre de thématiques ou d'enjeux spécifiques ont émergé sans qu'il n'ait été possible d'en mesurer complètement tous les impacts sur le plan de la formation continue. Quelques-uns de ces thèmes sont présentés ici sous forme de pistes de réflexion qui mériteraient d'être documentées davantage dans le cadre de travaux ultérieurs. Ces thèmes sont :

- ▶ Les métiers en situation de rareté;
- ▶ Les spécificités du métier d'agent en danse;
- ▶ L'accès à la main-d'œuvre / à la formation hors Montréal;
- ▶ Inclusion et diversités.

## Les métiers en situation de rareté

La difficulté de recruter une main-d'œuvre qualifiée en danse a été mentionnée à maintes reprises au sein de groupes de discussion et lors des entretiens individuels. La rareté de main-d'œuvre est cependant un phénomène peu documenté dans le secteur culturel. Il existe une étude sur la main-d'œuvre du secteur culturel qui a été produite par le CRHSC et le Conférence Board du Canada<sup>13</sup> et qui aborde cet enjeu. Il s'agit toutefois d'une étude projective basée sur des données de Statistique Canada. Les résultats basés sur les codes SCIAN agglomérés et des projections économiques de revenus ne peuvent rendre compte de la situation telle qu'elle se vit dans les organisations ou pour des métiers précis.

De manière générale, on considère que la rareté de la main-d'œuvre peut prendre trois formes. Elle peut être définie comme :

- ▶ Un manque de personnes pour combler un poste;
- ▶ Un manque de compétences des personnes pour occuper un poste;
- ▶ Une faible adéquation entre la formation et les besoins sur le marché du travail.

Dans le cadre de la présente démarche, le phénomène de rareté constaté semble aussi relever de raisons diverses. Certaines sont liées aux facteurs d'attraction / rétention qui découlent des conditions de travail (salaires, garanties, horaires, etc.) offertes dans le secteur de la danse et par les différentes organisations qui y pratiquent leurs activités. La concurrence est vive pour les artistes et travailleur.euse.s du secteur qui ont des compétences spécialisées certes, mais qui peuvent être employé.e.s ailleurs dans les arts de la scène ou même dans le secteur des industries créatives — souvent dans des conditions plus avantageuses. C'est le cas notamment des personnes qui ont les qualifications requises pour occuper des postes en direction technique, spécialement en situation de tournée.

Les personnes qui sont hautement qualifiées pour les métiers liés aux communications numériques et à la gestion de communautés virtuelles sont également fortement sollicitées par les organisations en danse qui souhaitent participer pleinement au virage numérique. Encore une fois ici, la difficulté d'offrir des conditions de travail concurrentielles contribue à ce que ces personnes soient rapidement tentées de faire carrière dans des organisations de secteurs disposant de plus de moyens. Le manque de connaissance des spécificités du secteur de la danse ajoute au décalage entre les besoins du secteur, la capacité d'embaucher et ce que le marché est en mesure de fournir.

Sur un autre plan, la rareté des agent.e.s de diffusion et des agent.e.s d'artiste qui se consacrent au développement des projets de diffusion des artistes et organismes en danse est un phénomène ressenti par plusieurs et qui a fait l'objet de nombreuses discussions dans le secteur. Les causes possibles qui expliqueraient cette rareté sont à ranger dans les catégories suivantes :

- ▶ Bassin de main-d'œuvre de personnes qualifiées pour le secteur de la danse dont le nombre est, à la base, insuffisant;

13. *Étude d'information sur le marché du travail de la main-d'œuvre culturelle 2019.* (2019). Le Conference Board du Canada. <http://www.culturalhrc.ca/fr/IMT2019>

- ▶ Accès difficile des artistes à un.e agent.e par méconnaissance des réseaux ou par une préparation inadéquate;
- ▶ Économie du secteur des agent.e.s qui ne facilite ni l'arrivée de nouvelles recrues, ni la rétention des anciennes ressources.

Certaines personnes expliquent cette rareté aussi par l'absence d'une formation initiale et d'autres par le manque de soutien financier pour les individus ou agences qui démarrent leur projet d'affaires en ce sens. Pour creuser la question, un groupe de huit personnes pratiquant ce métier ou l'ayant pratiqué auparavant a été réuni. De ces discussions, il est ressorti les quelques constats suivants :

- ▶ Alors que certaines personnes dans le secteur de la danse parlent d'une crise majeure — il manquerait des dizaines d'agents — la perception auprès de ceux.celles qui pratiquent le métier est beaucoup plus nuancée.
- ▶ Le défi d'augmenter la diffusion des spectacles n'est pas strictement lié au nombre d'agent.e.s en place, mais aussi aux conditions d'accueil actuelles du marché et aux changements sociopolitiques qui se jouent sur plusieurs territoires et qui influent sur la circulation des spectacles.
- ▶ Il est plus facile pour un.e agent.e qui est sollicité.e par un.e artiste de lui répondre qu'il.elle est débordé.e, et qu'il.elle ne peut en prendre plus que de faire valoir d'autres types de raisons comme les affinités artistiques, le niveau de risque et d'investissement requis ou simplement la capacité organisationnelle d'un.e artiste d'appuyer l'agent.e dans ses efforts, avec du matériel promotionnel de qualité par exemple. Cela contribue à accroître la perception du manque criant d'agent.e.s.
- ▶ La courbe d'apprentissage (connaissance du secteur, élaboration du réseau de contacts, etc.) et l'investissement de départ sont importants et c'est ce qui explique le fort impact qu'implique un départ (à la retraite, changement de carrière, etc.) d'une personne qui pratique le métier. La transmission des expertises apparaît alors d'autant plus cruciale.

## Les spécificités du métier d'agent.e en danse

Les discussions autour de la pratique du métier d'agent.e ont aussi permis de mettre en lumière une pratique qui serait différente de ce qui se ferait dans d'autres secteurs artistiques comme la musique ou le théâtre par exemple. Leur rôle peut toucher au conseil stratégique, à la représentation, au démarchage, à la vente de spectacles, aux communications et parfois bien plus. Dans tous les cas, on constate que :

- ▶ La définition des tâches et responsabilités peut varier d'un.e agent.e à l'autre et d'un artiste à l'autre. Parfois elle ne correspond pas aux attentes des artistes qui souhaiteraient une prise en charge complète, de la communication à l'organisation des tournées, en passant par le démarchage et la vente des spectacles.

- ▶ Le modèle d'affaires de la prise en charge complète sur une longue période et pour l'ensemble des activités d'un artiste tend à se transformer pour laisser place à des modèles qui permettent les services à la carte pour un projet précis et une période très ciblée.
- ▶ Les besoins de formation des agent.e.s semblent se limiter à des expertises très pointues comme la connaissance des règles entourant les permis, les visas et la fiscalité dans certains marchés.
- ▶ Selon les membres du groupe de discussion, les besoins de formation sont plutôt du côté des artistes et de leurs collaborateur.trice.s, afin qu'ils.elles soient mieux en mesure de se préparer à travailler avec les agent.e.s. Une préparation plus adéquate permet aux agent.e.s de concentrer leurs efforts sur ce qui les distingue vraiment des autres métiers, soit le démarchage, le suivi, la négociation.
- ▶ Nonobstant ce qui précède, les agent.e.s ont tout de même manifesté le besoin d'accéder à la connaissance et aux savoir-faire requis par leur métier. Les voies privilégiées sont celles des communautés de pratiques, du codéveloppement, du mentorat ou de l'accompagnement personnalisé sur le terrain, soit directement en milieu de travail.

Compte tenu de la grande variabilité des tâches et responsabilités qui sont associées au métier d'agent.e.s et de la spécificité du métier d'agent.e en danse, il apparaît utile de développer éventuellement une charte des compétences portant sur le métier de l'agent.e qui travaille dans le secteur de la danse. Cela permettrait de détailler les connaissances et savoir-faire requis pour la pratique de ce métier essentiel à la santé de l'écosystème de la danse.

## **Accès à la main-d'œuvre / à la formation hors Montréal**

Il a été mentionné précédemment que l'accès à la main-d'œuvre est un défi qui est ressenti par plusieurs intervenant.e.s dans le secteur. Cette problématique est aussi exacerbée de manière générale par la situation de plein emploi qui prévaut au Québec depuis quelques années et qui affecte autant les employeurs qui font appel à des travailleur.euse.s autonomes que ceux qui n'engagent que des salarié.e.s. Les consultations ont permis de constater que ce défi est encore plus grand pour les personnes et les organisations qui œuvrent à l'extérieur de Montréal. Employer du personnel qualifié, avec une expertise en danse peut s'avérer extrêmement difficile pour peu qu'on s'éloigne des grands centres. Cela concerne tant le personnel artistique que les travailleur.euse.s culturel.le.s et les métiers liés à la technique et à la production.

Cette problématique se décline en fait sous deux formes : la masse critique moins importante dans ces milieux géographiques et l'accès difficile à la formation. Alors qu'il est difficile d'intervenir sur la disponibilité des personnes déjà qualifiées qui résident dans une région donnée, l'alternative pourrait être de compenser cette carence avec de la formation pour amener les personnes employées à mieux répondre aux besoins du secteur. Or, le défi de l'accès à la formation est à son tour compliqué par deux facteurs. D'une part cette masse critique insuffisante complique l'organisation de formations spécialisées sur place, au sein des communautés. Même dans un milieu dynamique comme Québec — la seconde communauté de danse en importance après Montréal —, il peut être difficile de rassembler un nombre suffisant d'inscriptions pour justifier la tenue d'une activité, au regard de certains critères purement administratifs. La collaboration

avec d'autres disciplines est alors une solution pour certaines formations, mais ne convient pas à toutes les situations. La formation repose souvent sur un transfert de savoir-faire spécifiques et le manque de ressources diminue les possibilités d'émulation à une échelle locale.

