

# ÉTUDE DES ENJEUX ET DES BESOINS DE FORMATION DE LA CHAÎNE THÉÂTRE

Novembre 2022



**COMPÉTENCE  
CULTURE**

COMITÉ SECTORIEL DE  
MAIN-D'ŒUVRE EN CULTURE



# ÉTUDE DES ENJEUX ET DES BESOINS DE FORMATION DE LA CHAÎNE THÉÂTRE

Novembre 2022

## ÉQUIPE DE PRODUCTION

La présente étude de besoins de formation de la chaîne Théâtre a été réalisée par la firme Alia Conseil, mandatée par Compétence Culture. Elle a été réalisée grâce à la participation des personnes suivantes :

### GESTION DE PROJET

**Pascale Landry**  
Directrice générale  
Compétence Culture

**Maryse Brassard-Lévesque**  
Conseillère à la formation  
Compétence Culture

**Elsa Fortant**  
Soutien administratif et logistique  
Compétence Culture

### CONCEPTION GRAPHIQUE

**Denis Landry** Contrasté

**Photo de couverture :**  
©Erik Mclean

### RESSOURCES CONSULTANTES CHEZ ALIA CONSEIL

**Sarah Lortie**  
DESS Gestion, doctorante en psychologie du travail et des organisations, consultante en développement organisationnel et chargée de projet

**Camille Agouès Richard**  
B.A., doctorante en psychologie du travail et des organisations et consultante en développement organisationnel

**Gabriel Boucher-Miller**  
M. Sc., CRHA et consultant en développement organisationnel

**Marielle Bourguignon-Cyr**  
B.A., doctorante en psychologie du travail et des organisations



Toute reproduction interdite sans autorisation écrite.  
© Compétence Culture ISBN 978-2-923021-86-7  
Dépôt légal – 2022  
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 de 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 pour leur implication au sein du comité consultatif qui a participé à l'élaboration des outils de collecte de données ainsi qu'au recrutement de l'ensemble des participant.e.s de cette étude :



Danielle Beauchemin	Conseillère au développement professionnel	Union des artistes (UDA)
Chloé Besner	Directrice générale	DynamO Théâtre
Harris Frost	Coordonnateur à la formation continue	Centre des auteurs dramatiques (CEAD)
Marie-Line Gagné	Coordonnatrice Service aux membres et Formation continue	RIDEAU – Association professionnelle des diffuseurs de spectacles
Manon Gagnon	Coordonnatrice au développement professionnel en culture	L'association des professionnels des arts de la scène du Québec (APASQ), l'Association québécoise des auteurs dramatiques (AQAD), Société professionnelle des auteurs et des compositeurs du Québec (SPACQ)
Anne-Marie Lanthier	Responsable du développement professionnel	Conseil québécois du Théâtre (CQT)
Viviane Morin	Directrice générale	L'Association des professionnels des arts de la scène du Québec (APASQ)
Marie-Claude Pion	Enseignante en production scénique	Cégep de Saint-Hyacinthe Conseil québécois de l'institut canadien des technologies scénographiques
Vincent Ranallo	Coordonnateur général	Association québécoise des marionnettistes (AQM)
Steave Ruel	Adjoint aux communications et au marketing	Centre du Théâtre d'Aujourd'hui

De même, nous tenons à remercier les autres collaborateurs.trice.s qui ont participé, à un moment ou à un autre de l'étude et qui ont facilité son déroulement.

Maryse Bégin	Consultante en psychologie organisationnelle	Anciennement chez Alia Conseil et ayant participé aux toutes premières étapes de cette étude
--------------	--	--

## ÉCRITURE ÉPICÈNE

Depuis plusieurs années, la notion de genre évolue dans notre société. Il importe de s'adapter à ces nouvelles réalités et que la langue écrite reflète cette évolution en représentant chaque personne. C'est pourquoi, afin de permettre l'alternance des genres lorsque nécessaire ainsi que pour assurer la lisibilité du texte et sa compréhension, l'utilisation des doublets abrégés utilisant un point a été privilégiée (ex. : les participant.e.s).

<b>1.</b>	<b>PORTRAIT DU SECTEUR DU THÉÂTRE AU QUÉBEC ET SOMMAIRE DE L'ÉTUDE</b> .....	<b>9</b>
	1.1 Portrait du secteur du théâtre au Québec .....	9
	1.2 Sommaire de l'étude.....	11
<b>2.</b>	<b>MISE EN CONTEXTE ET OBJECTIFS DE L'ÉTUDE</b> .....	<b>17</b>
	2.1 Précisions importantes.....	17
	2.2 Mise en contexte .....	18
	2.3 Objectifs de l'étude .....	20
	2.4 Retombées de l'étude.....	20
<b>3.</b>	<b>MÉTHODOLOGIE</b> .....	<b>21</b>
	3.1 Collecte de données réalisée .....	21
	3.2 Portrait des participant.e.s à l'étude.....	24
	3.3 Limites de l'étude .....	39
<b>4.</b>	<b>ENJEUX ET TENDANCES DE LA CHAÎNE THÉÂTRE</b> .....	<b>41</b>
	4.1 Dynamique du secteur .....	41
	4.2 Défis ressources humaines .....	43
	4.3 Métiers en situation de rareté, en émergence et en transformation .....	48
<b>5.</b>	<b>ANALYSE DÉTAILLÉE DES BESOINS DE FORMATION</b> .....	<b>51</b>
	5.1 Besoins de formation spécifiques à la catégorie de métiers : formation .....	60
	5.2 Besoins de formation spécifiques à la catégorie de métiers : production et diffusion.....	63
	5.3 Besoins de formation spécifiques à la catégorie de métiers : recherche, production et création .....	67
	5.4 Besoins de formation spécifiques à la catégorie de métiers : gestion .....	71
	5.5 Besoins de formation spécifiques à la catégorie d'emploi : sonorisation et éclairage.....	75
	5.6 Comparaison des besoins de formation soulevés avec les enjeux de développement du secteur culturel.....	78
<b>6.</b>	<b>ATTENTES À L'ÉGARD DE L'OFFRE DE FORMATION</b> .....	<b>87</b>
	6.1 Format souhaité.....	87
	6.2 Méthode d'enseignement souhaitée .....	92
	6.3 Durée de formation souhaitée .....	95
	6.4 Moment souhaité pour la diffusion des formations .....	98
	6.5 Contraintes de l'offre de formation perçues par les répondant.e.s .....	100
<b>7.</b>	<b>PISTES DE RÉFLEXION</b> .....	<b>105</b>
	7.1 Besoins de formation issus de la transformation de la chaîne théâtre .....	105
	7.2 Propositions pour améliorer l'offre globale de formation et ainsi répondre aux besoins des professionnel.le.s de l'industrie .....	107
<b>Annexe 1.</b>	Bibliographie et références .....	111
<b>Annexe 2.</b>	Méthodologie des tables rondes .....	113
<b>Annexe 3.</b>	Méthodologie des groupes de discussion .....	119
<b>Annexe 4.</b>	Méthodologie du sondage en ligne .....	125

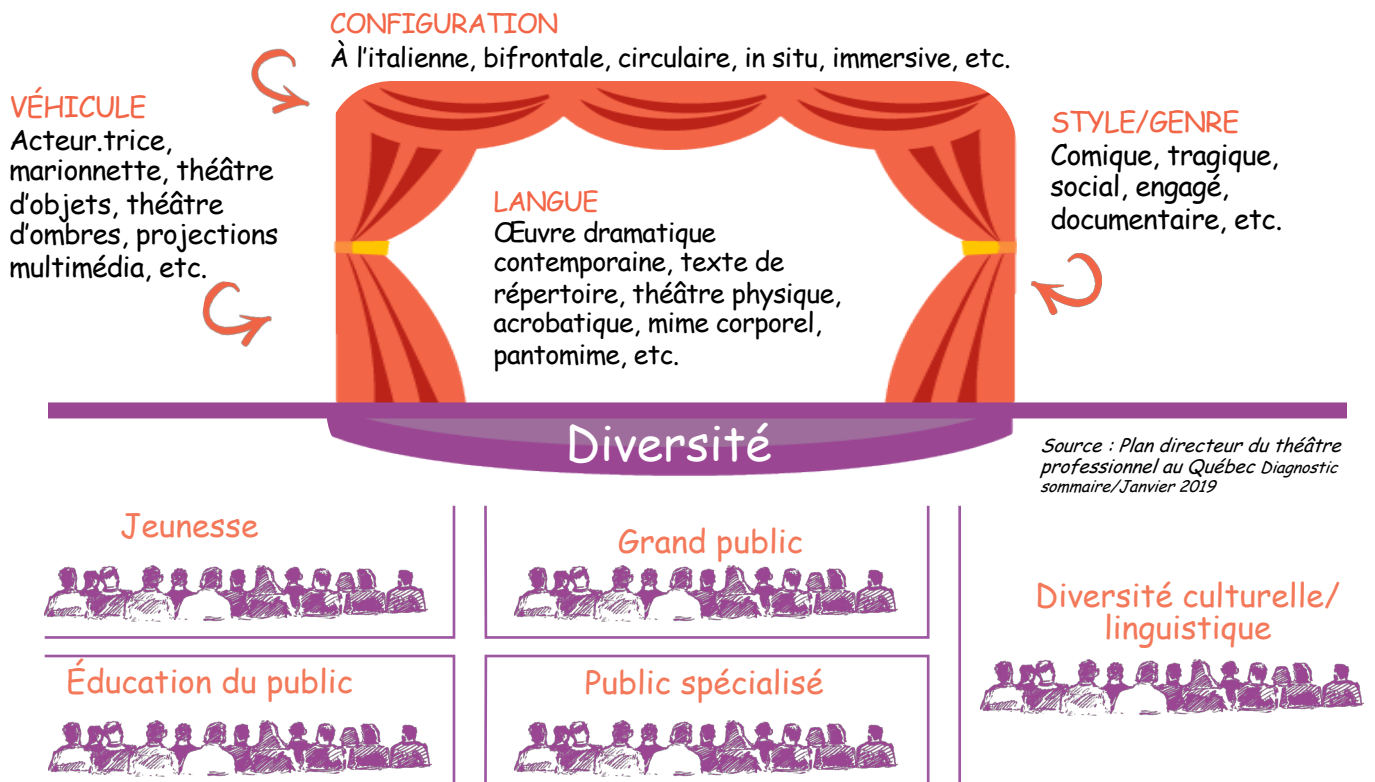




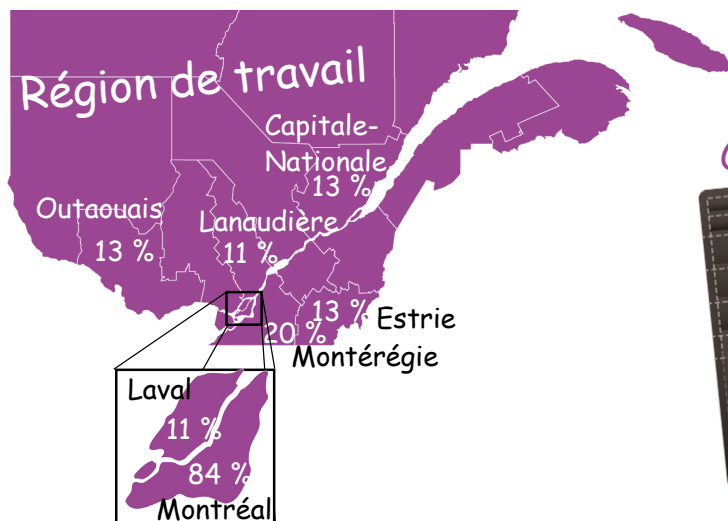
# 1

## PORTRAIT DU SECTEUR DU THÉÂTRE AU QUÉBEC ET SOMMAIRE DE L'ÉTUDE

### 1.1 PORTRAIT DU SECTEUR DU THÉÂTRE AU QUÉBEC



### Résultat du sondage



CURRICULUM VITÆ



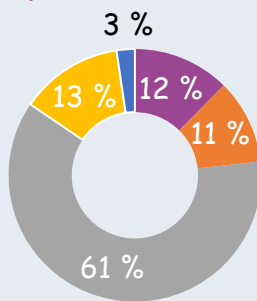
## Polyvalence



**44,8 %**

16+ années d'expérience

### Emploi n° 1



### Formations



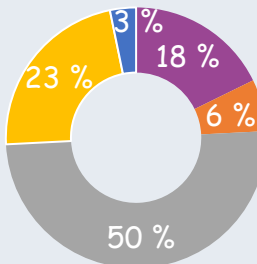
**62,5 %**

Bacc.  
ou Maîtrise  
(ou équivalent)

**69 %**

Formation typique  
ou secteur du  
théâtre

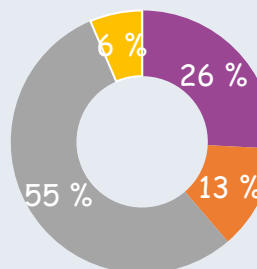
### Emploi n° 2



### Statut de travailleur.se

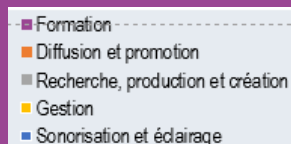
**70,4 %** Indépendant.e,  
travailleur.se autonome, pigiste

### Emploi n° 3



### Types d'emplois recherchés

	Pré-pandémie	Post-pandémie	
Baladodiffusion	6 %	30 %	+24 %
Théâtre d'été	9 %	31 %	+28 %
Webdiffusion	4 %	24 %	+20 %
Écriture	24 %	51 %	+19 %
Télévision/cinéma/ publicité	32 %	42 %	+14 %
Gestion	16 %	28 %	+12 %
Radio	3 %	13 %	+11 %
Scène commerciale	68 %	75 %	+7 %



## 1.2 SOMMAIRE DE L'ÉTUDE

### MISE EN CONTEXTE

Compétence Culture, le comité sectoriel de main-d'œuvre du secteur de la culture, a pour mission de soutenir et de promouvoir le développement professionnel de la main-d'œuvre du secteur culturel. Pour l'appuyer dans la réalisation de sa mission, Compétence Culture compte sur la structuration du secteur en associations, regroupements et conseils régionaux de la culture. Le comité sectoriel est financé par la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT) en vertu de la Politique de l'intervention sectorielle.

En 2018, Compétence Culture a réalisé son premier diagnostic sectoriel des ressources humaines pour le secteur culturel québécois. Ce portrait a permis d'identifier les métiers et les professions du secteur culturel selon leur appartenance à quatorze chaînes de création, dont la chaîne Théâtre fait partie. Suivant ce diagnostic, Compétence Culture a entrepris certaines démarches approfondies d'analyse de besoins au sein de plusieurs chaînes de création, notamment pour la chaîne Musique en 2019-2020 ainsi que pour la chaîne Humour en 2021-2022. Le présent rapport se concentre sur la chaîne Théâtre.

## COLLECTE DE DONNÉES RÉALISÉE

La collecte de données de cette étude s'est réalisée en quatre étapes, lesquelles sont schématisées à la Figure 1. Pour chacune de ces étapes, le comité consultatif, composé de représentant.e.s de la chaîne Théâtre (pour la liste exhaustive des membres du comité, voir la p. 5 du rapport), a orienté les efforts de recherche et validé les outils d'enquête utilisés, incluant les canevas d'entrevue et de discussion et le questionnaire de sondage. Ces échanges d'expertises, assurés par des représentant.e.s issu.e.s d'horizons complémentaires de la chaîne Théâtre, ont permis de tenir compte de la réalité et des spécificités du secteur, tout en apportant une plus grande fiabilité à la démarche.

Des descriptions plus détaillées des étapes de la collecte de données réalisées sont présentées ci-dessous.

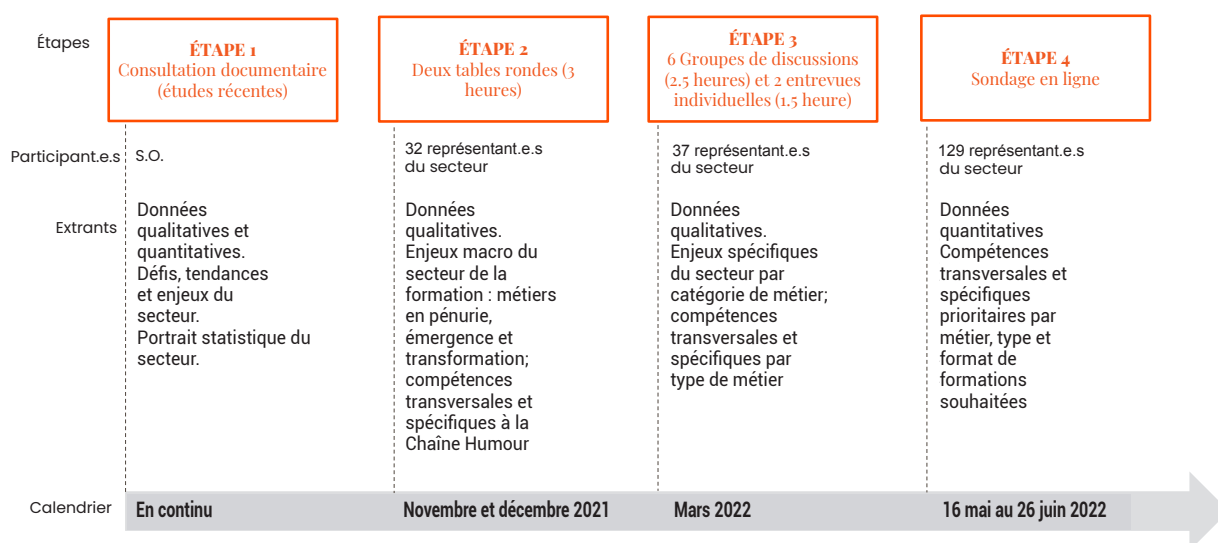


Figure 1. Séquence de la collecte de données de l'étude

## BESOINS DE FORMATION TRANSVERSAUX

La réalisation des tables rondes et des groupes de discussion a permis de faire émerger seize compétences transversales à l'ensemble des travailleur.euse.s de la chaîne Théâtre. Ces compétences ont ensuite été soumises aux répondant.e.s du sondage, lequel.le.s devaient identifier, parmi celles-ci, les compétences prioritaires à développer ou à perfectionner, dans le cadre de l'exercice de leur métier. La Figure 2 présente les résultats obtenus pour l'ensemble des répondant.e.s.

Note : Pour plus de détails, voir section 5. Analyse des formation à privilégier :

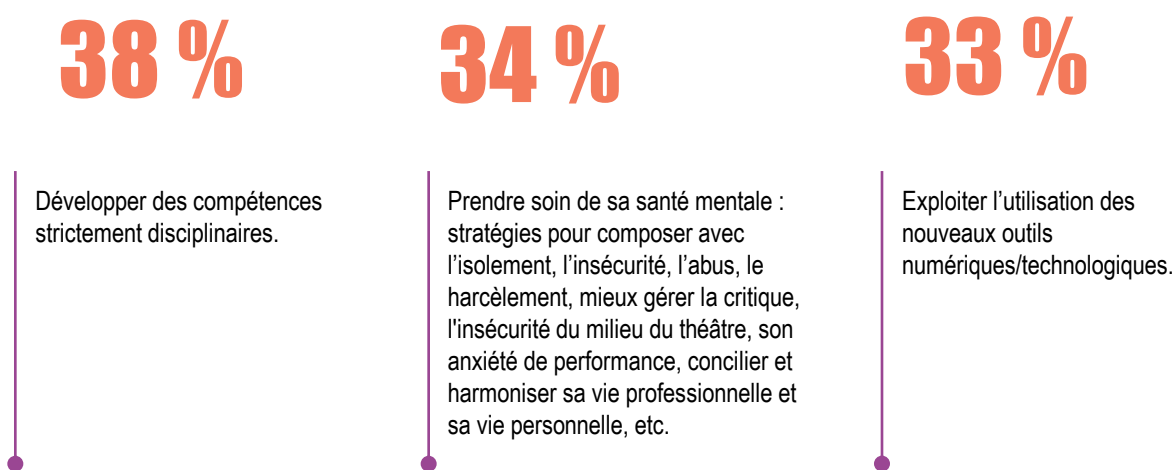
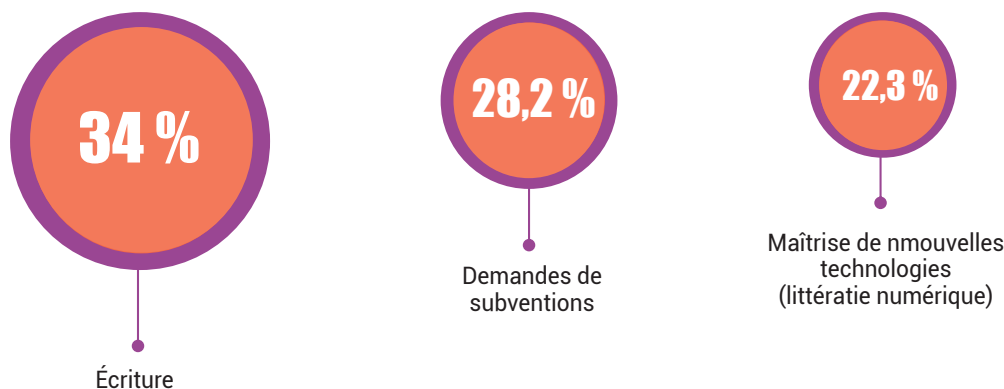


Figure 2. Compétences techniques ou non techniques à développer en priorité (n = 96) (choix multiple)

Note : Pour plus de détails, voir section 5. Analyse détaillée des besoins de formation.

## FORMATIONS À PRIVILÉGIER

Les tables rondes ont également permis de faire émerger 23 formations désirées pour la poursuite du développement professionnel des répondant.e.s. Ces formations, précisées ci-dessous, ont ensuite été soumises aux répondant.e.s du sondage, lequel.le.s devaient identifier, parmi celles-ci, les formations prioritaires. La Figure 3 présente les thématiques les plus demandées.



## ATTENTES À L'ÉGARD DE L'OFFRE DE FORMATION

### FORMAT SOUHAITÉ

Les répondant.e.s ont été invité.e.s à se positionner sur le format des activités de formation qui répondait le mieux à leurs attentes et besoins. Les données recueillies par l'entremise du sondage nous montrent que les répondant.e.s occupant un poste dans les catégories de métiers « Recherche, production et création », « Diffusion et promotion » et « Formation » préconisent tous le même format de formation, soit **des classes de maîtres** avec différent.e.s. expert.e.s du milieu. De plus, les répondant.e.s occupant un métier en « Formation » ainsi que ceux occupant un poste en « Gestion » ou en « Sonorisation et éclairage » estiment que les **formations en salles** seraient des formats de formation adéquats.

Les formations en classe virtuelle synchrone, les panels et les conférences ainsi que les formations en virtuel de type autoformation semblent, de manière générale, être les formats de formation jugés comme étant les moins intéressants pour l'ensemble des répondant.e.s.

## MÉTHODE D'ENSEIGNEMENT SOUHAITÉE

Les répondant.e.s au sondage ont également été invité.e.s à se prononcer sur les méthodes d'enseignement qui correspondaient le mieux à leurs besoins ou à leurs attentes. Les résultats obtenus soulèvent le fait que les répondant.e.s préfèrent les **exercices pratiques** (ex. : études de cas, autoévaluations, laboratoires créatifs, lectures dirigées, entraînement, expérimentation : performance devant la classe avec rétroaction du formateur et des pairs) (91 %). Dans une moindre mesure, les répondant.e.s apprécient les **discussions ou les échanges structurés sur un sujet** (69 %) ainsi que les méthodes de **mises en situation fictives ou réelles** (67 %).

Les **démonstrations**, les **tutoriels** et les **présentations magistrales/théoriques** sont considérés par un peu plus du tiers des répondant.e.s comme étant pertinents.

La méthode d'enseignement de type **apprentissage en ligne** (e-learning) semble peu appréciée des répondant.e.s (19 %).

## DURÉE DE FORMATION SOUHAITÉE

La **journée complète** ainsi que les **deux jours consécutifs** sont, de l'avis des répondant.e.s, une durée de formation idéale. Il en est de même pour la durée de formation **d'une demi-journée**. Certaines durées de formation semblent fortement impopulaires auprès des répondant.e.s, soit les **programmes de type cohorte, trois jours consécutifs ou plus** de formation ainsi que le **microapprentissage**. Autrement dit, ces durées de formation paraissent avoir une moins grande pertinence pour une portion importante des répondant.e.s. Ces résultats viennent corroborer les échanges réalisés lors des trois tables rondes ainsi que lors des groupes de discussion. En effet, plusieurs professionnel.le.s rencontré.e.s ont mentionné avoir un horaire de travail très chargé. Dans ce contexte, ils.elles recherchent des formations dont la durée est assez courte ou condensée dans le temps.





# 2

## MISE EN CONTEXTE ET OBJECTIFS DE L'ÉTUDE

### 2.1 PRÉCISIONS IMPORTANTES

La collecte de données réalisée dans le cadre de cette étude a pris place en plein cœur de la pandémie de COVID-19 ayant frappé le Québec au mois de mars 2020. Le secteur culturel, incluant la chaîne Théâtre, a été durement affecté par les différentes mesures sanitaires mises en place par le gouvernement du Québec pour contrer cette pandémie.

Le contexte pandémique aurait également accéléré, ou empiré, un phénomène de rareté de main-d'œuvre, principalement au niveau de la production scénique et plus spécifiquement au niveau de la technique de scène. Ce secteur, déjà fragile, a été d'autant plus fragilisé par l'arrêt complet des spectacles et donc la cessation subite de toute activité pour ces travailleur.se.s. Si certain.e.s artistes ont pu « recycler » leur art sur les plateformes numériques, les technicien.ne.s de scène n'ont eu d'autre choix que d'attendre ou de changer de milieu de travail. Au moment de la reprise du secteur culturel, force est de constater qu'il y a pénurie de cette main-d'œuvre et que tous.tes ne sont pas revenu.e.s ou ne pourront pas y revenir<sup>3</sup>, laissant ceux.celles continuant d'effectuer ce métier surchargé.e.s, épuisé.e.s et/ou en détresse psychologique. En date du présent rapport, les impacts exacts de cette pénurie de main-d'œuvre restent encore à déterminer.

Il faut également souligner que, malgré l'aspect facilitant des rencontres virtuelles (tables rondes et groupes de discussion), il fut relativement complexe d'accéder aux participant.e.s. Les taux de participation aux tables rondes, aux groupes de discussion et au sondage ont été plus bas que ce qui avait été initialement prévu. Le comité consultatif et les consultant.e.s de Alia Conseil émettent les hypothèses suivantes pour expliquer cet état des faits :

1. Certain.e.s participant.e.s potentiel.le.s n'ont pas pu être rejoint.e.s dû à l'isolement relatif du travail à distance.
2. Les impacts de la pandémie sur la santé psychologique des professionnel.le.s du secteur culturel ne sont pas à minimiser<sup>4</sup>. Pour certain.e.s participant.e.s potentiel.le.s, participer à cette étude aurait pu être trop énergivore.
3. Le secteur culturel a été durement touché par la pandémie. Selon le rapport du FNCC (2021)<sup>5</sup> en date du mois de mars 2021, 24,1 % des emplois auraient disparu dans le secteur de l'industrie de l'information, de la culture et des loisirs. La chaîne Théâtre a donc perdu plusieurs joueurs.euses au cours des deux dernières années, ayant occasionné des répercussions sur le nombre de participant.e.s potentiel.le.s pour cette étude.

3. Source : « Vague de suicides chez les artisans de la scène », La Presse, 29 janvier 2022.

4. Source : Compétence Culture, « Impacts de la pandémie sur certains métiers de gestion, étude exploratoire en complément de l'analyse des enjeux de main-d'œuvre au sein des organisations artistiques et culturelles au Québec », 2021.

5. Source : FNCC, « Pour que les arts demeurent vivants. Rapport sur les effets de la pandémie sur le milieu des arts et de la culture : état de situation économique, pré-pandémie et faits saillants de la santé psychologique des artistes », mars 2021.

4. Au moment de la participation au sondage, une importante reprise des activités en salle de spectacle, combinée à une pénurie de main-d'œuvre généralisée à l'ensemble de la province<sup>6</sup>, a rendu encore plus difficile la participation des technicien.ne.s de scène.
5. De même, au moment de la participation au sondage, plusieurs artistes et artisan.e.s du secteur Théâtre furent sollicité.e.s et retenu.e.s en cinéma, télévision et série Web par une reprise accentuée de tournages et de réalisations postpandémiques. Ces dernier.ère.s ont manqué de temps pour participer au sondage.

Le comité consultatif confirme que les besoins et les constats identifiés dans le cadre de cette étude d'analyse de besoins conservent leur pertinence, en contexte postpandémique.

Compétence Culture, le comité sectoriel de main-d'œuvre du secteur de la culture, a pour mission de soutenir et de promouvoir le développement professionnel de la main-d'œuvre du secteur culturel. Pour l'appuyer dans la réalisation de sa mission, Compétence Culture compte sur la structuration du secteur en associations, regroupements et conseils régionaux de la culture. Le comité sectoriel est financé par la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT) en vertu de la Politique de l'intervention sectorielle.

En 2018, Compétence Culture a réalisé son premier diagnostic sectoriel des ressources humaines pour le secteur culturel québécois. Ce portrait a permis d'identifier les métiers et les professions du secteur culturel selon leur appartenance à quatorze chaînes de création, dont la chaîne Théâtre fait partie. Suivant ce diagnostic, Compétence Culture a entrepris certaines démarches approfondies d'analyse de besoins au sein de plusieurs chaînes de création, notamment pour la chaîne Musique en 2019-2020 ainsi que pour la chaîne Humour en 2021-2022. Le présent rapport se concentre sur la chaîne Théâtre.

## 2.2 MISE EN CONTEXTE

Dans le but de répondre à sa mission de soutien au développement professionnel, Compétence Culture s'est engagée dans la réalisation d'une **étude visant à identifier les besoins de développement des compétences pour les métiers, professions ou fonctions spécifiques de la chaîne Théâtre**.

Sur la base des statistiques disponibles, il est difficile de dénombrer exactement le nombre de travailleur.euse.s de la chaîne Théâtre. En effet, les professionnel.le.s de cette chaîne sont caractérisé.e.s par leur travail atypique, la plupart étant travailleur.euse.s indépendant.e.s, autonomes ou pigistes. Les approches statistiques de dénombrement de la main-d'œuvre ne peuvent pas adéquatement capter<sup>7</sup> ces particularités.

Ainsi, la présente étude s'est appuyée sur la catégorisation de métiers suivante. C'est cette catégorisation qui a orienté les efforts de recrutement et influencé les analyses subséquentes.

6. Source : Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, « *En action pour la main-d'œuvre : portrait du marché du travail en juin 2021* ».

7. « *Diagnostic des ressources humaines du secteur culturel au Québec 2018-2021* », p. 60.

- **Formation**
  - Formateur.trice (en formation continue)
  - Professeur.e de théâtre
  - Coach (accompagnement professionnel)
  - Animateur.trice (école de loisirs)
- **Diffusion et promotion**
  - Agent.e de développement/d'artiste/compagnie artistique (diffusion)
  - Agent.e de tournée/« tourneur »
  - Agent.e de spectacles
  - Agent.e de développement de publics
  - Attaché.e de presse
  - Directeur.trice artistique
  - Directeur.trice de programmation
  - Médiateur.trice
  - Personnel.le à l'accueil et à la billetterie
  - Responsable des réseaux sociaux
  - Responsable/chargé.e des communications et du marketing
  - Directeur.trice de tournée, réseaux de diffusion (régionaux, regroupement de diffuseurs)
- **Gestion**
  - Administrateur.trice (C. A.)
  - Agent.e d'artiste (gestion de la carrière des artistes)
  - Chargé.e de projet
  - Directeur.trice administratif.ve
  - Directeur.trice artistique
  - Directeur.trice de production
  - Directeur.trice des ressources humaines
  - Directeur.trice général.e
  - Gérant.e de salle
  - Responsable de la conservation (archiviste – documentaliste)
  - Responsable du financement
  - Technicien.ne comptable
- **Recherche, production et création**
  - Assistant.e metteur.euse en scène/régisseur.euse
  - Auteur.trice
  - Conseiller.ère dramaturgique
  - Interprète
  - Marionnettiste
  - Metteur.euse en scène
  - Traducteur.trice
  - Concepteur.trice d'éclairage
  - Concepteur.trice de costumes
  - Concepteur.trice de décors
  - Concepteur.trice environnement sonore – compositeur.trice, concepteur.trice vidéo
  - Artisan.e
  - Menuisier.ère
  - Concepteur.trice d'accessoires
  - Concepteur.trice de marionnettes et de masques
  - Concepteur.trice de perruques
  - Coiffures et maquillage
  - Chapelier.ère.s
  - Directeur.trice de tournée
  - Producteur.trice
  - Régisseur.euse
  - Peintre scénique
- **Sonorisation et éclairage**
  - Technicien.ne (éclairage, son, projection multimédia, etc.)
  - Directeur.trice technique
  - Gréeur.euse théâtre (cintrier) ou de type aréna
  - Machiniste

## 2.3 OBJECTIFS DE L'ÉTUDE

La présente étude vise à identifier les besoins de formation continue portant sur des métiers spécifiques à la chaîne Théâtre de Compétence Culture selon une démarche participative structurée. Plus spécifiquement, les objectifs poursuivis par cette étude devaient permettre :

- de préciser les enjeux et les besoins de formation des métiers faisant partie de la chaîne Théâtre;
- d'identifier les métiers en pénurie, en transformation de manière importante et en émergence;
- d'identifier les priorités en lien avec les deux outils de Compétence Culture (enjeux RH et les enjeux de compétence);
- de permettre de développer une offre de formation continue adaptée aux besoins de l'industrie (et l'atteinte des objectifs professionnels);
- d'identifier et d'approfondir les enjeux de compétences du futur de la chaîne;
- d'identifier les formations pouvant faire l'objet d'une offre transversale (intrachaîne ou interchaînes);
- d'identifier les contenus de formation continue qui pourraient faire l'objet d'une formation en ligne.

## 2.4 RETOMBÉES DE L'ÉTUDE

La réalisation d'une telle étude a pour visée :

- de mieux cibler les interventions de formation pour des métiers spécifiques et ainsi développer une offre de formation encore plus pertinente;
- d'identifier et mieux comprendre les changements affectant les métiers, par exemple l'impact du numérique et du multidisciplinaire;
- de faire travailler davantage en complémentarité les associations et les regroupements par l'identification de points communs et la planification d'une offre diversifiée;
- pour chaque organisation, d'appuyer davantage sa clientèle dans l'atteinte de ses objectifs professionnels.

# 3

## MÉTHODOLOGIE

### 3.1 COLLECTE DE DONNÉES RÉALISÉE

La collecte de données de cette étude s'est réalisée en quatre étapes, lesquelles sont schématisées à la Figure 11. Pour chacune de ces étapes, le comité consultatif, composé de représentant.e.s de la chaîne Théâtre (pour la liste exhaustive des membres du comité, voir la p. 5 du rapport), a orienté les efforts de recherche et validé les outils d'enquête utilisés, incluant les canevas d'entrevue et de discussion et le questionnaire du sondage. Ces échanges d'expertises, assurés par des représentant.e.s issu.e.s d'horizons complémentaires de la chaîne Théâtre, ont permis de tenir compte de la réalité et des spécificités du secteur, tout en apportant une plus grande fiabilité à la démarche.

Des descriptions plus détaillées des étapes de la collecte de données sont présentées ci-dessous.