D'autre part, le déplacement des artistes et des travailleurs vers les lieux de formation, vers Montréal principalement, bien que positif sous plusieurs aspects est une avenue qui rencontre aussi des limites. Même en faisant abstraction des coûts de la formation elle-même et des frais de déplacement, on constate notamment que le temps investi devient une contrainte majeure pour plusieurs, surtout lorsque le déplacement implique de consacrer une journée complète ou de parcourir une grande distance pour participer à une activité de formation. Dans le sondage, on y relevait que plus on remboursait les différents frais liés à une formation offerte à plus de 200 km de la résidence — aucuns frais remboursés ou les frais de déplacement seulement, ou une partie ou la totalité des coûts de la formation, etc. —, plus on constate que l'intérêt pour la formation augmentait.

Danse traditionnelle Québec (DTQ) est une association dont les membres sont dispersés sur le territoire. Lorsqu'elle organise des stages sur deux fins de semaine, on a constaté dans le passé des niveaux d'inscriptions qui varient grandement lorsque la formation se tient à Montréal puis à Québec, plutôt que de la tenir entièrement à Montréal. C'est un exemple, mais il en ressort que pour que le secteur de la danse puisse continuer à exercer une activité conséquente à l'extérieur d'un centre comme Montréal, il serait judicieux de creuser un peu plus ces cas de figure pour identifier des solutions qui conviendront aux personnes concernées.

## Inclusion et diversité

L'une des intentions de cette étude était de viser à mieux comprendre certains enjeux, notamment ceux liés à l'inclusion et aux diversités dans le contexte de la formation continue. En effet, Compétence Culture considère important de prendre en compte les diversités culturelles et aussi de reconnaître la multiplicité des enjeux de développement de compétences qui découlent de réalités tout aussi plurielles — notamment des styles de danse ou des pratiques artistiques « reflétant un contenu culturel identitaire minoritaire, non occidental, métissé ou autochtone. »

Lors de la constitution des groupes de discussion et du choix des personnes consultées, l'étude s'est butée à des contraintes inattendues en cherchant à prendre adéquatement en compte les réalités suivantes : pluralité des styles de danse et des origines ethnoculturelles, générations multiples, personnes handicapées, communauté LGBTQ+, Premières Nations, organisations aux tailles et aux mandats variés, etc.

En se basant sur la terminologie de la Commission des partenaires (CPMT) et de ce qui est défini par la CPMT comme étant des groupes sous-représentés sur le marché du travail et pour lesquels il existe des comités consultatifs, Compétence Culture aurait souhaité bénéficier d'informations spécifiques sur au moins trois groupes cibles :

- ▶ Les personnes en situation de handicap;
- ▶ Les personnes immigrantes;
- ▶ Les Premières Nations et les Inuits.



Il importe de souligner que ces groupes sont tout sauf monolithiques et couvrent chacun une très grande variété de personnes et de situations. De plus, par le fait même de leur sous-représentation au sein des instances et des forums habituels de la chaîne Danse, force est de constater que les méthodes de recherche et de consultation n'ont pas permis de bien rejoindre ces personnes et, par conséquent, de rendre compte de leurs réalités et de leurs besoins particuliers. En effet, les données collectées lors de cette étude ne permettent pas de comprendre exhaustivement les enjeux liés à l'inclusion, pour aucune de ces clientèles.

Afin de combler ces manques, il apparaît opportun de :

- ▶ Modifier ou enrichir les approches privilégiées pour les études sectorielles, notamment sur le plan méthodologique, de manière à mieux rendre compte des réalités des groupes sous-représentés sur le marché du travail;
- ▶ Considérer l'intérêt d'une ou de plusieurs études spécifiques dédiées aux besoins de formation de ces groupes en particulier.



# 6

## CONCLUSION

Cette étude avait l'ambition d'évaluer pour une première fois les besoins de formation continue du secteur de la danse dans une approche par chaîne de création de valeur. Les différentes étapes des travaux ont pu rendre compte de la grande diversité des métiers, des types et des contextes de pratique. La richesse de cette étude repose sur le fait d'avoir levé le voile sur des besoins qui tendent à être spécifiques à des métiers et des contextes particuliers. Ainsi, bien qu'on retrouve quelques dynamiques transversales liées à des enjeux de gestion des ressources humaines ou à la planification et la gestion de projets — ou à des questions liées au numérique, quoique dans une moins grande mesure —, les besoins tendent autrement à respecter des logiques propres aux profils de métiers et aux chaînes (création, production, diffusion / distribution, gestion) où s'exercent leurs principales activités.

L'approche privilégiée par l'étude fait davantage ressortir une perspective individuelle plutôt qu'une perspective collective. En d'autres mots, les besoins qui sont recensés découlent du ressenti des individus vis-à-vis de leur employabilité, alors que la perspective collective met en relief des besoins des divers écosystèmes dans lesquels ces individus pratiquent leurs activités. L'adoption de ce point de vue collectif est parfois nécessaire pour mettre en place des mesures pouvant favoriser une dynamique de consolidation d'emploi dans certains secteurs. Une telle lecture s'avère particulièrement adaptée pour les métiers en situation de rareté ou les contextes de travail situés à l'extérieur de la grande région montréalaise. Le cas des agent.e.s d'artistes et des agent.e.s de diffusion est aussi un bon exemple. L'approche individuelle y rencontre des limites et on constate que la formation des individus et leur rétention dans le secteur impliquent d'autres mesures et d'autres parties prenantes, ainsi qu'une approche plus englobante.

Certaines clientèles sont plus difficiles à rejoindre et à étudier. C'est notamment le cas des groupes désignés comme sous-représentés sur le marché du travail par la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT), soit les personnes handicapées, les personnes immigrantes et les Premières Nations et les Inuits. Ce constat oblige à se questionner sur la nécessité d'études spécifiques ciblant des groupes sous-représentés. Plus largement, les méthodes et les approches retenues pourraient être révisées, voire réinventées afin de mieux rendre compte de ces réalités dans les études sectorielles. De plus, certains métiers ont généré de petits échantillons de répondants : particulièrement les métiers liés à la gestion des savoirs ou à l'enseignement dans les écoles professionnelles. Des investigations plus spécifiques pourraient enrichir la compréhension des besoins de ces métiers.

L'utilité de cette étude d'identification des besoins de formation continue est multiple. Tout d'abord, elle permet de poser un certain diagnostic sur des besoins et des enjeux. De plus, elle constitue un outil d'aide à la prise de décision en informant les coordonnateur.trice.s de formation continue sur les formations à privilégier auprès de leurs clientèles et en alimentant les dirigeant.e.s des associations et regroupement impliqués sur des actions plus collectives à réaliser, pour consolider des milieux de travail. Enfin, l'étude permettra à Compétence Culture et à ses partenaires de comparer les enjeux et les besoins, spécifiques ou communs, de la danse avec ceux des autres secteurs des arts et de la culture.

# LISTE DES ANNEXES

**ANNEXE 1 – BIBLIOGRAPHIE**

**ANNEXE 2 – LISTE DES PERSONNES CONSULTÉES**

**ANNEXE 3 – GABARIT D'ANIMATION DES GROUPE DE DISCUSSION**

**ANNEXE 4 – MESSAGE D'INVITATION AU SONDAGE**

**ANNEXE 5 – QUESTIONNAIRE DU SONDAGE**



# ANNEXE 1

## BIBLIOGRAPHIE

*Comprendre les enjeux de l'inclusion en danse – Lexique commenté* (2019). Regroupement québécois de la danse, 32 p. [En ligne], [https://www.quebecdanse.org/images/upload/files/lexique\\_inclusion\\_rqd\\_final\\_web\\_2019.pdf](https://www.quebecdanse.org/images/upload/files/lexique_inclusion_rqd_final_web_2019.pdf)

Danvoye, Marik (2018). « Les professions de la culture et des communications au Québec en 2016 », *Optique culture*, n° 63, [En ligne], Québec, Institut de la statistique du Québec, Observatoire de la culture et des communications du Québec, décembre, 28 p. [www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/culture/bulletins/optique-culture-63.pdf](http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/culture/bulletins/optique-culture-63.pdf).

*Diagnostic des ressources humaines du secteur culturel au Québec 2018-2021* (2018). Compétence Culture, 318 p. [En ligne], [www.competenceculture.ca/assets/application/files/bb681dbfd9f47a9\\_file.pdf](http://www.competenceculture.ca/assets/application/files/bb681dbfd9f47a9_file.pdf)

« Diversité culturelle dans les arts ». Site du Conseil des arts de Montréal, <https://www.artsmontreal.org/fr/artistes/diversite-culturelle>. Consulté le 13 janvier 2020

*Étude nationale sur la rémunération 2017 — Gestion et administration des organismes artistiques sans but lucratif* (2018), 91 p. [En ligne], Conseil des ressources humaines du secteur culturel et Mercer (Canada) limitée. <https://conseildesarts.ca/-/media/Files/CCA/Research/2018/04/EtudeNationaleSurLaRemuneration2017.pdf>

*Étude sur la rémunération des travailleurs culturels au sein des organismes artistiques et culturels québécois — Rapport sectoriel : Regroupement québécois de la danse* (2019) Groupe-Conseil Solertia. 17 p.

*La danse traditionnelle québécoise : les traditions culturelles du Québec en chiffres, vol. 2.* (2016) Conseil québécois du patrimoine vivant, 50 p. [En ligne]. <https://patrimoinevivant.qc.ca/wp-content/uploads/2016/03/La-danse-traditionnelle-quebecoise-2016-2.pdf>

McConnell, John H. (2003), *How To Identify Your Organization's Training Needs: A Practical Guide to Needs Analysis*, New York, AMACOM, 336 p.

*Profil statistique des artistes au Canada en 2016* (2019). Hill Strategies. 2019, 50 p. [En ligne], [https://conseildesarts.ca/-/media/Files/CCA/Research/2019/03/RSA49\\_Artistes\\_Canada2016.pdf](https://conseildesarts.ca/-/media/Files/CCA/Research/2019/03/RSA49_Artistes_Canada2016.pdf)

Provençal, Marie-Hélène (2012). *Les danseurs et chorégraphes québécois. Portrait des conditions de pratique de la profession de la danse au Québec, 2010*, [En ligne], Québec, Institut de la statistique du Québec, Observatoire de la culture et des communications du Québec, 91 p. [En ligne] <http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/culture/arts-scene/danseurs-choregraphes/danseurs-choregraphes.pdf>.