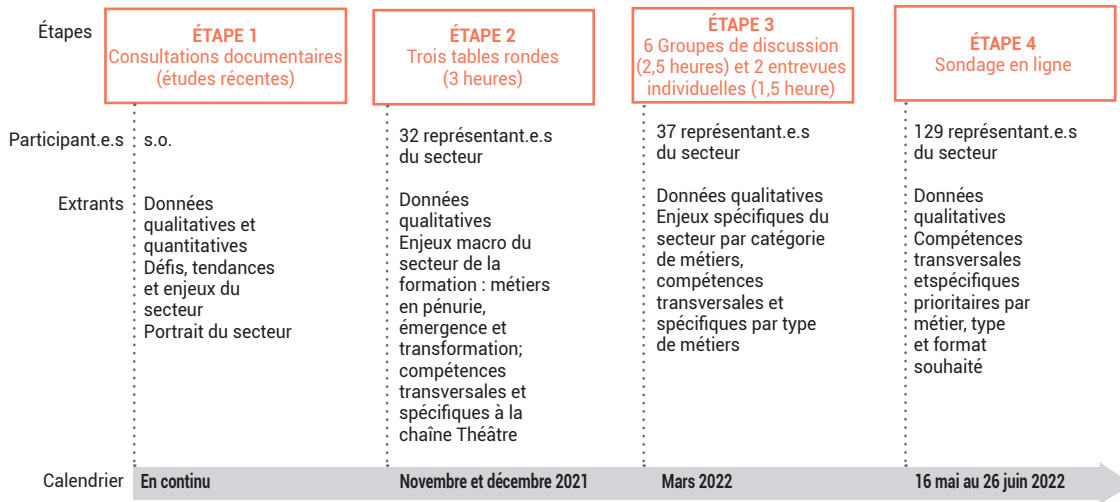


Figure 11. Séquence de la collecte de données de l'étude

## ÉTAPE 1 – CONSULTATION DOCUMENTAIRE

Un grand nombre d'études ont été réalisées au cours des dernières années auprès du secteur. Les études plus spécifiques suivantes ont permis d'obtenir un portrait plus complet des enjeux du secteur et d'orienter la préparation du cadre de recherche :

- Analyse des enjeux de la main-d'œuvre au sein des organisations artistiques et culturelles au Québec. Étude réalisée pré-pandémie, mars 2021.
- Impacts de la pandémie sur certains métiers de gestion. Étude exploratoire en complément de l'analyse des enjeux de main-d'œuvre au sein des organisations artistiques et culturelles au Québec, mars 2021.
- Lier l'avenir numérique des arts de la scène : comment mobiliser les synergies de la chaîne de valeur, 2019.
- Assistante ou assistant à la mise en scène et régisseuse ou régisseur : rapport d'analyse de profession, 2019.
- Conceptrice ou concepteur de décors, de costumes et d'accessoires : rapport d'analyse de profession, 2019.
- Technicienne ou technicien de scène : rapport d'analyse de profession, 2019.
- Diagnostic des ressources humaines du secteur culturel (Compétence Culture, 2018) incluant le Sommaire du Diagnostic et la Description des 37 enjeux de développement de compétences.
- Besoins de formation continue du groupe professionnel : Interprète et metteur en scène, 2014.
- Technicienne spécialisée ou technicien spécialisé en son, rapport d'analyse de profession, 2011.
- Production scénique : conception, gestion et techniques de scène, fiches de profession, 2008.
- Interprètes en théâtre musical : rapport d'analyse de la situation de travail, 2005.
- Production d'événements culturels : étude des besoins en formation artistique, 2004.
- Arts. Théâtre, comédiennes et comédiens : rapport d'analyse de la situation de travail, 1999.

Pour le/la lecteur.trice qui souhaiterait s'approprier davantage les tendances du secteur ou les enjeux relatifs à un élément plus particulier de la chaîne Théâtre, ces études sont répertoriées à l'Annexe 1.

## ÉTAPE 2 – FACILITATION DE DEUX TABLES RONDES

La seconde étape de la collecte de données a consisté en l'animation de trois tables rondes auprès de représentant.e.s de la chaîne Théâtre partageant une vision systémique et globale du secteur. L'objectif de cette seconde étape était de faire émerger les grandes tendances et les transformations en cours dans la chaîne Théâtre et de voir comment elles influencent les besoins en matière de formation et de développement des compétences.

Chaque table ronde, d'une durée de 3 heures chacune, était formée de participant.e.s en provenance de l'une des trois grandes catégories de domaines de métiers du secteur, soit « la recherche », « formation » et « création », la « production », « sonorisation » et « éclairage » ou la « diffusion », « promotion » et « gestion ». Un tableau présentant le nombre de participant.e.s par catégorie de métiers pour chacune des tables rondes ainsi que le canevas de discussion sont présentés à l'Annexe 2. Au total, 32 personnes ont été rencontrées à cette étape.

### **ÉTAPE 3 – FACILITATION DE SEPT GROUPES DE DISCUSSION**

À l'origine, dix groupes de discussion francophones ciblant les principales catégories de métiers ont été prévus.

- A « Recherche, création et production », quatre groupes.
- B « Formation », un groupe.
- C « Gestion », deux groupes.
- D « Diffusion et promotion », deux groupes.
- E « Sonorisation et éclairage », un groupe.

Par manque de participant.e.s, l'un des quatre groupes A – « Recherche, création et production » ainsi qu'un des deux groupes de « Gestion » et de « Diffusion et promotion » ont dû être annulés, menant le total de groupes de discussion à sept.

Cette étape de l'étude visait à préciser les enjeux et les besoins de formation spécifiques à chaque catégorie de métiers. Un tableau présentant le nombre de participant.e.s par catégorie de métiers pour les groupes de discussion ainsi que le canevas de discussion sont présentés à l'Annexe 3. Chaque groupe de discussion était d'une durée de 2 heures et 30 minutes. Au total, 37 personnes ont été rencontrées à cette étape.

### **ÉTAPE 4 – RÉALISATION D'UN SONDAGE EN LIGNE**

La quatrième étape de la collecte de données a consisté en la réalisation d'un sondage en ligne. Le sondage a été envoyé aux travailleur.euse.s de la chaîne Théâtre par l'intermédiaire des associations membres de Compétence Culture, ainsi que des membres du comité consultatif via certains médias sociaux ou par courriel personnalisé. Le sondage visait à recueillir un volume quantitatif de données relatives :

- aux enjeux et aux besoins de formation (par métier, région, profil de répondant.e, etc.);
- aux préférences quant aux formats et modes de diffusion de formation continue;
- au profil sociodémographique des professionnel.le.s de la chaîne Théâtre.

Un total de 129 personnes ont répondu au sondage (voir section « 3.2 – Portrait des participant.e.s à l'étude » pour plus de précisions). Un tableau présentant le nombre de répondant.e.s par catégorie de métiers ainsi que la liste complète des questions du sondage sont présentés à l'Annexe 4.

## 3.2 PORTRAIT DES PARTICIPANT.E.S À L'ÉTUDE

Au terme de la démarche de collecte de données, ce sont près de 200 personnes qui ont été consultées pour la réalisation de cette étude des besoins de formation de la Chaîne Théâtre.

Bien qu'un comparatif exact entre le nombre de participant.e.s à l'étude et le nombre exact de travailleur.euse.s du secteur du théâtre soit difficile, il est toutefois possible d'illustrer ici un portrait de la représentation par métier selon les personnes rencontrées ou sondées dans le cadre de la présente étude.

Catégorie de métiers	Sondage*	Tables rondes (3)	Groupes de discussion (7)	TOTAL Représentation par catégorie de métiers**
Formation	35	1	4	40
Diffusion et promotion	22	5	8	35
Recherche, production et création	127	15	12	154
Gestion	33	6	8	47
Sonorisation et éclairage	5	5	5	15
<b>TOTAL représentation par catégorie de métiers</b>				<b>291</b>

Tableau 2. Portrait par métier des personnes rencontrées ou sondées dans le cadre de l'étude.

\* Le sondage permettait aux répondant.e.s d'indiquer jusqu'à trois métiers. Le nombre total de représentant.e.s de chaque catégorie de métiers est donc plus élevé que le nombre total de répondant.e.s au sondage.

\*\* Des participant.e.s aux tables rondes ou aux groupes de discussion pourraient avoir également répondu au sondage. Le total ici n'est donc pas représentatif du nombre total de personnes rencontrées ou sondées pour l'étude, mais plutôt illustratif de la représentation des différentes catégories de métiers dans la présente étude.



## PORTRAIT DES RÉPONDANT.E.S AU SONDAGE

Un total de 129 personnes ont répondu au sondage. Les sections ci-dessous présentent les informations liées au profil professionnel des répondant.e.s (3.2.1), au profil académique (3.2.2) et finalement, les informations relatives aux données sociodémographiques (3.2.3).

### 3.2.1 PROFIL PROFESSIONNEL

#### Catégories de métiers

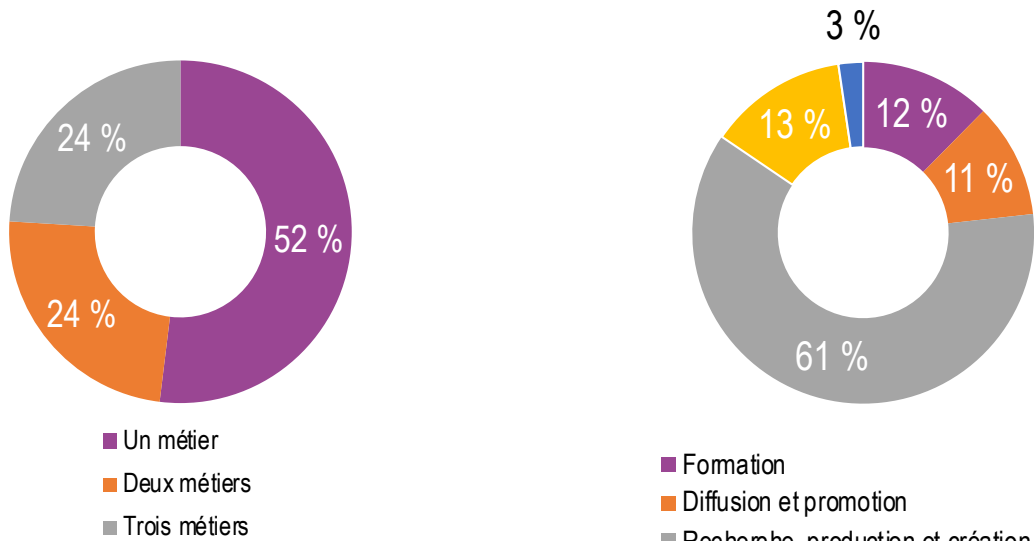


Figure 12. Proportion de répondant.e.s ayant rapporté avoir un, deux ou trois métiers (n = 129)

Figure 13. Premier emploi (n = 129)

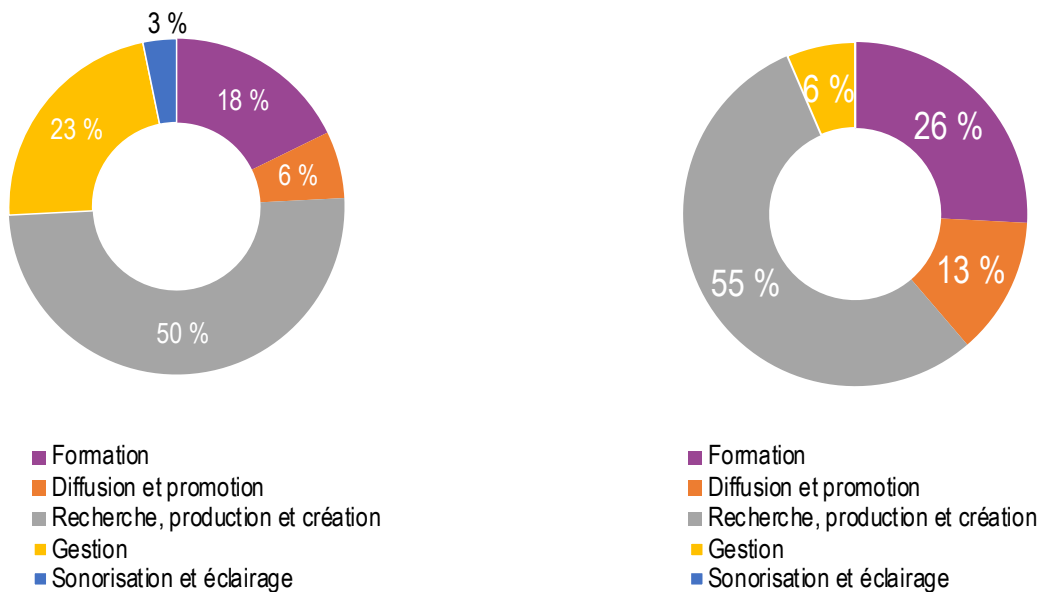
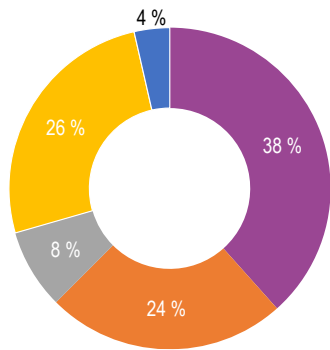


Figure 14. Deuxième métier (n = 62)

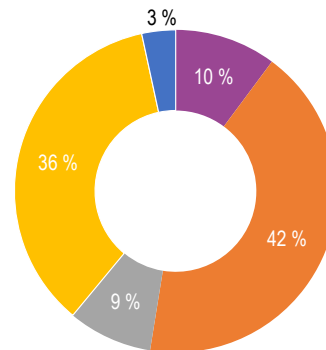
Figure 15. Troisième métier (n = 31)

## Occupation du temps pour une semaine normale



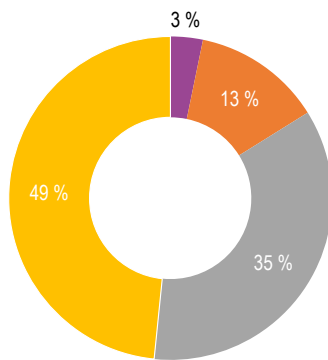
- À temps plein (30 heures et plus par semaine)
- À temps partiel (entre 10 et 29 heures par semaine)
- Moins de 10 heures par semaine
- Impossible à dire, ce métier n'a pas vraiment de « semaine normale »
- Autre

Figure 16. Occupation semaine normale pour le premier emploi (n = 112)



- À temps plein (30 heures et plus par semaine)
- À temps partiel (entre 10 et 29 heures par semaine)
- Moins de 10 heures par semaine
- Impossible à dire, ce métier n'a pas vraiment de « semaine normale »
- Autre

Figure 17. Occupation semaine normale pour le second emploi (n = 59)



- À temps plein (30 heures et plus par semaine)
- À temps partiel (entre 10 et 29 heures par semaine)
- Moins de 10 heures par semaine
- Impossible à dire, ce métier n'a pas vraiment de « semaine normale »

Figure 18. Occupation semaine normale pour le troisième emploi (n = 31)

## Statut de travailleur.euse

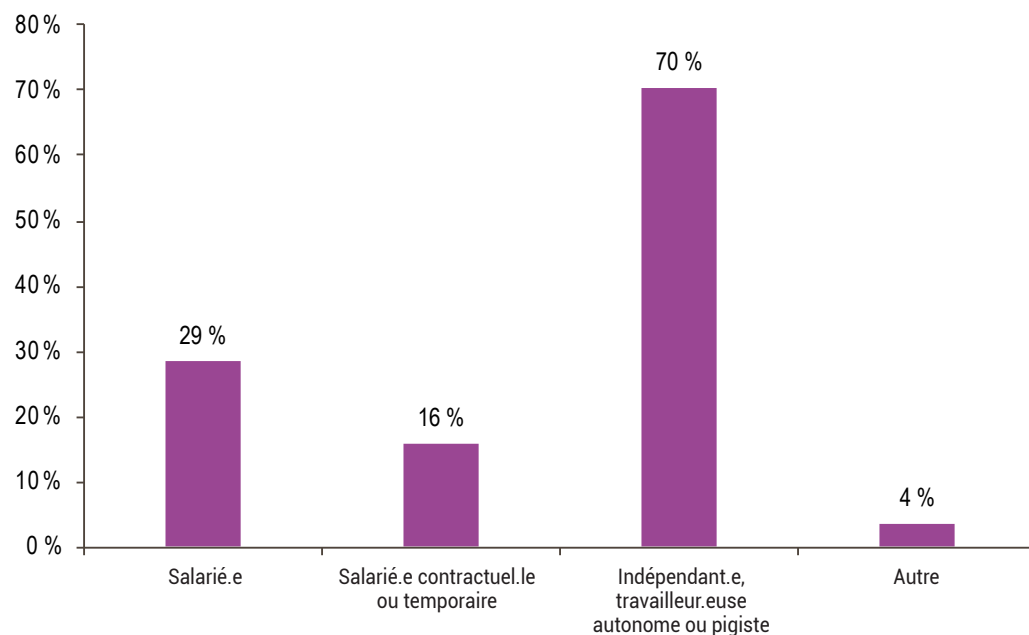


Figure 19. Statut de travailleur.euse (n = 108) (choix multiple)

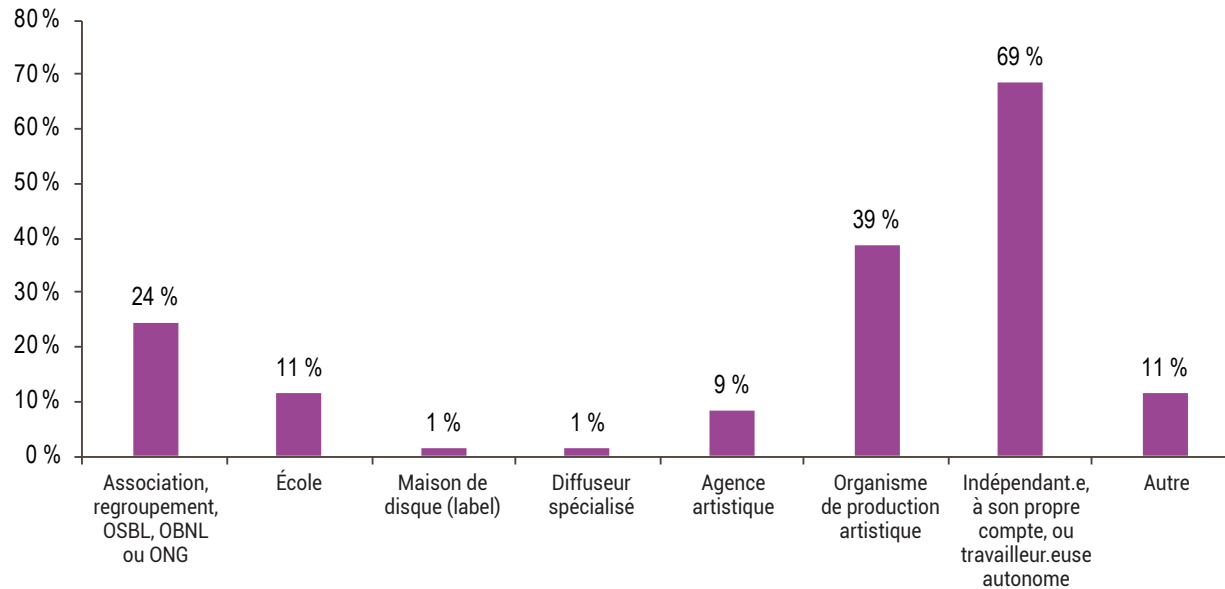


Figure 20. Type d'organisation pour lesquelles les répondant.e.s travaillent (n = 70) (choix multiple)