Seraiooco, Nadia (2018). *Pratiques et usages du numérique chez les professionnels de la danse*, Étude exploratoire commandée par le Regroupement québécois de la danse, 32 p. [En ligne] [https://www.quebecdanse.org/images/upload/files/etude-numerique\\_rqd\\_2018.pdf](https://www.quebecdanse.org/images/upload/files/etude-numerique_rqd_2018.pdf)





# ANNEXE 2

## LISTE DES PERSONNES CONSULTÉES

### ENTRETIENS INDIVIDUELS :

- ▶ Daniel Bastien  
Coordonnateur  
Regroupement québécois de la Danse (RQD)
- ▶ Paule Beaudry  
Directrice générale  
La danse sur les routes du Québec
- ▶ Fabienne Cabado  
Directrice générale  
Regroupement québécois de la Danse (RQD)
- ▶ Pierre Chartrand  
Président  
Danse traditionnelle Québec (DTQ)
- ▶ Francine Châteauvert  
Directrice artistique et générale  
Compagnie de danse Sursaut
- ▶ Monique Corbeil  
Coordonnatrice nationale  
Centre québécois de l'institut canadien des technologies scénographiques (CQICTS)
- ▶ Marie Fisette  
Conseillère — Service des relations du travail  
Union des artistes (UDA)
- ▶ Lise Gagnon  
Directrice générale  
Fondation Jean-Pierre Perrault (FJPP)
- ▶ Francis Ishpatau  
Directeur langue Innue et culture  
Institut Tshakapesh
- ▶ Marie-Josée Lecours  
Bibliothécaire en chef  
Bibliothèque Vincent-Warren
- ▶ Karine Légaré  
Coordonnatrice du service de formation  
CRC Québec et Chaudière-Appalaches
- ▶ Parise Mongrain  
Directrice du bureau du Québec  
Centre de ressources et de transition pour danseur (CRTD)
- ▶ Julie-Anne Richard  
Directrice générale  
L'association professionnelle des diffuseurs de spectacles (RIDEAU)
- ▶ Ariane Voineau  
Codirectrice artistique de la programmation  
L'Artère

## GROUPES DE DISCUSSION :

### **Groupe des métiers en direction artistique, direction générale, travail culturel (administration ou financement) 6 juin 2019, 14 h-16 h — Montréal**

- ▶ Francine Gagné  
Directrice générale et artistique  
Circuit-est centre chorégraphique
- ▶ Kathy Casey  
Directrice artistique  
Montréal Danse
- ▶ Claire Molinot  
Codirectrice générale  
Par B.L.eux
- ▶ Lük Fleury  
Chorégraphe, gigueur, dramaturge,  
directeur artistique  
Bigico
- ▶ Caroline Laurin-Beaucage  
Chorégraphe, danseuse, directrice  
artistique  
Lorganisme
- ▶ Marc Pronovost  
Commissaire  
Tangente Danse

### **Groupe des métiers en interprétation (danseur.euse.s, interprètes, chorégraphes-interprètes) : 11 juin 2019, 18 h-20 h — Montréal**

- ▶ Marilyn Daoust  
Interprète
- ▶ Geneviève Duong\*  
Interprète
- ▶ François Lapointe\*  
Travailleur culturel
- ▶ Carol Prieur  
Danseuse, répétitrice
- ▶ Sovann Rochon Prom-Tep  
Interprète, chorégraphe
- ▶ Arielle Warnke St-Pierre\*  
Interprète, directrice artistique  
Arielle et Sonia

\* Participation par Skype

## GROUPES DE DISCUSSION :

### Groupe des métiers en diffusion, communications, médiation culturelle : 13 juin 2019, 13 h-15 h — Montréal

- ▶ Suzanne Beaucaire  
Travailleuse culturelle, agente, formatrice
- ▶ Marie Bernier  
Formatrice, agente de développement  
culturel
- ▶ Évelyne Boudreau  
Conseillère à la programmation danse  
SPEC du Haut-Richelieu
- ▶ Adrien Bussy  
Directeur du développement et de la  
diffusion  
José Navas / Compagnie Flak
- ▶ Annie-Claude Coutu Geoffroy  
Coordonnatrice du volet Danse  
Théâtre Hector-Charland
- ▶ Steve Huot\*  
Directeur artistique  
La Rotonde

\* Participation par Skype

### Groupe de Québec 1 : (métiers mixtes) 7 octobre 2019, 10 h-12 h — Québec

- ▶ Karine Ledoyen  
Chorégraphe, directrice artistique  
Danse K par K
- ▶ Fabien Piché\*  
Interprète, créateur
- ▶ Ariane Voineau  
Interprète, codirectrice artistique de la  
programmation  
L'Artère

\* Participation par Skype

### Groupe de Québec 2 : (métiers mixtes) 7 octobre 2019, 10 h-12 h — Québec

- ▶ Lyne Binette  
Direction des études  
École de danse de Québec
- ▶ Amélie Gagnon  
Interprète, créatrice
- ▶ Étienne Lambert  
Interprète, créateur, travailleur culturel  
(Nous sommes l'été)
- ▶ Nelly Paquentin  
Interprète, créatrice, administration dans  
des collectifs
- ▶ Ariane Voineau  
Interprète, codirectrice artistique de la  
programmation  
L'Artère

## GROUPES DE DISCUSSION :

**Groupe des métiers en chorégraphie,  
conception et direction des répétitions :**  
22 octobre 2019, 9 h 30-11 h30 — Montréal

- ▶ Dorian Nuskind-Oder  
Chorégraphe, travailleuse culturelle,  
codirectrice  
Je suis Julio
- ▶ Claudia Chan Tak  
Interprète, chorégraphe, conceptrice
- ▶ Myriam Allard  
Interprète, chorégraphe, codirectrice  
artistique  
La Otra Orilla
- ▶ Victor Quijada  
Chorégraphe, danseur, directeur artistique  
Compagnie RUBBERBAND
- ▶ Audrey Bergeron  
Interprète, chorégraphe
- ▶ Alexandra «Spicey» Landé  
Chorégraphe, directrice artistique  
Compagnie EBNFLOH

**Groupe thématique : agent.e.s de diffusion  
et agent.e.s d'artistes :**  
23 octobre 2019, 9 h 30-11 h30 — Montréal

- ▶ Adrien Bussy  
Directeur du développement et de la  
diffusion  
José Navas / Compagnie Flak
- ▶ Valérie Cusson\*  
Directrice, représentation et  
développement  
Agence Cusson Management
- ▶ Élisabeth Desbiens  
Agente d'artiste, fondatrice  
Agence Moove
- ▶ Nicolas Filion\*  
Agent de développement  
FÔVE diffusion
- ▶ Chloé Gayraud  
Agente et consultante
- ▶ Pascale Joubert  
Responsable du développement  
international  
Sylvain Émard Danse
- ▶ Michaël Spinnhirny  
Agent et codirecteur  
Agence Michaël Spinnhirny

\* Participation par Skype

# ANNEXE 3

## GABARIT D'ANIMATION

### DES GROUPES DE DISCUSSION

#### INTRODUCTION

Nous avons été mandatés par Compétence culture pour mener l'Étude des besoins de formation de la chaîne Danse.

L'étude vise :

- ▶ à cerner les besoins de formation pour l'ensemble des métiers des différents maillons de la chaîne Danse ;
- ▶ à synthétiser l'ensemble des besoins pour illustrer les interdépendances et les complémentarités;

Nous souhaitons, à travers ce groupe de discussion, enrichir notre lecture de la situation qui est propre à chaque métier ou à chaque maillon de la chaîne.

Le groupe de discussion d'aujourd'hui s'inscrit dans ce cadre et présente un caractère consultatif. Merci d'avoir accepté de nous aider dans ces travaux dont vous serez les principaux bénéficiaires. Tour de table de présentation des participant.e.s

#### CANEVAS GÉNÉRAL DE LA DISCUSSION

Pour atteindre nos objectifs, nous allons cibler pour la grande partie de cette discussion trois grands thèmes :

- ▶ les enjeux de ressources humaines qui sont propres à votre place dans la chaîne Danse et qui revêtent une importance au cours des prochaines années;
- ▶ les enjeux de compétences à consolider ou à acquérir pour vous permettre d'aborder l'avenir avec confiance et sérénité;
- ▶ enfin, les besoins de formation continue qui vous permettront de mieux composer avec les enjeux que vous aurez identifiés.

Nous terminerons cette rencontre en abordant la question du sondage qui constituera la prochaine étape de nos travaux. Nous vous consulterons sur la meilleure façon d'atteindre les gens concernés par cette étude et dont nous essayons d'établir les besoins.