### Années d'expérience dans le secteur du théâtre

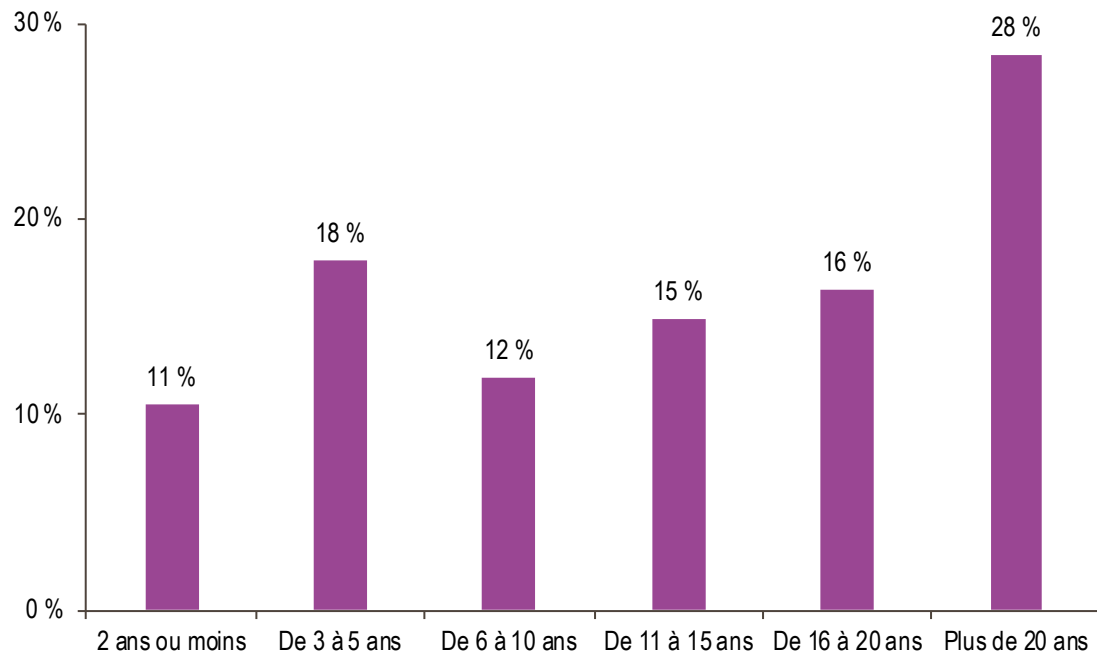


Figure 21. Années d'expérience dans le secteur du théâtre (n = 67)

## Types d'engagement pré et post COVID

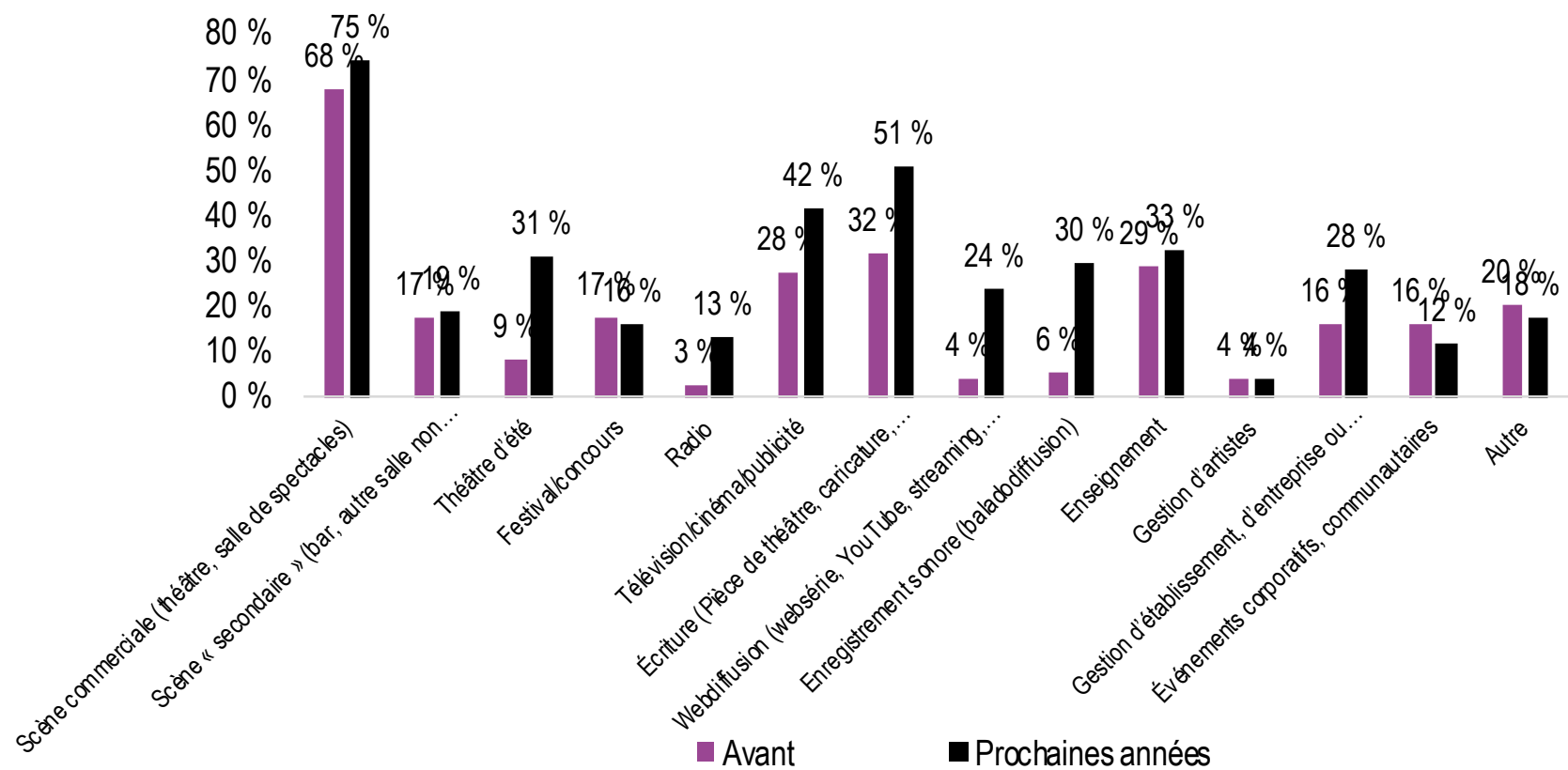


Figure 22. Type d'engagements des répondant.e.s pré et post-COVID (n = 69 et n = 67)

## Région administrative de travail

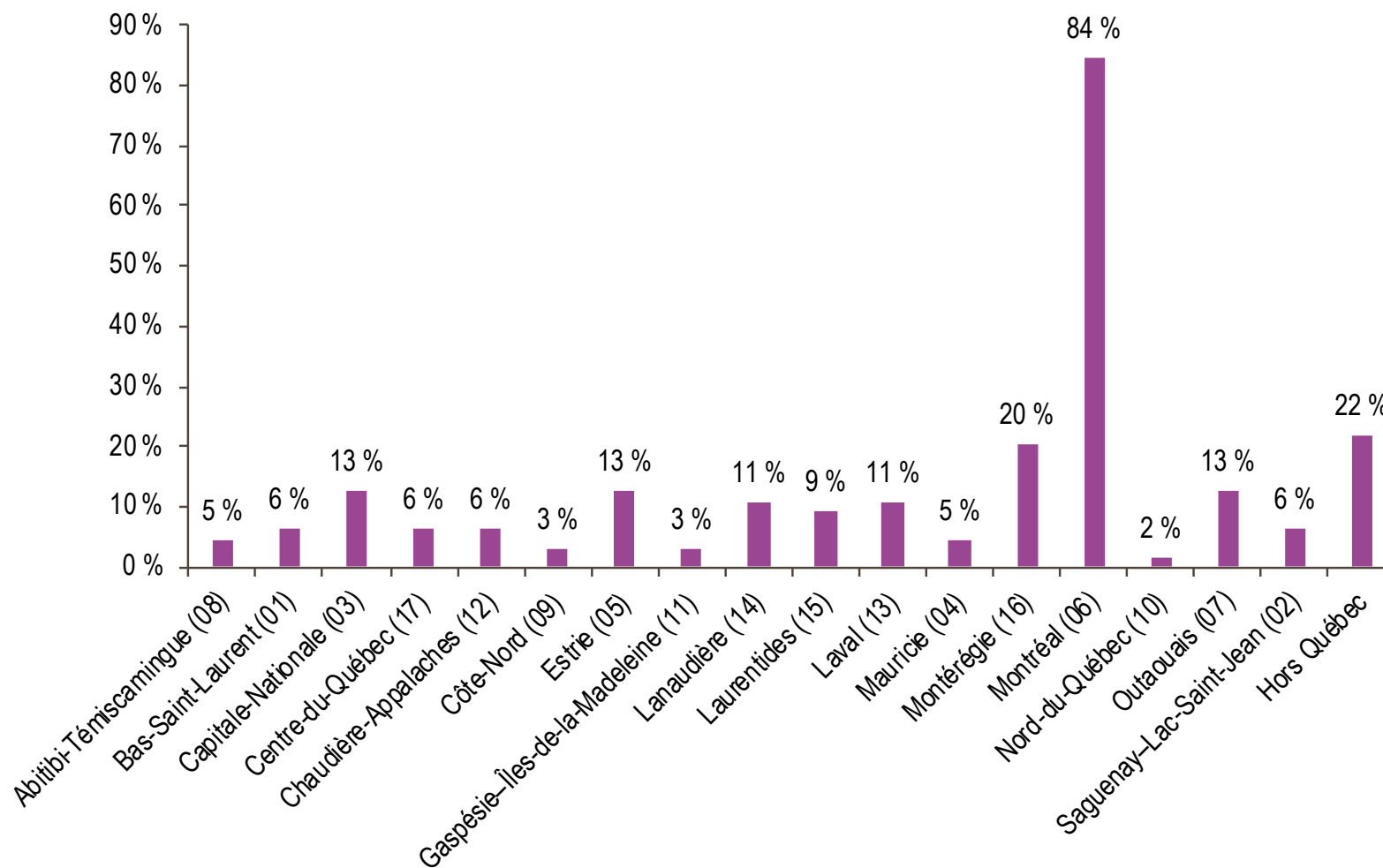


Figure 23. Région administrative de travail (n = 64) (choix multiple)

## Principales organisations

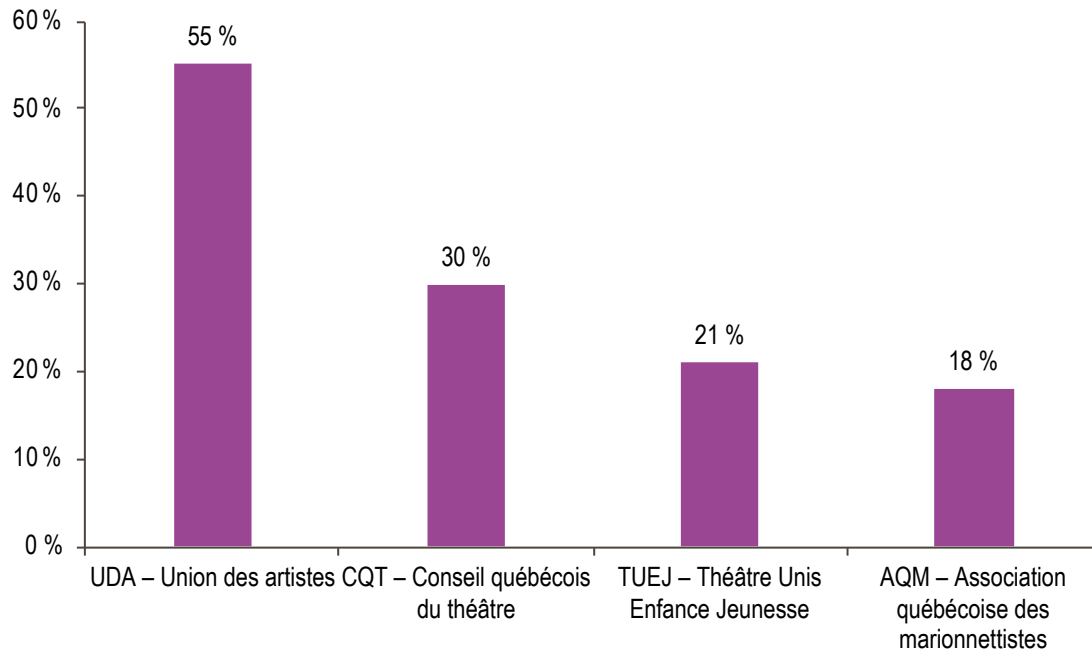


Figure 24. Principales organisations dont les répondant.e.s sont membres (n = 72) (choix multiple)

## Provenance du financement des projets

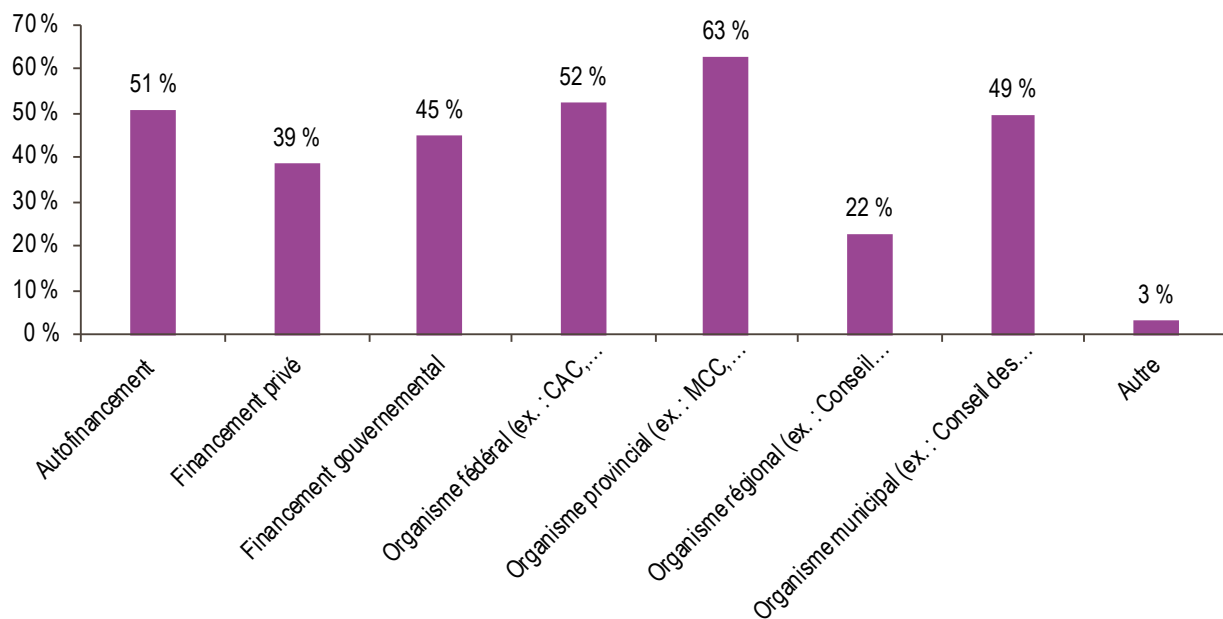


Figure 25. Financement des projets (n = 67) (choix multiple)

## Utilisation des réseaux sociaux à des fins professionnelles

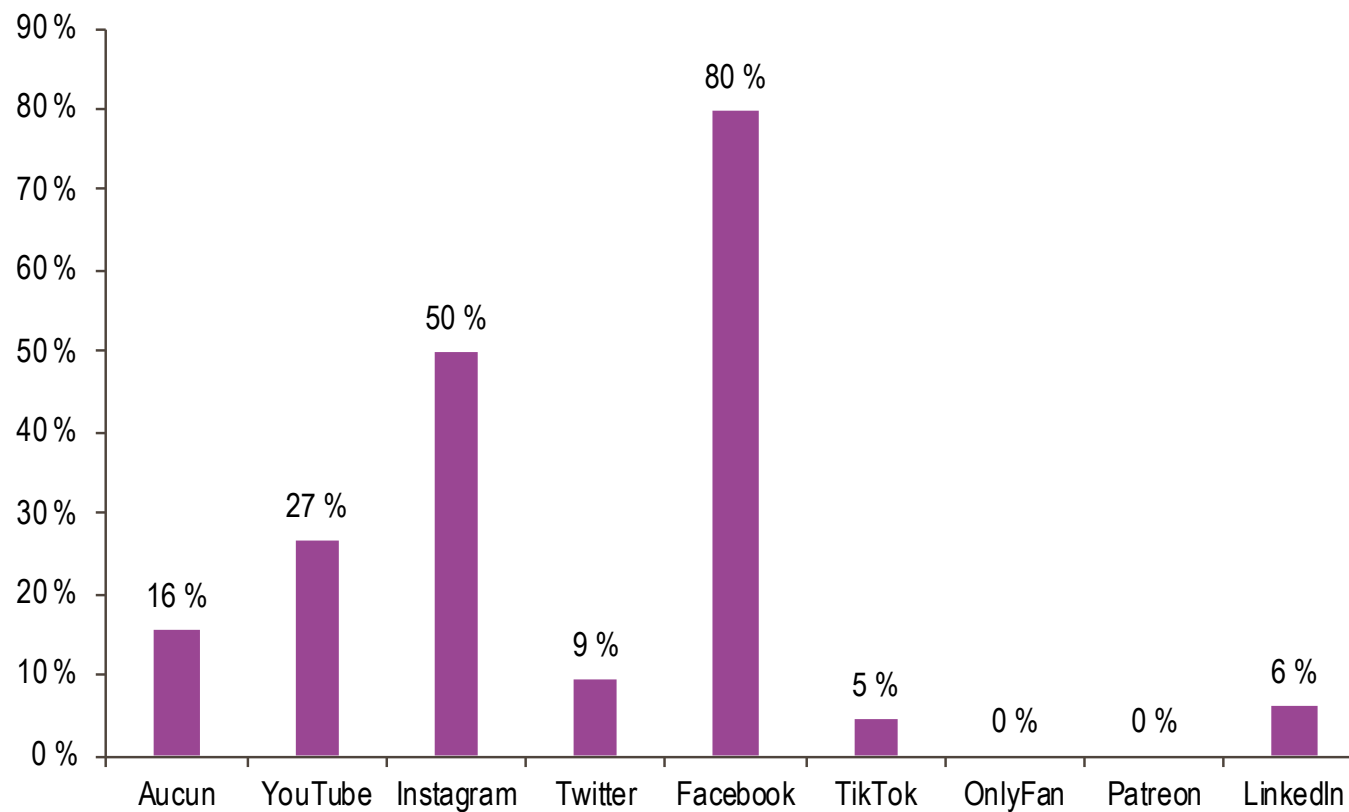


Figure 26. Réseaux sociaux utilisés à des fins professionnelles (n = 64) (choix multiple)