## LES DÉFIS DE RESSOURCES HUMAINES

Les défis RH, selon Compétence Culture sont : « un élément problématique que rencontrent les personnes œuvrant dans le secteur culturel ou les organisations. (...). Les défis RH ne sont pas toujours directement résolubles par le développement des compétences. Ils peuvent nécessiter le développement de politiques, de programmes, de mesures, d'incitatifs, de réglementations, etc. » Parmi les défis les plus courants dans le secteur culturel, on trouve, par ordre alphabétique :

- ▶ L'accroissement des rythmes de production
- ▶ L'augmentation des charges de travail
- ▶ Le cumul des fonctions
- ▶ La discrimination envers les artistes autochtones
- ▶ La discrimination envers les artistes provenant de ladite diversité culturelle
- ▶ La discrimination envers les femmes (équité hommes-femmes)
- ▶ L'encadrement des pratiques d'enseignement (accréditation des formateurs et entraîneurs)
- ▶ La faible documentation des professions (référentiels) incluant la documentation des savoir-faire
- ▶ La fluctuation des revenus
- ▶ La gestion des bénévoles
- ▶ L'intégration de la relève
- ▶ Le manque de sécurité d'emploi
- ▶ La mobilisation des passeurs de culture (municipalités / écoles)
- ▶ Le nombre insuffisant d'agents de diffusion et de promotion
- ▶ La préparation des candidats aux écoles professionnelles
- ▶ La protection de la liberté d'expression
- ▶ La protection sociale insuffisante
- ▶ Le recrutement de personnel qualifié
- ▶ La rémunération non compétitive, faiblesse des revenus
- ▶ Le respect des pratiques écoresponsables
- ▶ Les risques associés aux transitions de carrière
- ▶ La rotation de personnel
- ▶ La succession aux postes de direction et le transfert de propriété matérielle et immatérielle

## QUESTIONS

- A. Certains de ces enjeux ne s'appliquent peut-être pas à votre activité, mais parmi ceux qui sont pertinents, lesquels vous apparaissent comme les plus importants ?
- B. En quoi ces enjeux sont-ils importants pour vous, votre organisation ou votre compagnie ?
- C. Y a-t-il d'autres enjeux de ressources humaines, spécifiques à votre secteur qui ne se trouvent pas dans cette liste ? Quel est leur degré d'importance ?

## LES ENJEUX DE DÉVELOPPEMENT DE COMPÉTENCES

Les enjeux de développement de compétences, de connaissances et de savoir-faire peuvent différer grandement selon la place occupée dans la chaîne Danse, selon les métiers, les professions, selon que l'on soit salarié ou pigiste. Ils peuvent être liés aux outils de création, de production, de diffusion, de promotion, à de nouvelles réalités institutionnelles, financières, légales, commerciales, technologiques, sociologiques, environnementales, etc.

### ENJEUX PRÉSENTS DANS TOUS LES MAILLONS DE LA CHAÎNE

(création, production, diffusion / distribution, gestion et formation de formateurs)

- 1. Le développement de la littératie numérique
- 2. L'appropriation des outils technologiques et numériques
- 3. L'acquisition de nouvelles méthodes de travail
- 4. L'adoption et le maintien de pratiques sécuritaires
- 5. La gestion optimale du temps

### MAILLON CRÉATION

- 6. L'acquisition de techniques de base
- 7. Le maintien de la performance
- 8. La définition d'une démarche artistique
- 9. La création d'un répertoire
- 10. Une compréhension large de sa pratique (positionnement)
- 11. Le maintien du potentiel créatif
- 12. L'évolution des pratiques
- 13. L'enrichissement des pratiques au contact de la diversité culturelle
- 14. L'élargissement des contextes professionnels de sa pratique (polyvalence)

## MAILLON PRODUCTION

15. L'exécution optimale des fonctions de travail liées à la production
16. La gestion des équipes, des horaires et des budgets

## MAILLON DIFFUSION

17. L'exécution optimale des fonctions de travail liées à la diffusion / distribution
18. Le développement de stratégies de mise en marché et de commercialisation
19. La visibilité de l'offre professionnelle et la découvrabilité des contenus
20. Une compréhension large des disciplines et des pratiques professionnelles
21. Le développement de publics et l'élargissement des marchés
22. L'accès aux marchés canadiens et internationaux
23. Le déploiement de la médiation culturelle
24. La prévision des tendances du marché (métadonnées)

## MAILLON DIFFUSION

25. La prise en charge de sa carrière tout au long de la vie professionnelle
26. L'obtention d'une juste rémunération pour son travail
27. Le développement de l'esprit entrepreneurial
28. La gestion de projets
29. La préservation du patrimoine artistique (donation des archives et legs artistiques)
30. La conformité aux lois et à la réglementation en vigueur
31. L'obtention et la diversification des sources de revenus
32. La gestion et la consolidation des organisations
33. L'adoption de pratiques pertinentes en gestion des ressources humaines
34. La gestion adéquate des archives de l'organisation
35. Le transfert des savoir-faire au sein de l'organisation

## MAILLON FORMATION DE FORMATEURS

36. L'acquisition de méthodes d'enseignement
37. La maîtrise de la discipline enseignée



## QUESTIONS

- D. Où se situent les défis les plus criants, sur le plan des compétences requises? Que ce soit les vôtres, celles de vos employés ou de vos pigistes?
- E. Considérez-vous que le secteur de la danse (ou plus généralement celui des arts de la scène) se transforme et exige des compétences nouvelles? Quelles sont-elles?
- F. Y a-t-il des enjeux de compétences qui ne sont pas de votre ressort directement, mais qui vous affectent et concernent les gens avec lesquelles vous interagissez dans votre secteur? Chez vos membres, vos clients, vos sous-traitants ou vos pigistes?

## LES BESOINS DE FORMATION CONTINUE

Face aux différents enjeux qui ont été discutés, la formation initiale — lorsqu'elle existe — pourra évoluer de manière à mieux répondre aux différents défis du secteur. Dans le cas de cette étude, nous ciblons particulièrement les besoins sur le plan de la formation continue.

## QUESTIONS

- G. En matière de formation continue, pour le secteur de la danse, quels sont les besoins non comblés les plus importants?
- H. Quels sont les types de formation qui sont les mieux adaptés à votre activité? Si elles ne sont
- I. Comment pourrait-on combler les besoins des gens avec lesquels vous interagissez, mais qui ne sont pas sous votre responsabilité ou de celle de votre association?

## LE SONDAGE

Un sondage qui nous permettra de cerner avec plus de précisions les types de besoins en formation continue sera préparé et envoyé aux différents acteurs de votre secteur au cours des prochaines semaines.

## QUESTION

- J. Qui devrait répondre à ce sondage? Les dirigeants, certains employés, tous les employés, vos pigistes?

## CONCLUSION

Votre participation à cette discussion et la réalisation du sondage qui suivra nous aideront grandement à réaliser le plan de formation continue pour le secteur. Nous continuerons à travailler en étroite collaboration avec les intervenants clés de votre domaine d'activité.

## QUESTION FINALE

- J. Nous avons bien sûr abordé beaucoup de sujets. Y a-t-il un aspect important que nous aurions négligé et dont nous devrions tenir compte dans nos travaux?

*Remerciements*



# ANNEXE 4

## MESSAGE D'INVITATION AU SONDAGE

Bonjour.

Le présent questionnaire fait partie de l'**étude sur les besoins de formation continue dans le secteur de la danse** qui est pilotée par Compétence Culture en collaboration avec différentes associations qui interviennent dans le secteur de la danse : l'AIEST, l'APASQ, le CQICTS, la DSR, la DTQ, RIDEAU, le RQD et l'UDA. Il est possible que ce sondage vous ait été envoyé plus d'une fois par ces différentes associations. Merci de ne le remplir qu'une seule fois.

Une **douzaine de minutes** environ vous sera nécessaire pour remplir ce questionnaire. Merci de le compléter au plus tard le **vendredi 18 octobre 2019 à minuit**.

Votre participation est très importante. Vos réponses nous aident à mieux connaître vos attentes en matière de formation continue\* et à améliorer cette offre de formation pour l'ensemble de la chaîne Danse.

### Confidentialité

Les renseignements que vous fournirez seront analysés par regroupement afin d'assurer la confidentialité des répondants. DAIGLE / SAIRE, la firme qui réalise l'étude, s'engage à garantir la confidentialité des informations collectées dans le cadre de l'étude et de traitements subséquents des données.

### Consignes

Il suffit de suivre les instructions du questionnaire. En bas de quelques-unes des sections, un espace vous permettra d'ajouter des commentaires afin de contextualiser, si nécessaire, l'information transmise. Si vous avez des questions ou si vous avez besoin de précisions, n'hésitez pas à communiquer avec l'association ou le regroupement qui vous a envoyé le sondage.

\* *La formation continue est le processus d'apprentissage qui permet à une personne d'acquérir des connaissances et des savoirfaire après avoir débuté sa vie professionnelle active. Elle se distingue de la formation initiale, souvent de plus longue durée et menant (la plupart du temps) à une diplomation.*



# ANNEXE 5

## QUESTIONNAIRE DU SONDAGE

### 1. DIRECTIVES

Bonjour.

Le présent questionnaire fait partie de l'**étude sur les besoins de formation continue dans le secteur de la danse** qui est pilotée par **Compétence Culture** en collaboration avec différentes associations qui interviennent dans le secteur de la danse: l'AIEST, l'APASQ, le CQICTS, la DSR, la DTQ, RIDEAU, le RQD et l'UDA. Il est possible que ce sondage vous ait été envoyé plus d'une fois par ces différentes associations. Merci de ne le remplir qu'une seule fois.

Une **douzaine de minutes** environ vous sera nécessaire pour remplir ce questionnaire. Merci de le compléter au plus tard le **vendredi 18 octobre 2019 à minuit**.

Votre participation est très importante. Vos réponses nous aident à mieux connaître vos attentes en matière de **formation continue\*** et à améliorer cette offre de formation pour l'ensemble de la chaîne de la danse.

#### Confidentialité

Les renseignements que vous fournirez seront analysés par regroupement afin d'assurer la confidentialité des répondants. DAIGLE / SAIRE, la firme qui réalise l'étude, s'engage à garantir la confidentialité des informations collectées dans le cadre de l'étude et de traitements subséquents des données.

#### Consignes

Il suffit de suivre les instructions du questionnaire. En bas de quelques-unes des sections, un espace vous permettra d'ajouter des commentaires afin de contextualiser, si nécessaire, l'information transmise. Si vous avez des questions ou si vous avez besoin de précisions, n'hésitez pas à communiquer avec l'association ou le regroupement qui vous a envoyé le sondage.

\* La **formation continue** est le processus d'apprentissage qui permet à une personne d'acquérir des connaissances et des savoir-faire après avoir débuté sa vie professionnelle active. Elle se distingue de la *formation initiale*, souvent de plus longue durée et menant (la plupart du temps) à une diplomation.

## 2. RENSEIGNEMENTS GÉNÉRAUX

\* 1. Veuillez indiquer votre genre :

- Femme  
 Homme  
 Autre genre

\* 2. Quelle est votre année de naissance?

\* 3. Quelle langue parlez-vous le plus souvent à la maison?

- Français  
 Anglais  
 Autre (veuillez préciser)

\* 4. Est-ce que vous vous identifiez à l'un des groupes suivants?

- Autochtone  
 Une minorité visible  
 Une personne racisée  
 Une minorité culturelle  
 Une personne en situation de handicap  
 Aucun de ces groupes

\* 5. Quelle est votre région de résidence?

\* 6. Quel est le plus haut niveau de scolarité que vous avez atteint?

(diplôme obtenu d'une institution reconnue)

- Aucun diplôme
- Diplôme d'études secondaires (DES)
- Diplôme d'études professionnelles (DEP) ou Attestation de spécialisation professionnelle (ASP)
- Diplôme d'études collégiales (DEC)
- Diplôme universitaire de premier cycle (Baccalauréat, Licence, Certificat, etc.)
- Diplôme universitaire de deuxième cycle ou grade professionnel (Maîtrise, DESS, etc.)
- Diplôme universitaire de troisième cycle
- Autre diplôme (veuillez préciser)

\* 7. Quel a été le domaine d'étude principal de votre formation initiale?

- Études littéraires, langues, linguistique
- Gestion, comptabilité, finance, marketing
- Communication
- Arts (scène, multidisciplinaires, médiatiques, visuels)
- Informatique
- Sciences humaines
- Sciences pures, génie
- Sciences de la santé
- Droit, science politique
- Éducation
- Autre domaine d'étude (veuillez préciser)

\* 8. Avez-vous une formation dans l'un ou plusieurs des domaines spécifiques suivants?

- Danse (création, interprétation, enseignement, etc.)
- Production ou techniques de scènes (éclairage, son, etc.)
- Gestion des arts
- Sciences de l'information ou bibliothéconomie
- Aucun de ces domaines spécifiques



\* 9. S'il y a lieu, quel est le plus haut niveau de formation que vous avez atteint dans le domaine de la danse?

- Autodidacte (aucune formation d'une institution)
- Loisir ou parascolaire
- Préparatoire
- Supérieure
- Collégial
- Universitaire
- Studio ou professeur privé
- Aucune formation en danse
- Autre diplôme (veuillez préciser)

\* 10. Concernant votre métier principal lié à la danse, quelle est la nature de votre lien d'emploi actuel?

- Salarié.e au sein d'un organisme
- Travailleur.se autonome ou pigiste
- Autre statut ou lien d'emploi (merci de préciser)

### 3. VIE PROFESSIONNELLE

\* 11. Excluant vos années de formation, combien d'années d'expérience professionnelle avez-vous cumulé dans le secteur de la danse?

*[Ces années ne sont pas nécessairement consécutives.]*

\* 12. Depuis votre formation initiale, est-ce que la danse a été votre domaine de travail professionnel principal?

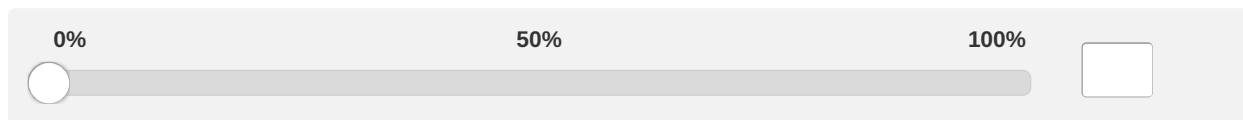
Oui

Non

\* 13. Au cours des 12 derniers mois, quel pourcentage ont représenté vos activités professionnelles dans le secteur de la danse parmi toutes vos activités professionnelles?

*[Inscrivez un pourcentage ou utilisez le curseur]*

0% 50% 100%



14. Au cours des 12 derniers mois, à combien estimez-vous votre revenu total (salaire, cachets, bourse, etc.), avant impôt, provenant de toutes vos activités professionnelles de danse?

Moins de 10 000\$

De 10 000\$ à 19 999\$

De 20 000\$ à 29 999\$

De 30 000\$ à 39 999\$

De 40 000\$ à 49 999\$

De 50 000\$ à 59 999\$

De 60 000\$ à 69 999\$

De 70 000\$ à 79 999\$

Plus de 80 000\$

Je préfère ne pas répondre

**4. PERFECTIONNEMENT ET DÉVELOPPEMENT > formations suivies**

\* 15. Durant les trois dernières années, avez-vous suivi au moins une activité de perfectionnement ou de formation continue, ou bien une classes de maître?

*[En dehors des différentes formes d'entrainement régulier et du coaching privé]*

Oui

Non

**5. PERFECTIONNEMENT ET DÉVELOPPEMENT > formations suivies**

\* 16. Durant les trois dernières années, combien d'activités de perfectionnement, de formations continues ou de classes de maître avez-vous suivies?

*[En dehors des différentes formes d'entraînement régulier et du coaching privé]*

- Aucune
- 1 à 4
- 5 à 8
- 9 à 12
- Plus de 12

\* 17. Durant les trois dernières années, de quelles organisations parmi les suivantes avez-vous obtenu une activité de perfectionnement, de formation continue ou une classe de maître?

*[Cochez toutes les réponses appropriées]*

- AIEST — L'Alliance internationale des employés de scène
- APASQ — L'Association des professionnels des arts de la scène
- Chambre de commerce
- Circuit-Est centre chorégraphique
- CQICTS — Centre québécois de l'Institut canadien des technologies scénographiques
- CRC (Conseils régionaux de la culture)
- DTQ — Danse traditionnelle Québec
- École, studio ou professeur privé
- En Piste
- Fournisseur d'équipement, de services, de logiciels
- Institution universitaire (UQAM, HEC, McGill, etc.)
- L'INIS
- LaDSR — La danse sur les routes du Québec
- RIDEAU — Le Regroupement indépendant des diffuseurs artistiques unis
- RQD — Le Regroupement québécois de la danse
- Studio 303
- UDA — L'Union des artistes (UDA)
- Organisme situé à l'extérieur du Québec
- Autre provenance (veuillez préciser)

**6. PERFECTIONNEMENT ET DÉVELOPPEMENT > contraintes**

\* 18. Quels facteurs influencent le plus votre décision de prendre ou non des cours de perfectionnement, des activités de formation continue ou des classes de maître?

	Pas du tout important 1	Peu important 2	Relativement important 3	Très important 4	Extrêmement important 5
Mon temps disponible	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Les coûts	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
L'urgence de mon besoin à combler	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Le <u>sujet ou le contenu</u> des formations offertes	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Le <u>niveau</u> des formations offertes	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Le <u>format</u> des formations offertes (individuel, en groupe, à distance, etc.)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
L'accès à l'information sur les formations offertes	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
La flexibilité dans les périodes (date, horaire) de formation	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
La distance du lieu où la formation est offerte	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Le soutien de mon employeur ou de mon milieu de travail	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Une attestation de réussite de la formation	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Nommez ici tout autre facteur que vous jugez significatif.

## 7. AFFILIATION PROFESSIONNELLE ET MÉTIER

19. Durant la dernière année, de quelle(s) association(s) ou regroupement(s) êtes-vous membre (vous-même ou par le biais de votre organisme)?

*[Cochez toutes les réponses appropriées]*

- AIEST — L'Alliance internationale des employés de scène
- APASQ — L'Association des professionnels des arts de la scène
- CQICTS — Centre québécois de l'Institut canadien des technologies scénographiques
- DTQ — Danse traditionnelle Québec
- LaDSR — La danse sur les routes du Québec
- RIDEAU — Le Regroupement indépendant des diffuseurs artistiques unis
- RQD — Le Regroupement québécois de la danse
- UDA — L'Union des artistes (UDA)
- Autre (veuillez préciser)

\* 20. À quel métier ou groupe de métiers parmi les suivants associez-vous le plus votre travail professionnel dans le secteur de la danse?

[pour les fins du sondage, vous ne pouvez cocher qu'un seul choix]

- Agent.e d'artiste
- Agent.e de développement
- Archiviste, documentaliste en danse, ethnographe de la danse ou en patrimoine vivant
- Chercheur.se
- Chorégraphe
- Concepteur.trice (scénographie, éclairage, environnement sonore, costumes, accessoires, maquillage, vidéo, vidéodanse)
- Danseur.euse, interprète
- Diffuseur.e, programmateur, commissaire
- Directeur.trice artistique
- Directeur.trice de répétition
- Directeur.trice de tournée, directeur.trice de production
- Directeur.trice général.e
- Directeur.trice technique, régisseur.se, technicien.ne de scène
- Dramaturge
- Enseignant.e (écoles de formation professionnelle)
- Journaliste
- Médiateur.trice culturel.le
- Travailleur.euse culturel.le (administration, financement)
- Travailleur.euse culturel.le (communication, relations de presse, médias sociaux, billetterie)
- Autre (Veuillez préciser en évitant de simplement regrouper deux métiers que vous pratiquez en parallèle comme chorégraphe-interprète ou danseur.se-médiateur.trice culturel.le, sauf si cela équivaut à un métier véritablement hybride.)



## 8. COMPÉTENCES RECHERCHÉES

\* 21. Dans votre pratique professionnelle quotidienne, sur une échelle de 1 à 5, quel est le degré d'utilité des compétences suivantes afin de vous permettre de mieux accomplir votre travail?

	Pas du tout utile 1	Pas très utile 2	Assez utile 3	Très utile 4	Extrêmement utile 5
Maîtrise technique de mon art	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Polyvalence dans les styles d'interprétation	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Développement d'un répertoire de différentes origines, de différentes danses	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Utilisation d'autres langages artistiques (voix, chant, call, etc.)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Connaissance en anatomie fonctionnelle et en éducation somatique	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Créativité et aisance en improvisation	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Conception et animation d'une activité de médiation culturelle	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Connaissance des limites de mon corps et gestion des blessures	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Promotion et gestion de ma carrière	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Gestion du temps	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Droits d'auteurs, propriété intellectuelle, droit à l'image, droit à la vie privée	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Négociation d'un contrat	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Fiscalité des travailleurs autonomes	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Rédaction de demandes de bourses	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Notez ici les autres compétences que vous jugez utiles...