## Lien entre formation initiale (académique) et le métier pratiqué actuellement

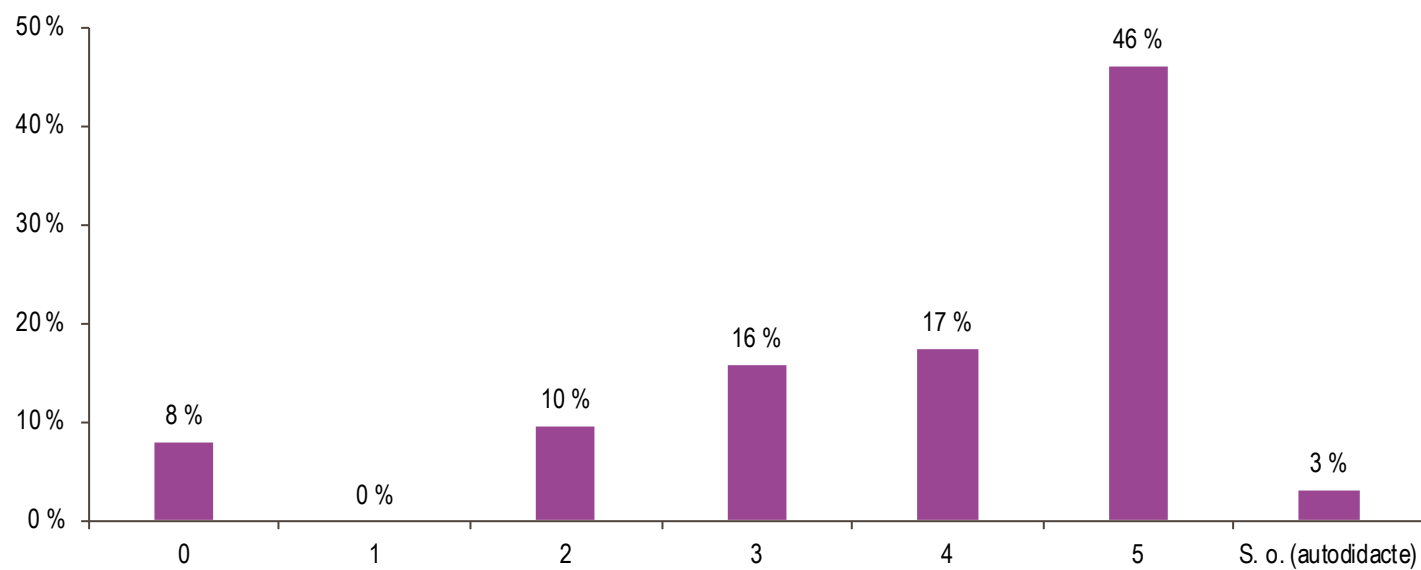


Figure 27. Lien entre formation initiale (académique) et le métier pratiqué actuellement (n = 63)

Échelle de mesure, où 0 signifie « ma formation initiale n'est pas du tout en lien avec le.s métier.s que j'exerce actuellement » et où 5 signifie « ma formation initiale est tout à fait en lien avec le.s métier.s que j'exerce actuellement »

### Dernier niveau de scolarité complété

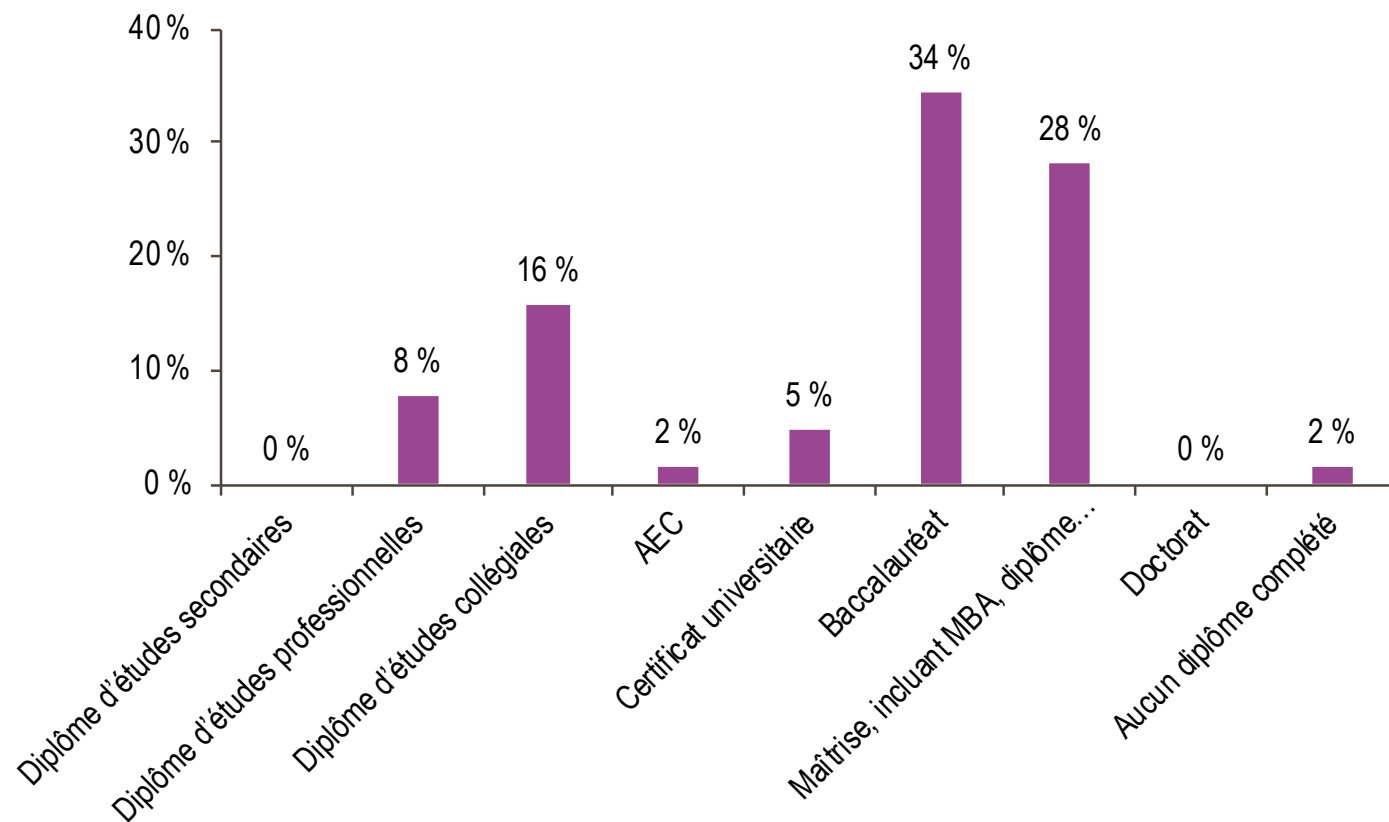


Figure 28. Dernier niveau de scolarité complété en lien avec l'emploi occupé (n = 64)

### Scolarité offrant une formation typique au secteur

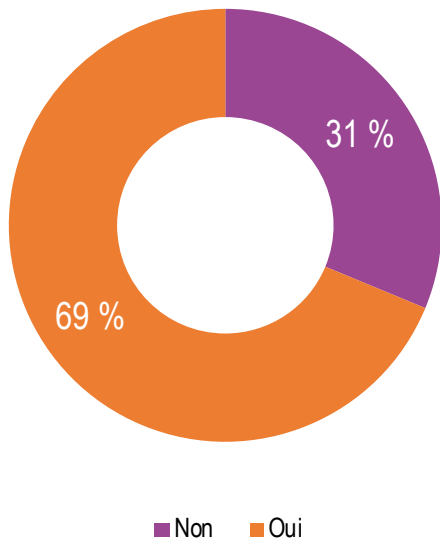


Figure 29. Scolarité offrant une formation typique au secteur du théâtre (n = 64)

### Nombre d'activités de formation continue dans le courant des deux dernières années

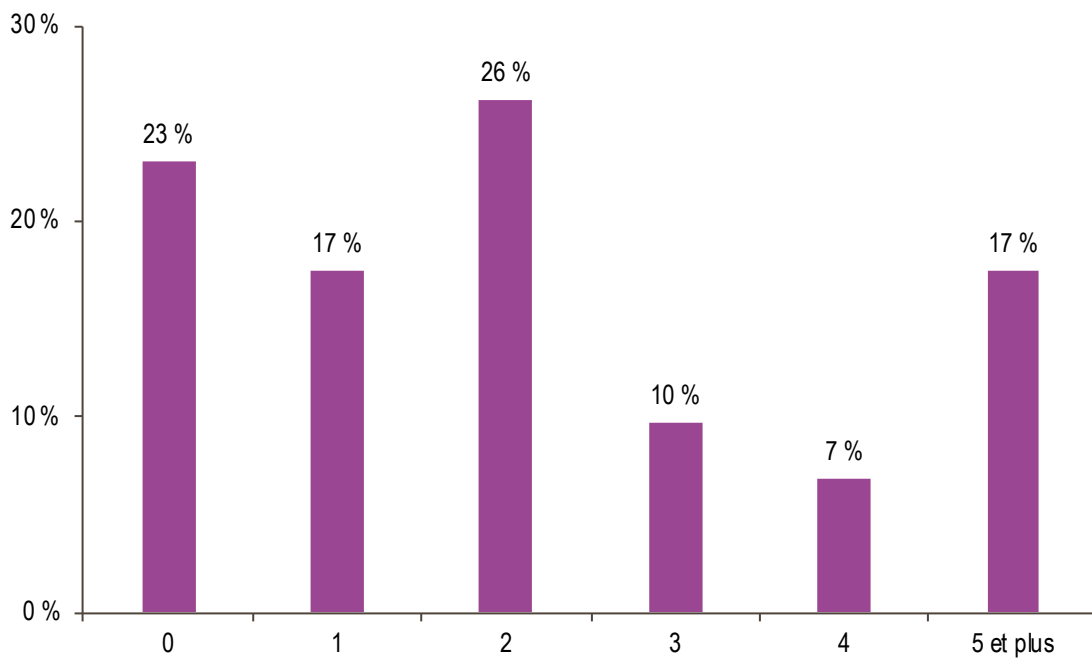


Figure 30. Nombre d'activités de formation continue suivies dans le courant des deux dernières années (n = 103)

### À quel groupe d'âge appartenez-vous?

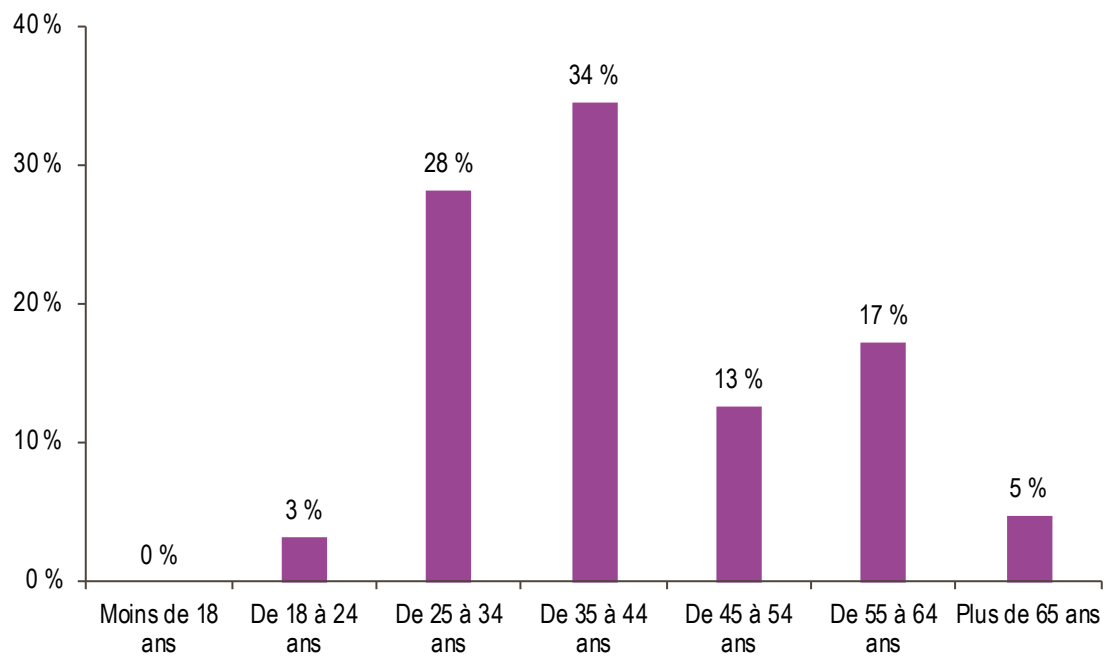
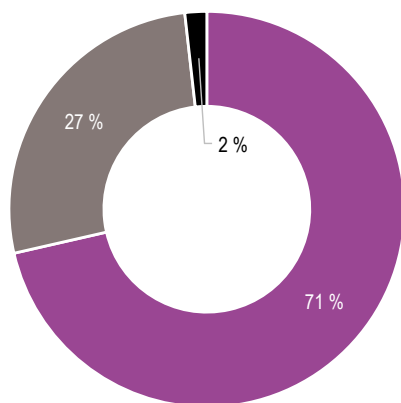


Figure 31. Âge (n = 64)

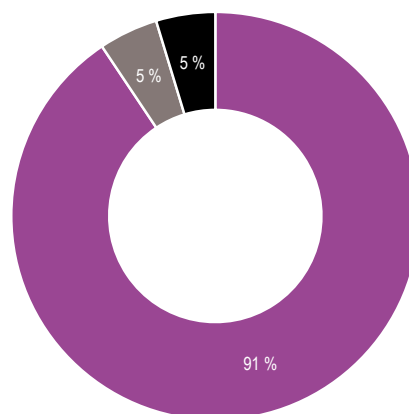
### À quel genre vous identifiez-vous?



- Femme
- Homme
- TNB (trans, non-binaire)

Figure 32. Genre auto-identifié (n = 56)

### Quelle est votre langue maternelle?



- Français
- Anglais
- Autre

Figure 33. Langue maternelle (n = 64)

**Vous identifiez-vous comme faisant partie d'une minorité visible?**

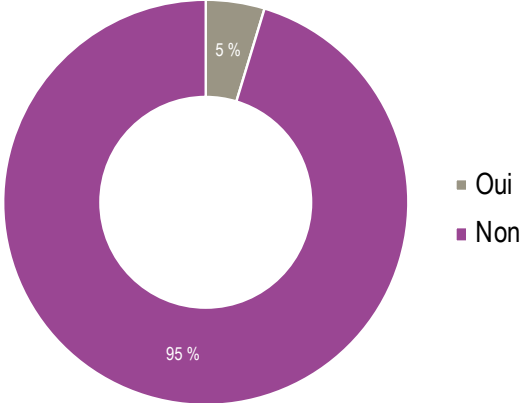


Figure 34. Auto-identification à une minorité visible (n = 64)

**Région administrative de résidence**

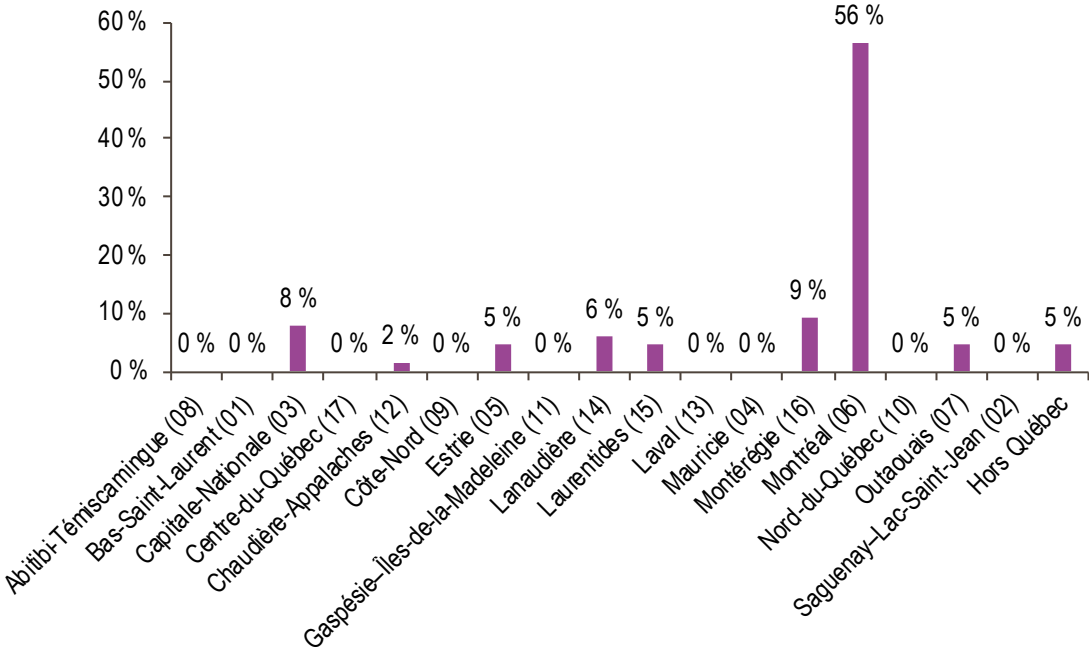


Figure 35. Région administrative de résidence (n = 64)

## Revenu annuel moyen avant impôt

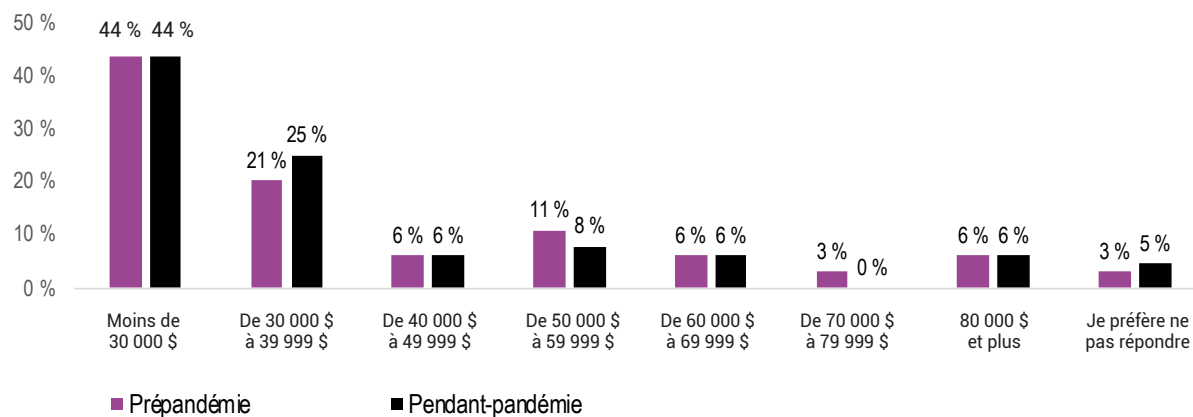


Figure 36. Revenu annuel moyen avant impôt (n = 64)



Un grand nombre de répondant.e.s n'ont pas précisé leurs informations sociodémographiques (soit approximativement 50 % des répondant.e.s). Les réponses relatives au portrait des participant.e.s à l'étude, ainsi que les analyses croisées faites par catégorie sociodémographique (ex. : âge, genre, nombre d'années d'expérience au sein du secteur, etc.), sont ainsi limitées aux répondant.e.s ayant répondu à ces questions.