\* 22. Au cours des trois prochaines années, souhaiteriez-vous suivre une formation portant sur les sujets suivants?

Si vous répondez OUI à la question, veuillez préciser le niveau approximatif (**Débutant**, **Intermédiaire**, **Avancé**) de la formation recherchée.

	Non	Oui Débutant	Oui Intermédiaire	Oui Avancé
Maîtrise technique de mon art	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Polyvalence dans les styles d'interprétation	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Développement d'un répertoire de différentes origines, de différentes danses	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Utilisation d'autres langages artistiques (voix, chant, call, etc.)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Connaissance en anatomie fonctionnelle et en éducation somatique	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Créativité et aisance en improvisation	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Conception et animation d'une activité de médiation culturelle	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Connaissance des limites de mon corps et gestion des blessures	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Promotion et gestion de ma carrière	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Gestion du temps	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Droits d'auteurs, propriété intellectuelle, droit à l'image, droit à la vie privée	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Négociation d'un contrat	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Fiscalité des travailleurs autonomes	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Rédaction de demandes de bourses	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Précisez ici les sujets pour lesquels vous aimeriez obtenir de la formation.

## 9. COMPÉTENCES RECHERCHÉES

\* 23. Dans votre pratique professionnelle quotidienne, sur une échelle de 1 à 5, quel est le degré d'utilité des compétences suivantes afin de vous permettre de mieux accomplir votre travail?

	Pas du tout utile 1	Pas très utile 2	Assez utile 3	Très utile 4	Extrêmement utile 5
Définition et raffinement de ma démarche artistique	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Développement de mon langage chorégraphique	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Conception d'une œuvre chorégraphique	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Conception d'une œuvre de vidéodanse	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Planification d'un cadre de recherche, de création	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Planification, gestion et réalisation d'un projet artistique ou d'une œuvre chorégraphique	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Capacité à bien choisir son équipe artistique	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Direction des interprètes	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Gérer une équipe de concepteurs	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Conception et animation d'une activité de médiation culturelle	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Développement de mon réseau	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Promotion de mon œuvre chorégraphique et de ma démarche artistique	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Gestion du temps	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Négociation de contrats	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	Pas du tout utile 1	Pas très utile 2	Assez utile 3	Très utile 4	Extrêmement utile 5
Utilisation de logiciels et d'équipements de pointe pour la création et la production	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Intégration du numérique et des arts médiatiques dans les spectacles	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Développement d'un regard critique sur ma pratique	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Connaissance des enjeux liés à la diversité, l'inclusion et l'appropriation culturelles	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Maintien d'une culture générale, historique, esthétique, géopolitique et sociologique	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Compréhension des particularités de la conception scénique pour la danse (scénographie, éclairage, costumes, etc.)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Notez ici les autres compétences que vous jugez utiles...					
* 24. Au cours des trois prochaines années, souhaiteriez-vous suivre une formation portant sur les sujets suivants?					
Si vous répondez OUI à la question, veuillez préciser le niveau approximatif (Débutant, Intermédiaire, Avancé) de la formation recherchée.					
	Non	Oui Débutant	Oui Intermédiaire	Oui Avancé	
Définition et raffinement de sa démarche artistique	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Développement d'un langage chorégraphique	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Conception d'une œuvre chorégraphique	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Conception d'une œuvre de vidéodanse	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	

	Non	Oui Débutant	Oui Intermédiaire	Oui Avancé
Planification d'un cadre de recherche, de création	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Planification, gestion et réalisation d'un projet artistique ou d'une œuvre chorégraphique	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Capacité à bien choisir son équipe artistique	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Direction des interprètes	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Gestion d'une équipe de concepteurs	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Conception et animation d'une activité de médiation culturelle	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Développement de mon réseau	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Promotion de mon œuvre chorégraphique et de ma démarche artistique	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Gestion du temps	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Négociation de contrats	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Utilisation de logiciels et d'équipements de pointe pour la création et la production	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Intégration du numérique et des arts médiatiques dans les spectacles	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Développement d'un regard critique sur ma pratique	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Connaissance des enjeux liés à la diversité, l'inclusion et l'appropriation culturelles	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Maintien d'une culture générale, historique, esthétique, géopolitique et sociologique	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	Non	Oui Débutant	Oui Intermédiaire	Oui Avancé
Compréhension des particularités de la conception scénique pour la danse (scénographie, éclairage, costumes, etc.)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Précisez ici les sujets pour lesquels vous aimeriez obtenir de la formation.				
<div style="border: 1px solid black; height: 40px;"></div>				

**10. COMPÉTENCES RECHERCHÉES**

\* 25. Dans votre pratique professionnelle quotidienne, sur une échelle de 1 à 5, quel est le degré d'utilité des compétences suivantes afin de vous permettre de mieux accomplir votre travail?

	Pas du tout utile 1	Pas très utile 2	Assez utile 3	Très utile 4	Extrêmement utile 5
Planification et développement stratégiques	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Recrutement pour un Conseil d'administration	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mobilisation des membres d'un Conseil d'administration	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Développement d'un discours artistique	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Connaissance des enjeux liés à la diversité, l'inclusion et l'appropriation culturelles	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Connaissance des différents réseaux de diffusion	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Connaissance des différents publics	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Développement de marchés	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mise en marché internationale	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Négociation et gestion d'ententes de production ou de diffusion	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Réseautage professionnel	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Présentation d'un projet à un diffuseur	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Préparation d'un cahier pédagogique pour des écoles	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Direction de tournée	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



	Pas du tout utile 1	Pas très utile 2	Assez utile 3	Très utile 4	Extrêmement utile 5
Visa, permis et fiscalité en contexte de tournées internationales	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Gestion des horaires et des déplacements	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Préparation d'un cahier de tournée	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Élaboration d'un plan de communication	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Stratégies de communication et de promotion	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Planification, budgétisation et suivi budgétaire	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Gestion de projets multiples	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Gestion des assurances	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Développement d'un plan d'affaires	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Logistique événementielle	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Gestion d'agendas multiples	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Gestion du classement et l'archivage	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Gestion et promotion d'un projet immobilier	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Gestion et entretien de l'immeuble et des équipements	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Recrutement et engagement de ressources	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Préparation et suivis de contrats de travail, évaluations et suivis (gestion RG)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Leadership et mobilisation d'une équipe	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Gestion des ressources humaines au quotidien	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Planification du travail et gestion des tâches	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Gestion des conflits	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	Pas du tout utile 1	Pas très utile 2	Assez utile 3	Très utile 4	Extrêmement utile 5
Rédaction de demandes de subvention	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Recherche de financement privé	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Contrôle et comptabilité	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Fiscalité	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mise en marché	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Connaissance des règles et démarches de la CNESST	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Utilisation de logiciels pour la gestion des équipes et des projets	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Utilisation d'applications et d'outils de bureautique en ligne ou « dans le nuage »	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Utilisation du numérique pour l'archivage et la conservation	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Notez ici les autres compétences que vous jugez utiles...

\* 26. Au cours des trois prochaines années, souhaiteriez-vous suivre une formation portant sur les sujets suivants?

Si vous répondez OUI à la question, veuillez préciser le niveau approximatif (**D**ébutant, **I**ntermédiaire, **A**vancé) de la formation recherchée.

	Non	Oui Débutant	Oui Intermédiaire	Oui Avancé
Planification et développement stratégiques	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Recrutement pour un Conseil d'administration	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mobilisation des membres d'un Conseil d'administration	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Développement d'un discours artistique	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	Non	Oui Débutant	Oui Intermédiaire	Oui Avancé
Connaissance des enjeux liés à la diversité, l'inclusion et l'appropriation culturelles	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Connaissance des différents réseaux de diffusion	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Connaissance des différents publics	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Développement de marchés	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mise en marché internationale	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Négociation et gestion d'ententes de production ou de diffusion	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Réseautage professionnel	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Présentation d'un projet à un diffuseur	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Préparation d'un cahier pédagogique pour des écoles	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Direction de tournée	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Visa, permis et fiscalité en contexte de tournées internationales	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Gestion des horaires et des déplacements	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Préparation d'un cahier de tournée	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Élaboration d'un plan de communication	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Stratégies de communication et de promotion	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Planification, budgétisation et suivi budgétaire	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Gestion de projets multiples	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Gestion des assurances	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Développement d'un plan d'affaires	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Logistique événementielle	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	Non	Oui Débutant	Oui Intermédiaire	Oui Avancé
Gestion d'agendas multiples	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Gestion du classement et l'archivage	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Gestion et promotion d'un projet immobilier	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Gestion et entretien de l'immeuble et des équipements	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Recrutement et engagement de ressources	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Préparation et suivis de contrats de travail, évaluations et suivis (gestion RH)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Leadership et mobilisation d'une équipe	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Gestion des ressources humaines au quotidien	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Planification du travail et gestion des tâches	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Gestion des conflits	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Rédaction de demandes de subvention	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Recherche de financement privé	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Contrôle et comptabilité	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Fiscalité	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mise en marché	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Connaissance des règles et démarches de la CNESST	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Utilisation de logiciels pour la gestion des équipes et des projets	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Utilisation d'applications et d'outils de bureautique en ligne ou « dans le nuage »	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Utilisation du numérique pour l'archivage et la conservation	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Précisez ici les sujets pour lesquels vous aimeriez obtenir de la formation.

## 11. COMPÉTENCES RECHERCHÉES

\* 27. Dans votre pratique professionnelle quotidienne, sur une échelle de 1 à 5, quel est le degré d'utilité des compétences suivantes afin de vous permettre de mieux accomplir votre travail?