### 3.3 LIMITES DE L'ÉTUDE

Cette étude présente certaines limites qui méritent d'être mentionnées. La prochaine section vise donc à les identifier et à mettre en relief l'impact de celles-ci sur les différents résultats de l'étude ainsi que sur les analyses de ces résultats.

Tout d'abord, la **méthodologie** employée par l'étude a été suivie en vue d'assurer la meilleure représentativité possible de la chaîne Théâtre. C'est pourquoi diverses stratégies de collecte de données ont été utilisées, soit des groupes de discussion, des tables rondes et un sondage. Les données obtenues qualitativement sont riches et abondantes, tant au niveau de la quantité que de la qualité. À l'origine, des entretiens individuels étaient prévus afin de combler certaines zones potentiellement sous-représentées. Suivant une analyse de la représentativité par catégorie de métiers, il aurait été bénéfique de rencontrer en entrevue individuelle quelques individus travaillant en éclairage ou en sonorisation, puisqu'il s'agit de la catégorie de métiers la plus sous-représentée (en comparaison avec la représentativité des autres catégories de métiers dans la présente étude). Cependant, pour des raisons hors de notre contrôle, il n'a pas été possible de procéder à de telles entrevues.

En ce qui a trait au **taux de participation au sondage**, une plus grande participation des représentant.e.s du milieu aurait été souhaitée puisqu'elle aurait permis une meilleure puissance statistique et une meilleure représentativité des travailleur.euse.s du secteur du théâtre québécois. Ainsi, les résultats de cette étude reposent sur un échantillon d'individus, et non sur l'ensemble des travailleur.euse.s du secteur, présentant ainsi certaines limites quant au potentiel de généralisation des résultats à l'ensemble de la population de travailleur.euse.s de la chaîne Théâtre.

De plus, la moitié des répondant.e.s au sondage (50 %) n'ont pas précisé leurs informations sociodémographiques. Ainsi, il n'a pas été possible de faire de croisement de données avec ce type d'information.

Pour ce qui est l'**analyse des données qualitatives**, une analyse thématique a été privilégiée comme méthodologie. Ce type d'analyse implique de faire émerger les principaux thèmes soulevés par les participant.e.s. Bien que des rencontres avec l'équipe du comité consultatif aient été tenues afin de s'assurer d'une certaine homogénéité de la compréhension des différents thèmes et des points soulevés, et qu'il ait été demandé au comité consultatif de réviser une version préliminaire du présent rapport, il est possible que certains concepts aient été traités avec moins de justesse.

Finalement, le contexte (**pandémie de COVID-19** entre l'hiver 2021 et l'automne 2022) dans lequel l'étude a été conduite a engendré plusieurs embûches et, par conséquent, certaines limites quant au potentiel d'extrapolation des résultats. Les retombées des événements des dernières années sont perceptibles sur une base quotidienne et sont en constante évolution, alors que ce rapport est statique. Il semble donc nécessaire de mettre le.la lecteur.trice en garde contre de trop grandes extrapolations des présents résultats au regard des impacts de la pandémie de COVID-19 sur ce secteur économique québécois.





# 4

## ENJEUX ET TENDANCES DE LA CHAÎNE THÉÂTRE

### 4.1 DYNAMIQUE DU SECTEUR

La chaîne Théâtre regroupe plusieurs maillons permettant l'émergence des œuvres, leur diffusion auprès du public et la formation des travailleur.euse.s du domaine. Ces maillons, au nombre de cinq, sont les suivants :

- Formation.
- Diffusion et promotion.
- Sonorisation et éclairage.
- Gestion.
- Recherche, production et création.

Les emplois de ce milieu sont généralement **précaires**. Une bonne partie des revenus sont soit générés par autofinancement, soit par les ventes de produits de théâtre, soit par des subventions (voir Figure 25 – Provenance du financement des projets). De plus, plus des deux tiers des travailleur.euse.s de ce secteur sont des travailleur.euse.s autonomes ou contractuel.le.s (selon les répondant.e.s au sondage, voir Figure 19 – Statut de travailleur.euse). Ce statut d'emploi ne permet pas l'accès à des mesures de soutien financier en cas d'instabilité (ex. : chômage). Par ailleurs, les deux dernières années ont été particulièrement éprouvantes pour les professionnel.le.s issu.e.s du secteur du théâtre. En raison des annulations ou de la reprogrammation des productions et des événements, bon nombre d'artistes ont potentiellement subi une perte de revenus considérable.

Ce secteur du milieu culturel québécois est également aux prises avec une réelle problématique de main-d'œuvre. La pandémie de COVID-19 ayant empiré ce phénomène, le secteur serait présentement en **pénurie de main-d'œuvre** pour certains postes clés, notamment les technicien.ne.s de scène (éclairage, sonorisation, etc.). Certain.e.s travailleur.euse.s de la chaîne ont peut-être préféré (ou été obligé.e.s) de changer de métier au cours des dernières années et ne sont pas revenu.e.s depuis. Les tables rondes et les groupes de discussion ont fait ressortir des problématiques de souffrance psychologique chez les travailleur.euse.s de ce secteur. Les symptômes de cette souffrance sont observables dans la pénurie de main-d'œuvre, mais également au niveau des formations à privilégier (Section 5 du présent rapport).

Tous les métiers de ce secteur sont caractérisés par **un dynamisme, un développement constant et des changements perpétuels** : les artistes doivent se démarquer dans un marché de théâtre en pleine effervescence. Les technicien.ne.s qui travaillent dans des conditions parfois précaires sont appelé.e.s à travailler également dans d'autres secteurs culturels (interchaînes). Les agent.e.s d'artistes et promoteur.trice.s doivent savoir composer avec les différentes plateformes

promotionnelles qui semblent ne jamais cesser de se réinventer. La formation ne peut jamais arrêter d'innover et de s'ajuster pour rester en avant de la vague des multiples changements et évolutions qui colorent ce secteur.

La très grande majorité des travailleur.euse.s de ce secteur doivent développer une **grande polyvalence**. De plus, selon les données du sondage, certains types d'engagement risquent d'être plus prisés qu'avant la pandémie (voir Figure 22 – Types d'engagement pré et post-COVID). Notons les engagements professionnels en lien avec le théâtre d'été (de 9 % pré-pandémie à 31 % post-pandémie), les engagements en lien avec l'écriture (de 32 % pré-pandémie à 51 % post-pandémie), les engagements en lien avec la webdiffusion (de 4 % pré-pandémie à 24 % post-pandémie) ainsi que les engagements en lien avec l'enregistrement sonore (de 6 % pré-pandémie à 30 % post-pandémie). Fort est à parier que, pour que ces ambitions se concrétisent, les travailleur.euse.s auront besoin de développer encore davantage leur polyvalence et certaines de leurs compétences.

L'industrie du théâtre a démontré une grande résilience en **s'adaptant aux défis posés** par la pandémie de COVID-19. Les compagnies se sont adaptées et elles utilisent désormais davantage d'outils numériques pour communiquer avec leur public. Par ailleurs, la pandémie a permis de faire émerger de nouvelles activités qui perdurent toujours en 2022, telles que des pièces de théâtre en mode audio ou en direct sur internet, des spectacles itinérants en plein air ou encore des partenariats locaux avec des écoles, des restaurants, etc.

L'argent n'est certes pas garant de talent, mais le développement de la discipline théâtrale au Québec, de même que son rayonnement et sa pérennité, nécessitent une **participation financière des pouvoirs publics québécois et canadiens**. Les paliers gouvernementaux provincial et canadien doivent continuer d'offrir de l'aide aux artistes ainsi qu'aux groupes et aux organismes artistiques afin que ces derniers puissent mener à bien leurs projets et leurs activités.

Enfin, les professionnel.le.s issu.e.s de la chaîne Création, tel.le.s que les acteur.trice.s, sont de plus en plus souvent amené.e.s à **jouer des scènes impliquant des relations intimes**. Aborder le jeu d'acteur.trice de ces scènes intimes de façon consentie et juste s'avère essentiel. La notion de consentement en jeu (ex. : l'attention aux corps, aux distances où l'on se tient, au contact physique, etc.) est donc très importante et une formation en ce sens est à privilégier.

## 4.2 DÉFIS RESSOURCES HUMAINES

Issus du *Diagnostic des ressources humaines du secteur culturel au Québec 2018-2021* de Compétence Culture, les défis ressources humaines sont définis comme « un élément problématique que rencontrent les personnes œuvrant dans le secteur culturel ou les organisations. Ces éléments problématiques ont un impact négatif sur les personnes, les organisations ou la chaîne. Les défis ressources humaines ne sont pas toujours directement résolus par le développement des compétences. Ils peuvent nécessiter le développement de politiques, de programmes, de mesures, d'incitatifs, de réglementations, etc. ».

Le Tableau 3 ci-dessous reprend les défis ressources humaines identifiés par Compétence Culture et indique, pour chacun d'entre eux, si ces défis ont été relevés au sein de la présente étude. Il est également précisé si ces défis ont été soulevés par la Table ronde A (Recherche, formation et création), B (Production, sonorisation et éclairage) ou C (Diffusion, promotion et gestion).

DÉFIS RH	TABLE RONDE A Recherche, formation et création	TABLE RONDE B Production, sonorisation et éclairage	TABLE RONDE C Diffusion, promotion et gestion
<b>1. L'accroissement des rythmes de production</b>		Avec le manque de main-d'œuvre, les conditions de travail deviennent difficiles pour livrer dans les délais, avec des horaires de plus en plus remplis.	Il y a une multitude de spectacles offerts, mais un manque de personnel pour les diffuser ainsi qu'un manque de disponibilité des locaux pour répondre à la pluralité de l'offre.
<b>2. L'augmentation des charges de travail</b>	Les professionnel.le.s mentionnent avoir une grande charge de travail, qui a augmenté depuis la pandémie, en plus de manquer de personnel : de petites équipes doivent en faire encore plus, et certain.e.s risquent un épuisement professionnel et vivent des enjeux de santé physique et mentale. Il semble y avoir à leurs yeux un épuisement généralisé dans le milieu.	Les horaires de travail sont intenses, ce qui peut amener le surmenage des ressources en place qui pallient le manque de main-d'œuvre. Ils.elles nomment qu'il y a beaucoup de postes vacants et ne suffisent plus à la tâche.	La vitesse et le nombre de dossiers sans avoir nécessairement les outils de travail adaptés amènent une grande charge de travail, pouvant mener au surmenage des ressources.
<b>3. Le cumul des fonctions</b>	Les participant.e.s de la Table ronde A mentionnent devoir porter plusieurs chapeaux et être versatiles dans le cadre de leurs fonctions, en occupant divers postes à la fois.	Les personnes dans les équipes techniques doivent maîtriser de plus en plus la technologie.	La main-d'œuvre requise dans le milieu doit être de plus en plus multitâches pour répondre aux divers types de demandes, en plus de posséder des connaissances en technologies. Les postes sont de moins en moins cloisonnés.

DÉFIS RH	TABLE RONDE A Recherche, formation et création	TABLE RONDE B Production, sonorisation et éclairage	TABLE RONDE C Diffusion, promotion et gestion
<b>8. La faible documentation des professions (référentiels) incluant la documentation des savoir-faire</b>		<p>Selon ce groupe, il est important de former des gens qui ont un intérêt sur le plan technique.</p> <p>De plus, il est important de protéger le métier de chapelier.ière pour que le savoir-faire ne disparaisse pas.</p>	<p>Il importe de donner une attention particulière à la transmission des savoirs.</p> <p>La pénurie de main-d'œuvre et le roulement rapide des employé.e.s amènent des formations constantes et donc un manque d'expertise sur le terrain.</p>
<b>9. La fluctuation des revenus</b>	<p>Le fait que plusieurs des métiers dans la chaîne Théâtre requièrent d'être travailleur.euse autonome amène une fluctuation des revenus.</p>	<p>Le fait que plusieurs des métiers dans la chaîne Théâtre requièrent d'être travailleur.euse autonome amène une fluctuation des revenus.</p>	<p>Les dernières années pandémiques ont amené une fluctuation des revenus avec l'annulation de spectacles. Cela a nécessité la gestion du report de plusieurs spectacles lors des deux dernières années.</p>
<b>11. L'intégration de la relève</b>		<p>Les participant.e.s à la Table ronde B nomment leur préoccupation quant à une relève, notamment au plan technique. Ils.elles jugent que le secteur n'est pas assez attrayant pour les jeunes.</p>	<p>Les participant.e.s à la Table ronde C se questionnent sur la meilleure façon d'intégrer et de faire de la place à la relève. De plus, ils.elles nomment le manque d'expertise terrain de cette dernière et le besoin de prendre le temps de les former adéquatement. Ils.elles amènent aussi la préoccupation de la relève au niveau des agent.e.s de spectacle.</p>
<b>12. Le manque de sécurité d'emploi</b>	<p>Le fait que plusieurs des métiers dans la chaîne Théâtre requièrent d'être travailleur.euse autonome amène une précarité d'emploi.</p>		
<b>13. La mobilisation des passeur.euse.s de culture (municipalités/ écoles)</b>	<p>Un souhait d'être en proximité avec le public et à « séduire » à nouveau les spectateurs.trices a été nommé. Selon eux.elles, la relation avec le public devrait être revalorisée.</p>		

DÉFIS RH	TABLE RONDE A Recherche, formation et création	TABLE RONDE B Production, sonorisation et éclairage	TABLE RONDE C Diffusion, promotion et gestion
<b>14. Le nombre insuffisant d'agent.e.s de diffusion et de promotion</b>			Il y a une pénurie d'agent.e.s de diffusion.
<b>18. Le recrutement de personnel qualifié</b>	L'exode hors des régions du personnel qualifié peut amener des défis de recrutement.	Selon ce groupe, il existe un manque de main-d'œuvre spécialisée et un manque de valorisation des métiers techniques. Ils.elles suggèrent de valoriser les formations des domaines en demande, davantage techniques et moins par rapport au volet de conception. Ils.elles nomment qu'il y a beaucoup de postes vacants et ne suffisent plus à la tâche.	Selon ce groupe, il est important de revamper le milieu de la culture pour qu'il soit agréable et attractif d'y travailler. De plus, ils.elles nomment la difficulté à trouver des technicien.ne.s (prix de plateau élevé) et une pénurie d'agent.e.s de diffusion.
<b>19. La rémunération non compétitive, la faiblesse des revenus</b>	Plusieurs professionnel.le.s ont mentionné avoir des conditions de travail difficiles (exemple : faible salaire, aucune assurance, etc.)	Plusieurs technicien.ne.s se demandent si leur emploi est suffisant pour gagner leur vie, au vu des salaires peu élevés. Une question est posée : « Est-ce que la chaîne Théâtre est viable? ». Ils.elles nomment aussi l'importance de plus en plus grandissante des conditions de travail depuis les dernières années, avec un équilibre entre le travail et la vie personnelle préconisé qui ne tend pas encore à suivre dans le milieu.	Les participant.e.s de la Table ronde C nomment le manque de compétitivité des salaires sur le marché. Il peut donc être plus difficile de trouver des technicien.ne.s ou des artistes pour certaines productions. Les personnes de la Table ronde C nomment qu'il s'avère être un défi que de pouvoir prendre soin de ses équipes au niveau des conditions de travail et de la rémunération.
<b>20. Le respect des pratiques écoresponsables</b>	Au cours des prochaines années, divers changements sont à venir pour tendre de plus en plus vers l'écoconception, en gérant notamment les déchets associés à la production, en utilisant les ressources de manière circulaire, etc. Cela nécessitera du temps de réflexion au sein de la chaîne.	En ce qui a trait au décor, l'écoconception devient de plus en plus importante, notamment être en mesure de réutiliser les matériaux et de concevoir avec un souci de l'environnement.	Ce groupe nomme l'importance du développement durable dans la chaîne Théâtre.

DÉFIS RH	TABLE RONDE A Recherche, formation et création	TABLE RONDE B Production, sonorisation et éclairage	TABLE RONDE C Diffusion, promotion et gestion
<b>22. La rotation de personnel</b>	Les ressources humaines en théâtre et leur expertise/expérience sont rares et la rétention de la main-d'œuvre est un enjeu important.	La présence de plusieurs postes vacants et le contexte de pénurie amènent un manque de personnel qualifié, ce qui peut avoir une incidence sur la qualité du travail ainsi qu'une charge de travail supplémentaire pour les ressources en place. Il existe une pénurie de main-d'œuvre dans le domaine.	Il existe un enjeu de rétention général, mais encore plus marquant au niveau des technicien.ne.s et des régisseur.euse.s. Il y a une pénurie de main-d'œuvre ainsi qu'un problème de rétention du personnel.
<b>23. La succession aux postes de direction et le transfert de propriété matérielle et immatérielle</b>		Selon ce groupe, les directions techniques devraient connaître le terrain et le métier de manière concrète, pas seulement conceptuelle.	La gestion des ressources humaines devient de plus en plus importante dans le rôle de direction, en plus de la dotation pour attirer et recruter des candidat.e.s de choix.

Tableau 3. Défis RH de la chaîne Théâtre.

Note : la numérotation des défis RH a été conservée en provenance du Diagnostic des ressources humaines du secteur culture au Québec 2018-2021.

En plus des défis ressources humaines relevés ci-dessus, d'autres défis, issus des enjeux et de la dynamique du secteur de la chaîne Théâtre, ont été soulevés dans le cadre de la présente étude. Les défis sont rapportés ci-dessous.

## NOUVEAUX DÉFIS RESSOURCES HUMAINES RELEVÉS DANS LA PRÉSENTE ÉTUDE

### Technologies

La connaissance et l'apprentissage des nouvelles technologies est un enjeu présent soulevé dans les Tables rondes A et C, tout comme celui de rester à jour dans cet environnement technologique changeant. En effet, qu'il s'agisse du son, de la lumière, de la diffusion ou des outils collaboratifs/RH au sein des organisations, la main-d'œuvre en place gagne à se développer sur les possibilités offertes afin de permettre une diffusion optimale et de maximiser son temps avec les possibilités offertes par la technologie. Ceci requiert une adaptation aux changements, ainsi que beaucoup d'apprentissage.

### Sécurité physique et psychologique

Lors des Tables rondes A et B, certains enjeux de sécurité du personnel ont été mentionnés, notamment pour les comédien.ne.s ainsi que pour les technicien.ne.s sur scène (ex. : monter des échafauds). Également, dans toutes les tables, les enjeux de sécurité psychologique ont été nommés, en lien avec la pluralité des rôles requis (plusieurs chapeaux à la fois) et la grande charge de travail dans un environnement instable avec des conditions précaires.