	Pas du tout utile 1	Pas très utile 2	Assez utile 3	Très utile 4	Extrêmement utile 5
Connaissance générale des arts contemporains	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Connaissance générale de la danse et de l'expérience du spectateur	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Connaissance des courants, des formes et des esthétiques actuelles en danse	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Élaboration de stratégies adaptées aux marchés de niche	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Connaissance des différents réseaux de diffusion	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Connaissance des différents publics	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Développement de marchés	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mise en marché internationale	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Négociation et gestion d'ententes de production ou de diffusion	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Réseautage professionnel	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Présentation d'un projet à un diffuseur	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Préparation d'un cahier pédagogique pour des écoles	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Accueil des artistes avec des besoins particuliers	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Visa, permis et fiscalité en contexte de tournées internationales	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	Pas du tout utile 1	Pas très utile 2	Assez utile 3	Très utile 4	Extrêmement utile 5
Gestion des horaires et des déplacements	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Élaboration d'un plan de communication	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Stratégies de communication et de promotion	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Développement d'un réseau et d'une communauté	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Conception des capsules promotionnelles	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Élaboration d'un lancement de saison	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Planification d'une conférence de presse	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Préparation d'un dossier de presse	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Conception et gestion d'une infolettre	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Élaboration et gestion d'une grille de prix	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Conception et animation d'une activité de médiation culturelle	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Développement de projets in situ	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Accueil de publics avec des besoins particuliers	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Gestion et exploitation des données sur le public	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Logistique événementielle	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Gestion d'agendas multiples	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Gestion d'un calendrier des engagements	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Gestion des suivis pour le démarchage	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mise en marché	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Utilisation de logiciels pour la gestion des équipes et des projets	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	Pas du tout utile 1	Pas très utile 2	Assez utile 3	Très utile 4	Extrêmement utile 5
Utilisation d'applications et d'outils de communication ou de réseautage en ligne ou «dans le nuage»	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Élaboration d'une stratégie numérique	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Compréhension des enjeux et des principes de la découvrabilité	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Notez ici les autres compétences que vous jugez utiles...

\* 28. Au cours des trois prochaines années, souhaiteriez-vous suivre une formation portant sur les sujets suivants?

Si vous répondez OUI à la question, veuillez préciser le niveau approximatif (Débutant, Intermédiaire, Avancé) de la formation recherchée.

	Non	Oui Débutant	Oui Intermédiaire	Oui Avancé
Connaissance générale des arts contemporains	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Connaissance générale de la danse et de l'expérience du spectateur	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Connaissance des courants, des formes et des esthétiques actuelles en danse	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Élaboration de stratégies adaptées aux marchés de niche	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Connaissance des différents réseaux de diffusion	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Connaissance des différents publics	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Développement de marchés	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mise en marché internationale	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Négociation et gestion d'ententes de production ou de diffusion	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



	Non	Oui Débutant	Oui Intermédiaire	Oui Avancé
Réseautage professionnel	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Présentation d'un projet à un diffuseur	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Préparation d'un cahier pédagogique pour des écoles	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Accueil des artistes avec des besoins particuliers	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Négociation et gestion de contrats ou d'ententes	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Visa, permis et fiscalité en contexte de tournées internationales	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Gestion des horaires et des déplacements	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Élaboration d'un plan de communication	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Stratégies de communication et de promotion	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Développement d'un réseau et d'une communauté	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Conception des capsules promotionnelles	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Élaboration d'un lancement de saison	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Planification d'une conférence de presse	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Préparation d'un dossier de presse	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Conception et gestion d'une infolettre	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Élaboration et gestion d'une grille de prix	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Conception et animation d'une activité de médiation culturelle	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Développement de projets in situ	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Accueil de publics avec des besoins particuliers	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	Non	Oui Débutant	Oui Intermédiaire	Oui Avancé
Gestion et exploitation des données sur le public	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Logistique événementielle	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Gestion d'agendas multiples	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Gestion d'un calendrier des engagements	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Gestion des suivis pour le démarchage	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mise en marché	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Utilisation de logiciels pour la gestion des équipes et des projets	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Utilisation d'applications et d'outils de communication ou de réseautage en ligne ou «dans le nuage»	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Élaboration d'une stratégie numérique	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Compréhension des enjeux et des principes de la découvrabilité	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Précisez ici les sujets pour lesquels vous aimeriez obtenir de la formation.

**12. COMPÉTENCES RECHERCHÉES**

\* 29. Dans votre pratique professionnelle quotidienne, sur une échelle de 1 à 5, quel est le degré d'utilité des compétences suivantes afin de vous permettre de mieux accomplir votre travail?

	Pas du tout utile 1	Pas très utile 2	Assez utile 3	Très utile 4	Extrêmement utile 5
Connaissance des techniques scéniques de pointe	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Connaissances nouveaux outils et matériaux technologiques	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Compréhension des particularités de la conception scénique pour la danse (scénographie, éclairage, costumes, etc.)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Gestion du temps et des horaires	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Recrutement et engagement de ressources	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Préparation et suivis de contrats de travail, évaluations et suivis	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Leadership et mobilisation d'une équipe	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Gestion des ressources humaines au quotidien	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Planification du travail et gestion des tâches	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Gestion des conflits	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Direction de tournée	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Visa, permis et fiscalité en contexte de tournées internationales	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Gestion des horaires et des déplacements	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Préparation d'un cahier de tournée	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	Pas du tout utile 1	Pas très utile 2	Assez utile 3	Très utile 4	Extrêmement utile 5
Planification, budgétisation et suivi budgétaire	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Gestion de projets multiples	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Connaissances des assurances	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Maîtrise des règles de santé/sécurité	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Promotion et gestion de ma carrière	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Développement de mon réseau	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Gestion de mes engagements	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Négociation de mes contrats	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Fiscalité des travailleurs autonomes	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Contrôle et comptabilité de projets	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Utilisation de logiciels et d'équipements de pointe pour la création et la production	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Intégration du numérique et des arts médiatiques dans les spectacles	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Utilisation de logiciels pour la gestion des équipes et des projets	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Utilisation des applications et des outils en ligne « dans le nuage »	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Notez ici les autres compétences que vous jugez utiles...

\* 30. Au cours des trois prochaines années, souhaiteriez-vous suivre une formation portant sur les sujets suivants?

Si vous répondez OUI à la question, veuillez préciser le niveau approximatif (**Débutant**, **Intermédiaire**, **Avancé**) de la formation recherchée.

	Non	Oui Débutant	Oui Intermédiaire	Oui Avancé
Connaissance des techniques scéniques de pointe	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Connaissances nouveaux outils et matériaux technologiques	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Compréhension des particularités de la conception scénique pour la danse (scénographie, éclairage, costumes, etc.)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Gestion du temps et des horaires	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Recrutement et engagement de ressources	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Préparation et suivis de contrats de travail, évaluations et suivis	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Leadership et mobilisation d'une équipe	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Gestion des ressources humaines au quotidien	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Planification du travail et gestion des tâches	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Gestion des conflits	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Direction de tournée	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Visa, permis et fiscalité en contexte de tournées internationales	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Gestion des horaires et des déplacements	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Préparation d'un cahier de tournée	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Planification, budgétisation et suivi budgétaire	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Gestion de projets multiples	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	Non	Oui Débutant	Oui Intermédiaire	Oui Avancé
Connaissances des assurances	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Maîtrise des règles de santé/sécurité	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Promotion et gestion de ma carrière	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Développement de mon réseau	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Gestion de mes engagements	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Négociation de mes contrats	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Fiscalité des travailleurs autonomes	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Contrôle et comptabilité de projets	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Utilisation de logiciels et d'équipements de pointe pour la création et la production	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Intégration du numérique et des arts médiatiques dans les spectacles	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Utilisation de logiciels pour la gestion des équipes et des projets	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Utilisation des applications et des outils en ligne « dans le nuage »	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Précisez ici les sujets pour lesquels vous aimeriez obtenir de la formation.

### 13. COMPÉTENCES RECHERCHÉES

\* 31. Dans votre pratique professionnelle quotidienne, sur une échelle de 1 à 5, quel est le degré d'utilité des compétences suivantes afin de vous permettre de mieux accomplir votre travail?

	Pas du tout utile 1	Pas très utile 2	Assez utile 3	Très utile 4	Extrêmement utile 5
Connaissance générale des arts contemporains	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Connaissance des courants, des formes et des esthétiques actuelles en danse	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Connaissance des différents réseaux de diffusion	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Connaissance des différents publics	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Stratégies de communication et de promotion	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Développement d'un réseau et d'une communauté	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Conception et animation d'une activité de médiation culturelle	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Connaissance de l'écosystème médiatique	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Maîtrise des techniques de documentation et d'archivage	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Connaissance des outils de recherche	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Maîtrise des plateformes de communications	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Gestion du classement et l'archivage	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Utilisation du numérique pour l'archivage et la conservation	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	Pas du tout utile 1	Pas très utile 2	Assez utile 3	Très utile 4	Extrêmement utile 5
Compréhension des enjeux et des principes de la découvrabilité	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Notez ici les autres compétences que vous jugez utiles...

\* 32. Au cours des trois prochaines années, souhaiteriez-vous suivre une formation portant sur les sujets suivants?

Si vous répondez OUI à la question, veuillez préciser le niveau approximatif (**D**ébutant, **I**ntermédiaire, **A**vancé) de la formation recherchée.

	Non	Oui Débutant	Oui Intermédiaire	Oui Avancé
Maîtrise technique de mon art	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Polyvalence dans les styles	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Promouvoir et gérer ma carrière	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Connaissance en anatomie fonctionnelle et en éducation somatique	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Médiation culturelle	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Gestion du temps	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Négociation de contrat	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Droits d'auteurs, propriété intellectuelle, droit à l'image, droit à la vie privée	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Précisez ici les sujets pour lesquels vous aimeriez obtenir de la formation.



## 14. COMPÉTENCES RECHERCHÉES

\* 33. Dans votre pratique professionnelle quotidienne, sur une échelle de 1 à 5, quel est le degré d'utilité des compétences suivantes afin de vous permettre de mieux accomplir votre travail?