### Ressources matérielles

Pour la Table ronde B, il existe une pénurie des matériaux pour les décors ainsi que des délais chez les fournisseurs. Pour la Table C, c'est plutôt le petit nombre de diffuseurs pour répondre à l'offre et à la pluralité de spectacles qui posent problème.

## AUTRES DÉFIS RESSOURCES HUMAINES NON RELEVÉS DANS LA PRÉSENTE ÉTUDE

D'autres défis ressources humaines avaient été identifiés dans le *Diagnostic des ressources humaines du secteur culturel au Québec 2018-2021*, mais n'ont pas été soulevés dans le cadre de la présente étude. Il est important de mentionner que cela ne sous-entend pas que ces défis ne sont pas présents dans l'industrie, mais plutôt que l'objet de l'étude actuelle n'a pas conduit les participant.e.s ni les répondant.e.s à les soulever. Ces défis sont les suivants :

- 4. La discrimination envers les artistes autochtones.
- 6. La discrimination envers les femmes (équité hommes-femmes).
- 7. L'encadrement des pratiques d'enseignement (accréditation des formateur.trice.s et entraîneur.euse.s).
- 10. La gestion des bénévoles.
- 15. La préparation des candidat.e.s aux écoles professionnelles.
- 16. La protection de la liberté d'expression.
- 17. La protection sociale insuffisante.
- 21. Les risques associés aux transitions de carrière.

### 4.3 MÉTIERS EN SITUATION DE RARETÉ, EN ÉMERGENCE ET EN TRANSFORMATION

Face à la dynamique du secteur, ses enjeux et ses défis, plusieurs métiers du secteur Théâtre connaissent une évolution, voire une transformation. Si ce contexte est propice à l'émergence et à la transformation de certains métiers, d'autres, au contraire, sont plutôt en situation de pénurie.

De façon générale, étant donné le contexte actuel du marché de travail, plusieurs personnes ayant un métier dans la chaîne Théâtre sont dans l'obligation de **développer leur polyvalence**, portant divers chapeaux pour un même poste. Ceci demande donc beaucoup d'effort de diversification, d'adaptation et de flexibilité pour occuper divers rôles clés. De plus, le *Diagnostic des ressources humaines du secteur culturel au Québec en 2018-2021*<sup>8</sup> a fait ressortir cinq thématiques prioritaires comportant des enjeux de développement des compétences, dont **l'aisance technologique**. L'utilisation grandissante des technologies, comme dans d'autres domaines, touche plusieurs métiers de la chaîne Théâtre. Ces métiers doivent donc s'actualiser et se transformer pour accroître leur aisance technologique. Les tables rondes effectuées dans le cadre de cette étude ont aussi relevé cet élément. Plus précisément, il a été nommé lors des trois tables rondes que presque tous les métiers du théâtre doivent être en mesure d'utiliser les technologies numériques.

Les tables rondes ont permis d'identifier des métiers en situation de rareté, des métiers en émergence et des métiers en transformation.

MÉTIER EN SITUATION DE RARETÉ	TEL QUE MENTIONNÉ DANS LES TABLES RONDES...
Accessoiriste/Costumier.ère	A
Agent.e	C
Communication et billetterie	C
Conception audiovisuelle	C
Direction de tournée	A
Direction de production	A, B et C
Direction technique	A et B
Gestion d'atelier de décor	B
Gestionnaire	A, B et C
Menuiserie scénique	B
Métiers spécialisés et techniques	A, B et C
Métiers de diffusion (dont responsable de la diffusion)	A, B et C
Opérateurs : sonorisation, éclairage, opération des machines numériques	B et C
Régie	A et C
Scénographie	A
Soudure	B
Développement de public	C
Traduction	A
Travailleur.euse culturel.le	A

8. *Compétence Culture, Diagnostic des ressources humaines du secteur culturel au Québec 2018-2021, juin 2018.*



## MÉTIERS EN ÉMERGENCE

### Tables rondes B et C

#### *Médiateur.trice culturel*

Les Tables rondes B et C ont identifié la médiation culturelle comme un métier en émergence/transformation. En effet, facilitant les échanges entre l'œuvre et le public, la médiation culturelle permet une éducation artistique des spectateurs dans l'appréciation de l'œuvre, en plus de recenser les besoins de la communauté pour mieux la comprendre et s'en inspirer dans la création (notamment avec le public scolaire ou issu de l'immigration). Des compétences en lecture artistique, en communication et en savoir-être (développement de relations) sont préconisées, en plus des habiletés à gérer diverses priorités dans le temps.

#### *Écoconception*

Dans un contexte de plus en plus écoresponsable, des experts en écoconception permettant plus d'écologie dans les productions théâtrales sont en émergence/en demande.

### Table ronde A

#### *Conseil dramaturgique/Dramaturges*

Dans un souci partagé d'interdisciplinarité dans le domaine du théâtre, le métier de dramaturge/conseil dramaturge est nommé comme étant en transformation par la Table ronde A, retrouvant son intérêt et sa « noblesse » dans le milieu. En effet, ce dernier permet de questionner l'histoire, le médium utilisé et ce qui est en train d'être créé. Les personnes le pratiquant possèdent des connaissances servant aux différents métiers et nourrissantes pour une équipe de création, permettant notamment d'accompagner la transposition d'un médium à un autre.

#### *Coordonnateur.trice de scène d'intimité*

Ce métier émerge du contexte du mouvement « Me Too ». Ce métier vise à assurer la sécurité de toutes les parties prenantes dans la réalisation et l'interprétation d'une scène d'intimité, et ce, à toutes les étapes de la performance : de la préparation à l'exécution de la scène d'intimité sur scène. Ce métier touche aux notions de consentement, de communication, des limites du pouvoir, des divers niveaux de nudité, du rapport aux corps, du rapport aux genres, du matériel de protection, etc. Le/la coordonnateur.trice d'intimité favorise le dialogue entre les parties prenantes (acteur.trice.s, metteur.euse en scène, équipe technique, etc.) et offre diverses solutions pour assurer la sécurité et le respect des protocoles établis.

### Table ronde C

#### *Responsable de contenu numérique*

Les médias sociaux occupant de plus en plus d'importance, responsable des contenus numériques devient un métier en émergence, permettant de rejoindre les publics sur différentes plateformes et d'attirer les spectateurs vers les arts. De plus, ces responsables peuvent permettre la diffusion du théâtre sur les plateformes numériques. Dans l'immédiat, il s'agit d'un chapeau de plus porté par une personne dans l'équipe.

## MÉTIERS EN TRANSFORMATION

### Tables rondes A et B

*Métiers techniques et reliés à la technologie (ex. : technocréation, assistance technique, vidéo, son, éclairage).*

Avec la technologie et le numérique comme nouvelles variables, les rôles techniques sont appelés à se spécialiser davantage en technologie et en numérique, notamment en maîtrisant divers logiciels pour les vidéos, le son et la lumière. De plus, les métiers techniques sont aussi appelés à avoir un rôle-conseil pour des spectacles virtuels. Pour ce qui est d'un rôle en émergence, celui de technocréateur.trice consiste à avoir un langage de programmation et de création artistique en parallèle.

*Gestionnaire/direction générale*

Le rôle des gestionnaires a connu une transformation dans le milieu au cours des dernières années, avec le télétravail et les enjeux de santé mentale/épuisement : ces dernière.s doivent apprendre à gérer des équipes à distance et à composer avec le soutien psychologique de leur équipe. De plus, les gestionnaires ont à occuper un certain rôle de ressources humaines : sensibilité humaine, leadership, tact et capacité à mobiliser les équipes sont des compétences requises.

# 5

## ANALYSE DÉTAILLÉE DES BESOINS DE FORMATION

La réalisation des tables rondes et des groupes de discussion a permis de faire émerger seize compétences partagées par l'ensemble des travailleur.euse.s de la chaîne Théâtre. Ces compétences transversales, précisées ci-dessous, ont ensuite été soumises aux répondant.e.s du sondage, lequel.le.s devaient identifier, parmi celles-ci, les compétences prioritaires à développer ou à perfectionner, dans le cadre de l'exercice de leur métier. La Figure 37 présente les résultats obtenus pour l'ensemble des répondant.e.s.

Il est possible de constater que les trois compétences jugées prioritaires pour l'ensemble des répondant.e.s sont les suivantes :

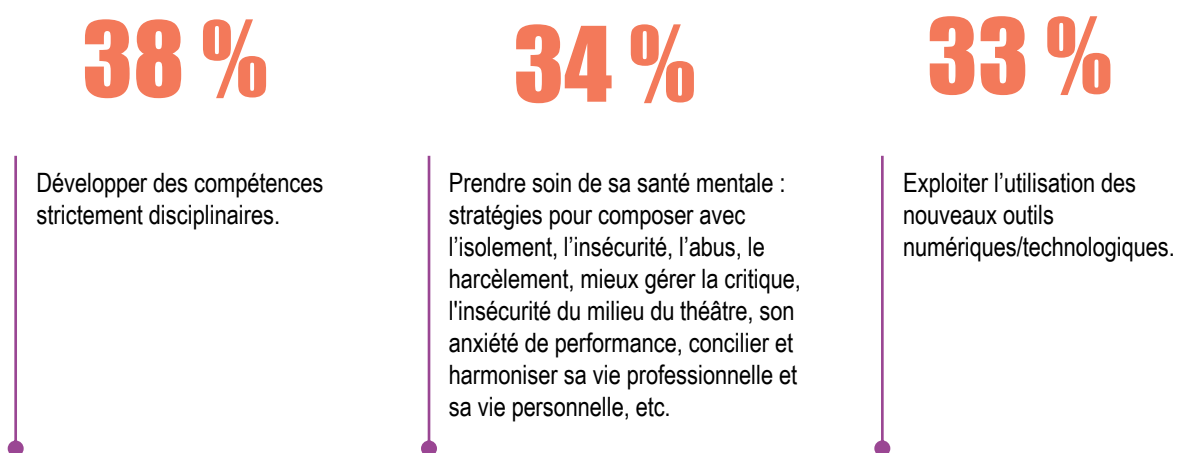


Figure 37. Compétences techniques ou non techniques à développer en priorité (n = 96) (choix multiple)

L'importance de la compétence « **développer des compétences strictement disciplinaires** » a été soulignée tant au niveau du sondage que des tables rondes. Lors des tables rondes, les répondant.e.s ont mentionné l'importance de se perfectionner entre autres au niveau de la production de spectacles ainsi que de la création numérique (ex. : pour le Web).

L'importance de **prendre soin de sa santé mentale** a également fait partie des discussions lors des tables de rondes. Selon les participant.e.s, cela passe entre autres par la connaissance de ses propres signaux d'alerte et des signes précurseurs de symptômes qui s'y rattachent, le choix

de comportements qui conviennent le mieux pour favoriser le bien-être et la qualité de vie, la fixation et le respect de limites personnelles et professionnelles ainsi que l'entretien de bonnes relations sociales.

Par ailleurs, la compétence « **exploiter de nouveaux outils numériques/technologiques** » a été soulignée tant au niveau du sondage que lors des tables rondes. Lors des tables rondes, les répondant.e.s ont mentionné l'importance de développer leur aisance technologique pour s'adapter à la nouvelle tendance Web. L'ensemble des acteur.trice.s de la chaîne Théâtre ont un intérêt pour développer cette compétence afin d'être en mesure de se démarquer dans un milieu hautement compétitif. Il s'agit donc d'une compétence transversale devenue essentielle à maîtriser dans le contexte actuel.

Bien que certaines compétences ne soient pas ressorties comme étant prioritaires à l'issue du sondage, il est tout de même important de relever les autres éléments soulignés lors des tables rondes. Ces éléments amènent des précisions et des nuances aux résultats du sondage, permettant de mettre en lumière l'importance des autres compétences techniques ou non techniques.

### **TEL QUE MENTIONNÉ DANS LES TROIS TABLES RONDES (3/3)**

La gestion du temps et des priorités a été identifiée comme une compétence essentielle à développer dans un contexte où tout bouge rapidement. Il a été question entre autres de cibler des moyens concrets et applicables au quotidien afin de mieux gérer ses priorités et son énergie pour se centrer sur ses activités essentielles, mais aussi de mieux gérer son stress pour rester en équilibre et en santé.

L'adoption de pratiques écoresponsables est également ressortie comme étant une compétence à développer dans le secteur du théâtre. On fait référence entre autres à la mise en place de pratiques d'approvisionnement responsable en ce qui concerne les besoins techniques, une offre de programmation à majorité québécoise, l'accès à la culture pour tous.les citoyen.nes dès le plus jeune âge, une offre de diffusion complétée par des d'activités participatives et de médiation culturelle, la rencontre entre les œuvres, les artistes et les publics, mais aussi l'adoption de comportements écoresponsables (ex. : assurer une saine gestion des matières résiduelles, adopter des pratiques qui contribuent à maximiser notre efficacité énergétique).

### **TEL QUE MENTIONNÉ DANS DEUX TABLES RONDES SUR TROIS (2/3)**

Le maintien d'une gestion financière exemplaire a fait partie des discussions dans deux des trois tables rondes. En effet, cette compétence est à développer de façon prioritaire, indifféremment de la catégorie d'emplois ou du type de métier, puisque la gestion financière et/ou budgétaire de son métier ou de ses projets est particulièrement importante dans un univers où les ressources financières sont limitées et dans un contexte où les professionnel.les de la chaîne Théâtre sont, pour la plupart, des travailleur.euses autonomes. La lecture des états financiers a aussi été soulevée par certain.e.s comme étant une compétence à développer.

### TEL QUE MENTIONNÉ DANS UNE DES TROIS TABLES RONDES (1/3)

Les participant.e.s de la Table ronde Recherche, formation et création ont mentionné l'importance de **se doter d'un langage commun entre parties prenantes du milieu**. Autrement dit, il serait souhaitable que l'ensemble des parties prenantes de la chaîne Théâtre comprenne les différents maillons et métiers qui la composent. Ceci faciliterait la collaboration entre acteur.trice.s et augmenterait la vision systémique de chacun.e.

Les participant.e.s de la Table ronde Diffusion, promotion et gestion ont discuté de la **capacité à gérer le changement** comme étant une compétence très importante à développer. Le fait de tolérer le changement, de l'accepter, de réagir adéquatement face à celui-ci fait d'un acteur.trice de la chaîne Théâtre quelqu'un.e de beaucoup plus résilient.e, agile, mais aussi quelqu'un.e avec une meilleure capacité d'adaptation. La nécessité pour certain.e.s de développer leurs **compétences en gestion des ressources humaines** (ex. : plan de formation, processus d'appréciation de la contribution, plan de développement de carrière) a aussi été soulevée lors de cette table ronde, dans un contexte où il y a rareté de main-d'œuvre et où il est nécessaire de miser sur la fidélisation des employé.e.s.

Le développement de **compétences éthiques** se traduirait par la capacité à appliquer des valeurs éthiques et à se comporter de manière juste comme professionnel.le œuvrant au sein de la chaîne Théâtre. Ceci permettrait d'ailleurs une meilleure compréhension des liens entre l'éthique, le légal et le théâtre.

Par ailleurs, l'une des tables rondes a discuté de la nécessité de **bien gérer une équipe multigénérationnelle**. Cela passerait entre autres par l'identification des différences et des similarités dans les attentes et les besoins des travailleur.euse.s de différentes générations ainsi que par l'importance de cibler des stratégies visant à créer la synergie au sein d'une équipe multigénérationnelle.

Compétences	Pourcentage
1. Développer des compétences strictement disciplinaires.	38 %
2. Prendre soin de sa santé mentale : stratégies pour composer avec l'isolement, l'insécurité, l'abus, le harcèlement, mieux gérer la critique, l'insécurité du milieu du théâtre, son anxiété de performance, concilier et harmoniser sa vie professionnelle et sa vie personnelle, etc.	34 %
3. Exploiter l'utilisation des nouveaux outils numériques/technologiques.	33 %
4. Développer ses habiletés interpersonnelles : intelligence émotionnelle, développement du réseau professionnel, communication et collaboration, etc.	30 %
5. Adopter et actualiser ses pratiques de travail pour qu'elles soient écoresponsables.	29 %
6. Développer des habiletés de gestion humaine : désamorcer des situations conflictuelles, gérer un changement efficacement, habiletés d'évaluation de la performance.	28 %
7. Transmettre ses connaissances et son expertise efficacement pour assurer la relève dans l'industrie du théâtre : donner de la formation, coacher/accompagner, etc.	28 %
8. Maintenir une bonne gestion financière appliquée à l'industrie du théâtre : taxes, crédits d'impôt et subventions, commandites, bailleurs de fonds, etc.	26 %
9. Gérer adéquatement son temps et ses priorités comme travailleur.euse autonome.	24 %
10. Comprendre les relations de pouvoir dans le domaine du théâtre.	23 %
11. Exploiter les médias sociaux et les outils numériques pour la promotion et la diffusion de contenus théâtraux.	22 %
12. Inclusion de la diversité : développer sa compréhension des différentes réalités de la diversité (racisme, discrimination, préjugés, biais inconscients, avantages à l'inclusion, etc.).	19 %
13. Développer des habiletés de gestion de projet, de bâtiments, d'équipements, etc.	19 %
14. S'outiller pour collaborer en télétravail ou en mode hybride.	16 %
15. Connaître les réglementations de la CNESST pour les appliquer et/ou les faire appliquer adéquatement.	14 %
16. Développer des connaissances en ce qui a trait à l'immigration et à ses processus : comment réaliser le processus d'embauche, visa, permis de travail, etc.	3 %

Tableau 4. Compétences techniques ou non techniques à développer (n = 96) (choix multiple)

## LES COMPÉTENCES TECHNIQUES OU NON TECHNIQUES À DÉVELOPPER SELON LE NIVEAU DE MAÎTRISE

Pour chacune des compétences non techniques ou techniques sondées, il a également été demandé aux répondant.e.s de préciser le niveau de maîtrise qu'ils.elles souhaitent posséder (débutant, intermédiaire ou avancé). Ces résultats sont présentés dans la portion de droite de la Figure 38. Ils indiquent que la majorité des participant.e.s souhaite posséder un niveau de maîtrise intermédiaire des compétences sélectionnées, exception faite des compétences « **Développer des compétences strictement disciplinaires** », « **Transmettre ses connaissances et son expertise efficacement pour assurer la relève dans l'industrie du théâtre** » et « **Prendre soin de sa santé mentale** » qui devraient davantage être de niveau avancé.