	Pas du tout utile 1	Pas très utile 2	Assez utile 3	Très utile 4	Extrêmement utile 5
Développement d'un regard critique sur la danse	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Connaissance des enjeux liés à la diversité, l'inclusion et l'appropriation culturelles	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Maintien d'une culture générale, historique, esthétique, géopolitique et sociologique	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Maîtrise technique de mon art	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Connaissance de la pédagogie de l'enseignement de la danse	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Polyvalence dans les styles d'interprétation	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Préparation optimale d'un cours	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Leadership et mobilisation d'un groupe	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Gestion de classe	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Gestion des conflits	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Connaissance des limites du corps et gestion des blessures	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Connaissance en anatomie fonctionnelle et en éducation somatique	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Notez ici les autres compétences que vous jugez utiles...

\* 34. Au cours des trois prochaines années, souhaiteriez-vous suivre une formation portant sur les sujets suivants?

Si vous répondez OUI à la question, veuillez préciser le niveau approximatif (**D**ébutant, **I**ntermédiaire, **A**vancé) de la formation recherchée.

	Non	Oui Débutant	Oui Intermédiaire	Oui Avancé
Maîtrise technique de mon art	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Polyvalence dans les styles	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Promouvoir et gérer ma carrière	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Connaissance en anatomie fonctionnelle et en éducation somatique	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Médiation culturelle	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Gestion du temps	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Négociation de contrat	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Droits d'auteurs, propriété intellectuelle, droit à l'image, droit à la vie privée	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Précisez ici les sujets pour lesquels vous aimeriez obtenir de la formation.

## 15. COMPÉTENCES RECHERCHÉES

35. Dans votre pratique professionnelle quotidienne, en lien avec votre métier, quelles sont les cinq compétences qui vous apparaissent les plus utiles pour vous permettre de mieux accomplir votre travail?

1re compétence:

2e compétence:

3e compétence:

4e compétence:

5e compétence:

36. Au cours des trois prochaines années, sur quels sujets ou thèmes souhaiteriez-vous suivre une formation pour vous permettre de mieux accomplir votre travail ?

Précisez si possible le niveau de la formation recherchée (Débutant, Intermédiaire, Avancé).

1re sujet:

2e sujet:

3e sujet:

4e sujet:

5e sujet:

**16. PRÉFÉRENCES EN MATIÈRE DE FORMATION**

\* 37. Quel est votre degré d'intérêt pour ces types de formation, sur une échelle de 1 à 5 ?

	Pas du tout intéressé(e) 1	Peu intéressé(e) 2	Assez intéressé(e) 3	Très intéressé(e) 4	Extrêmement intéressé(e) 5
Cours en groupe	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Accompagnement individuel	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Conférence	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Atelier pratique ou séminaire participatif	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Document-guide	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Compagnonnage ou mentorat	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Autoformation sur internet (webinaires / tutoriels)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Webdiffusion ou téléconférence	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Inscrivez ici les autres types de formation qui vous intéressent:

\* 38. Quel est votre degré d'intérêt à l'égard de la **période** pour suivre une activité de formation, parmi les propositions suivantes, sur une échelle de 1 à 5?

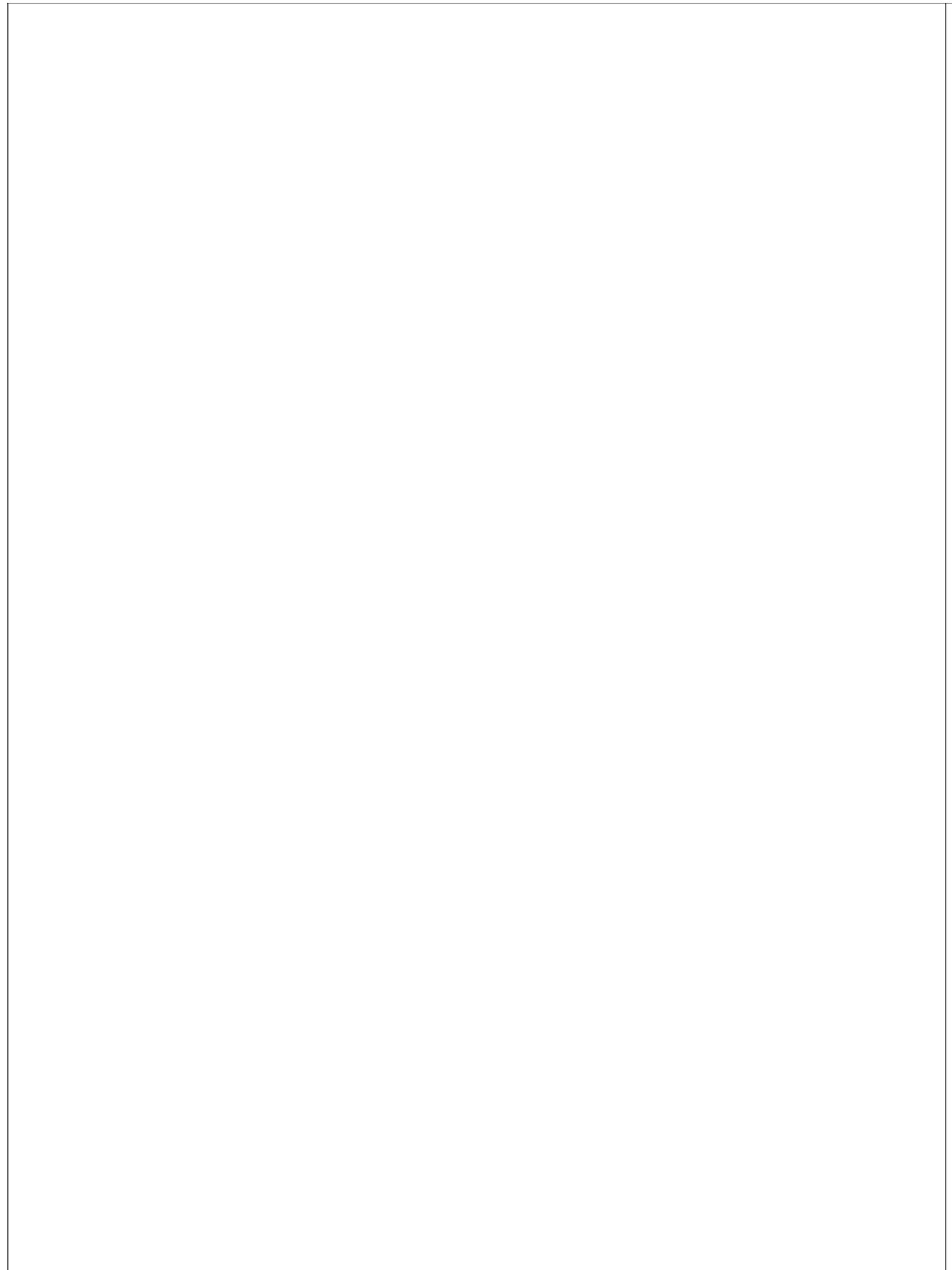
	Pas du tout intéressé(e) 1	Peu intéressé(e) 2	Assez intéressé(e) 3	Très intéressé(e) 4	Extrêmement intéressé(e) 5
Durant les jours de semaine (lundi, mardi, mercredi, jeudi et vendredi)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
En fin de semaine (samedi, dimanche)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Concentrée sur un bloc de journées	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Étalée sur quelques semaines	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Uniquement le matin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Uniquement l'après-midi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
En soirée	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Durant toute la journée	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Inscrivez ici les autres périodes qui vous intéressent:

\* 39. Quel est votre degré d'intérêt pour une formation offerte à plus de 200 km de votre lieu de résidence, en relation avec les **coûts**?

	Pas du tout intéressé(e) 1	Peu intéressé(e) 2	Assez intéressé(e) 3	Très intéressé(e) 4	Extrêmement intéressé(e) 5
Si <u>aucun coût lié à la formation</u> n'est remboursé.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Si <u>seulement les frais de déplacement</u> sont remboursés.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Si les <u>frais de déplacement et une partie des coûts liés à la formation</u> sont remboursés.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Si <u>la totalité des coûts de formation</u> est remboursée.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Inscrivez ici vos commentaires.



## 17. TRANSITION DE CARRIÈRE

\* 40. Envisagez-vous une éventuelle transition de carrière?

- Oui
- Non
- Je ne sais pas
- Ne s'applique pas

\* 41. Dans combien d'années prévoyez-vous amorcer cette transition de carrière?

- Moins de 2 ans
- D'ici 2 à 5 ans
- D'ici 6 à 10 ans
- Plus de 10 ans
- Je ne sais pas
- Ne s'applique pas

\* 42. Souhaitez-vous demeurer dans le milieu de la danse après votre carrière actuelle?

- Oui
- Non
- Je ne sais pas
- Ne s'applique pas

43. Quel est votre niveau d'information sur les démarches à entreprendre en vue d'une transition de carrière?

	Pas du tout informé(e) 1	Peu informé(e) 2	Moyennement informé(e) 3	Bien informée(e) 4	Très bien informé(e) 5
Niveau d'information:	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

\* 44. Souhaiteriez-vous être accompagné.e dans votre transition de carrière?

- Oui
- Non
- Je ne sais pas
- Ne s'applique pas



**18. FIN DU SONDAGE**

Merci d'avoir participé !





REGROUPEMENT  
QUÉBÉCOIS DE  
LA DANSE



Danse  
traditionnelle  
Québec



**RIDEAU**

LA **DANSE**  
**SUR LES**  
**ROUTES**

**citt**  
**icts**

Association  
des Professionnels  
des Arts  
de la Scène  
du Québec

**APASQ**



**COMPÉTENCE  
CULTURE**

COMITÉ SECTORIEL DE  
MAIN-D'ŒUVRE EN CULTURE

1450, City Councillors, bureau 440  
Montréal, Québec H3A 2E6

514 499-3456 | 1 877 475-6287  
[www.competenceculture.ca](http://www.competenceculture.ca)  
[info@competenceculture.ca](mailto:info@competenceculture.ca)