Figure 38. Niveau de maîtrise souhaité (débutant, intermédiaire, avancé) pour chacune des compétences (n = 84)

## LES COMPÉTENCES TECHNIQUES OU NON TECHNIQUES À DÉVELOPPER SELON LE NIVEAU D'ANCIENNETÉ

Lorsque les cinq compétences techniques ou non techniques ayant été favorisées par une majorité de répondant.e.s du sondage sont croisées au niveau d'ancienneté et au niveau de maîtrise souhaité, il est possible de dégager certains constats. Tout d'abord, le niveau de maîtrise « débutant » est plus faiblement choisi par les personnes ayant 10 ans ou moins d'années d'expérience dans le domaine du théâtre, tandis que le niveau « intermédiaire » est plus faiblement choisi par les personnes ayant 11 ans et plus d'ancienneté. Ensuite, les personnes ayant 11 ans et plus d'expérience souhaitent un niveau de maîtrise avancé en ce qui a trait à la compétence « Développer des habiletés de gestion humaine ». Les personnes ayant plus de 11 ans d'expérience désirent également développer, à un niveau intermédiaire, la compétence « Exploiter l'utilisation des nouveaux outils numériques/technologiques ». Les personnes ayant 10 années d'expérience ou moins souhaitent quant à elles développer davantage un niveau de maîtrise avancé pour la compétence « Exploiter les médias sociaux et les outils numériques pour la promotion et la diffusion de contenus théâtraux », contrairement à leurs confrères ayant plus d'expérience. Le constat est similaire en ce qui a trait à la compétence « Inclusion de la diversité : développer sa compréhension des différentes réalités de la diversité (racisme, discrimination, préjugés, biais inconscients, avantages à l'inclusion, etc.) », dans la mesure où les répondant.e.s ayant moins d'années d'expérience souhaitent davantage développer leurs compétences à un niveau intermédiaire ou avancé, contrairement à leurs collègues ayant plus d'années d'ancienneté.

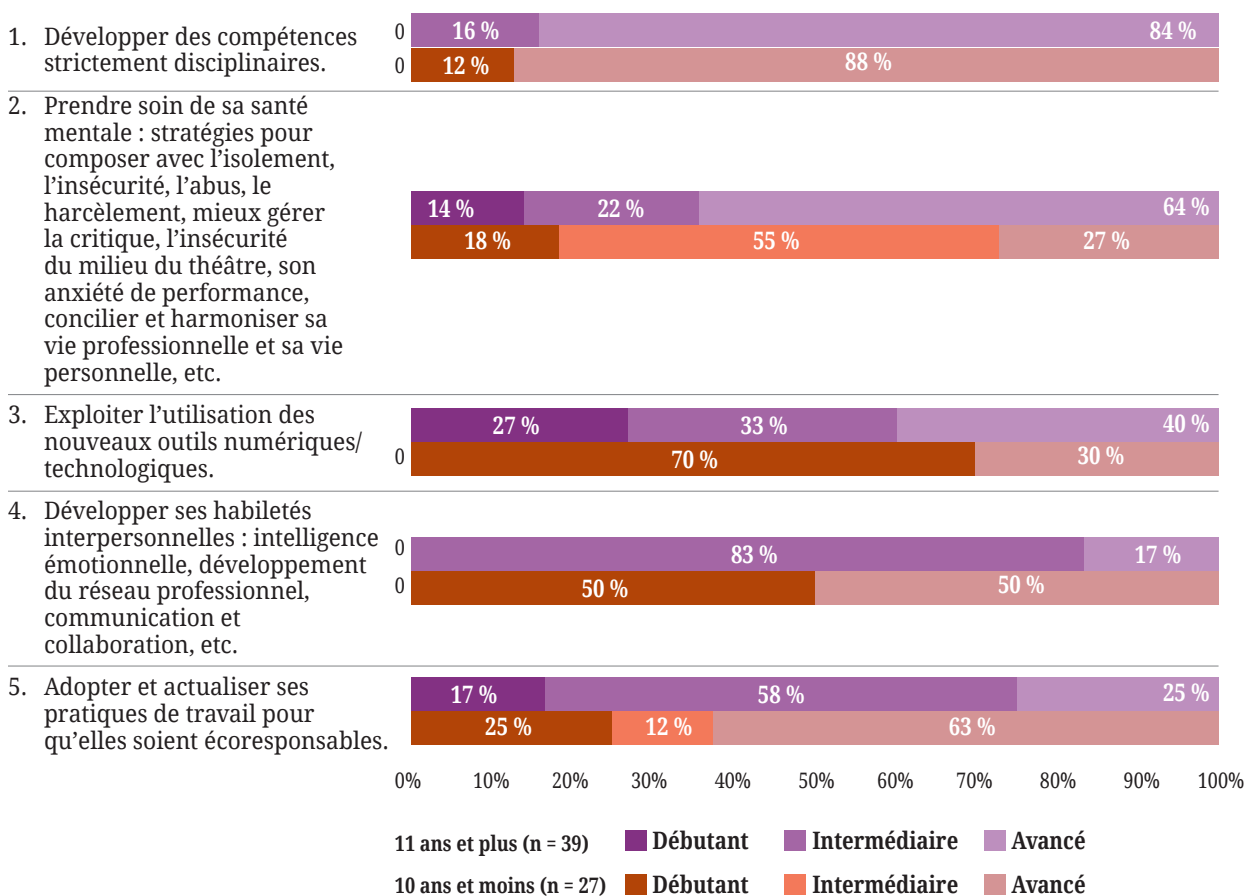


Figure 39. Niveau de maîtrise souhaité pour les trois compétences identifiées comme prioritaires par les participant.e.s (n = 11)



## ANALYSE DES FORMATIONS À PRIVILÉGIER

Les tables rondes ont également permis de faire émerger 23 formations désirées pour la poursuite du développement professionnel des répondant.e.s. Ces formations, précisées ci-dessous, ont ensuite été soumises aux répondant.e.s du sondage, lequel.le.s devaient identifier, parmi celles-ci, les formations prioritaires. La Figure 40 présente les résultats obtenus.

À partir des données du sondage, la **formation sur l'écriture** a été identifiée comme étant la plus importante pour pouvoir poursuivre son développement professionnel selon l'ensemble des catégories de métiers. Au niveau des groupes de discussion, la formation sur l'écriture a particulièrement été relevée par les personnes ayant un métier lié à la création.

Une formation sur les **demandes de subvention** a été identifiée comme étant prioritaire dans le sondage, mais a aussi été mentionnée dans une table ronde (Recherche, formation et création) ainsi que dans un groupe de discussion (Recherche, création et production). Il a été nommé qu'il était important que les professionnel.le.s soient formé.e.s afin de réaliser des demandes de subvention adéquates, étape par étape (ex. : lettre de présentation, CV artistique, descriptifs du projet, budget, échéancier de travail, préparer les autres documents nécessaires à sa demande de financement, etc.) afin de satisfaire les attentes des partenaires financiers.

Une formation sur la **maîtrise de nouvelles technologies (littératie numérique)** a été choisie comme modérément prioritaire dans le sondage, mais a été abondamment abordée aux trois tables rondes et dans tous les groupes de discussion. Pour les répondant.e.s, on parle de s'adapter aux nouvelles plateformes technologiques, développer sa pensée numérique, s'adapter aux nouveaux outils de scènes qui évoluent technologiquement ainsi que connaître et exploiter efficacement les nouveaux médias sociaux.

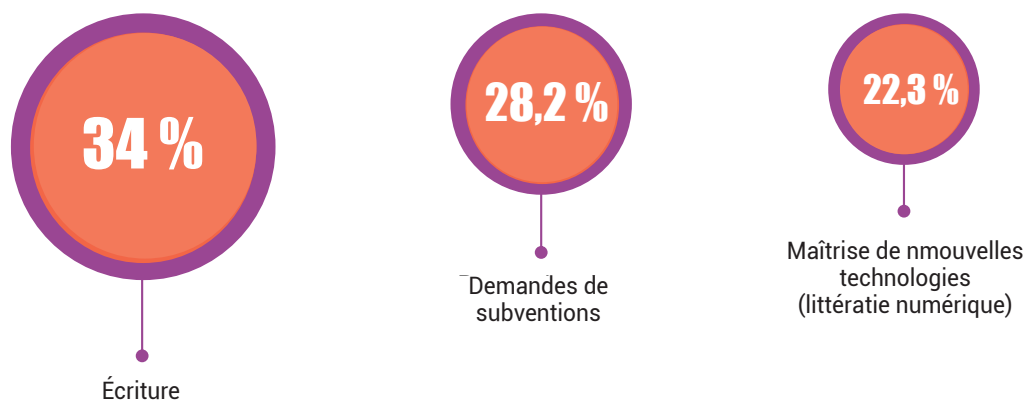


Figure 40. Formations à privilégier (n = 103)

Formations	Pourcentage
Écriture	34 %
Demandes de subventions	28,2 %
Maîtrise de nouvelles technologies (littératie numérique)	22,3 %
Réseautage	21,4 %
Gestion écoresponsable	20,4 %
Articulation ou développement de sa démarche artistique	20,4 %
Outils technologiques et numériques	19,4 %
Gestion de projets	16,5 %
Habiletés de gestion humaine	16,5 %
Habiletés de communication	15,5 %
Techniques de scène	15,5 %
Droits d'auteur.trice	14,6 %
Lecture de contrats	13,6 %
Santé psychologique	12,6 %
Écoconception	11,7 %
Diversité et inclusion	10,7 %
Gestion de budget (tenue de livres et administration)	9,7 %
Gestion de sa carrière	9,7 %
Gestion de ses finances	7,8 %
Réalisation technique	6,8 %
Différences intergénérationnelles	4,9 %
Santé et sécurité au travail	4,9 %
Aucun	3,9 %
Autre	18,5 %

Tableau 5. Formations à privilégier (n = 103)

Toutes catégories de métiers confondues, la formation liée à l'écriture ainsi que la formation liée à la gestion écoresponsable ont toutes deux été sélectionnées comme étant prioritaire par le plus grand nombre de répondant.e.s. Cependant, les équivalences intermétiers s'arrêtent là. Pour les répondant.e.s travaillant en formation, la réalisation d'une demande de subvention a été sélectionnée comme formation prioritaire, tout comme les outils technologiques et numériques. Une analyse plus approfondie des besoins en formations continues en fonction des différentes catégories de métiers est présentée dans la prochaine section.

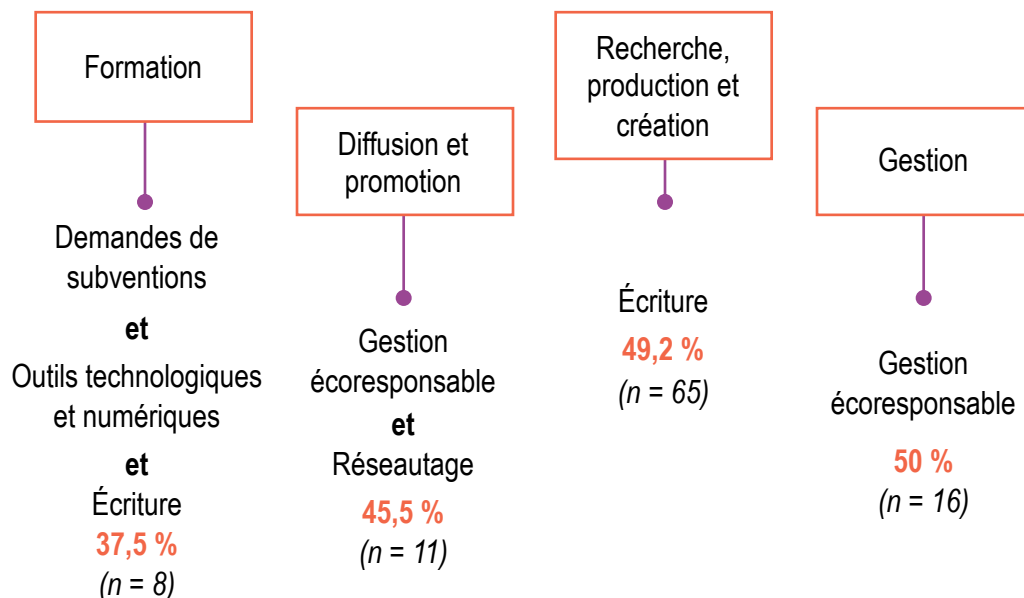


Figure 41. Formations à privilégier selon les catégories de métiers au sein du secteur de théâtre (n = 100) (choix multiples)

Note : seul.e.s trois participant.e.s, ayant comme catégorie de métiers « Sonorisation et éclairage », ont répondu à cette question. Les formations Demandes de subventions, Outils technologiques et numériques, Techniques de scène, Réalisation technique, Gestion de ses finances et Autre ont toutes été choisies par au moins un.e répondant.e.

## 5.1 BESOINS DE FORMATION SPÉCIFIQUES À LA CATÉGORIE DE MÉTIERS : FORMATION

Les tables rondes, les groupes de discussion et le sondage ont permis de mettre en lumière les besoins en formation continue spécifiques pour les personnes occupant un métier lié à la formation.

Catégorie de métiers	Sondage *	Tables rondes (3)	Groupes de discussion (7)	TOTAL Représentation par catégorie de métiers **
Formation	35	1	4	40

Tableau 6. Portrait des personnes rencontrées ou sondées dans le cadre de l'étude ayant un métier lié à la formation

### COMPÉTENCES À DÉVELOPPER EN PRIORITÉ POUR LA CATÉGORIE DE MÉTIERS : FORMATION

Les résultats du sondage indiquent que la compétence « **Transmettre ses connaissances et son expertise efficacement pour assurer la relève dans l'industrie du théâtre** » est jugée comme prioritaire (50 %). À cet effet, lors des groupes de discussion réalisés auprès des personnes ayant un métier lié à la formation, il a été mentionné qu'il devient de plus en plus nécessaire, voire stratégique, d'assurer la relève par un transfert du savoir afin de ne pas mettre en péril certains processus, voire l'organisation, d'autant plus dans un contexte de départ à la retraite, mais également dans un contexte où il s'avère difficile de garder la main-d'œuvre (enjeu de rétention). Allant dans le même sens, il a aussi été mentionné qu'il était nécessaire pour les entreprises de déterminer les expertises inhérentes à leur fonctionnement et de mettre en place les actions pour les documenter, par exemple cartographier certains processus ou rédiger des procédures ou des manuels techniques.

Une autre compétence sélectionnée au sondage comme étant prioritaire (50 %) est de « **Développer ses habiletés interpersonnelles** ». Cette compétence a souvent été rapportée lors des groupes de discussion. On y a mentionné la capacité d'instaurer une culture de reconnaissance, la capacité d'adopter des comportements de collaboration pour bien travailler avec différents individus et la capacité de développer son agilité et sa flexibilité pour être en mesure de réagir efficacement lorsque des problèmes sont rencontrés. Plus spécifiquement, les participant.e.s aux groupes de discussion soulignent l'importance pour le gestionnaire de mobiliser et de motiver les employé.e.s qui sont sous sa responsabilité. Dans ce contexte, faire preuve d'un leadership rassembleur et bienveillant s'avère essentiel.

Au sondage, la troisième compétence la plus fréquemment choisie est celle de « **Développer des compétences strictement disciplinaires** » (50 %). Ainsi, les individus ayant un métier lié à la formation sont soucieux de développer leurs habiletés de formateur afin d'optimiser les apprentissages des apprenant.e.s, entre autres, s'adapter aux évolutions actuelles de la formation et diversifier leurs méthodes pédagogiques afin de susciter l'attention et la motivation des participant.e.s, mais également de développer leurs habiletés en matière de coaching.

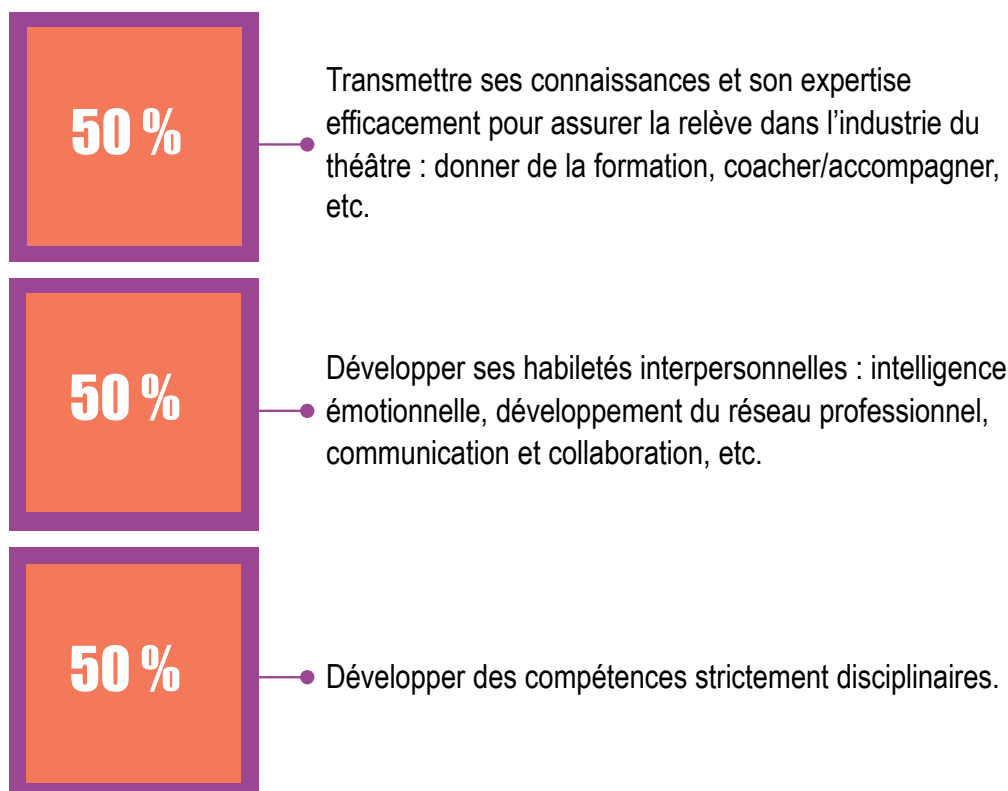


Figure 42. Compétences à développer en priorité pour la catégorie de métiers Formation (n = 8)

### COMPÉTENCES À DÉVELOPPER EN PRIORITÉ ET NIVEAU DE MAÎTRISE SOUHAITÉ POUR LA CATÉGORIE DE MÉTIERS : FORMATION

Lorsque les trois compétences techniques ou non techniques ayant été favorisées par les répondant.e.s ayant un métier lié à la formation sont croisées au niveau de maîtrise souhaité, il est possible de dégager certains constats. D'abord, personne ne souhaite développer ces compétences à un niveau débutant. Ensuite, un niveau de maîtrise avancé et/ou intermédiaire est souhaité pour la compétence « **Transmettre ses connaissances et son expertise efficacement pour assurer la relève dans l'industrie du théâtre : donner de la formation, coacher/accompagner, etc.** ».

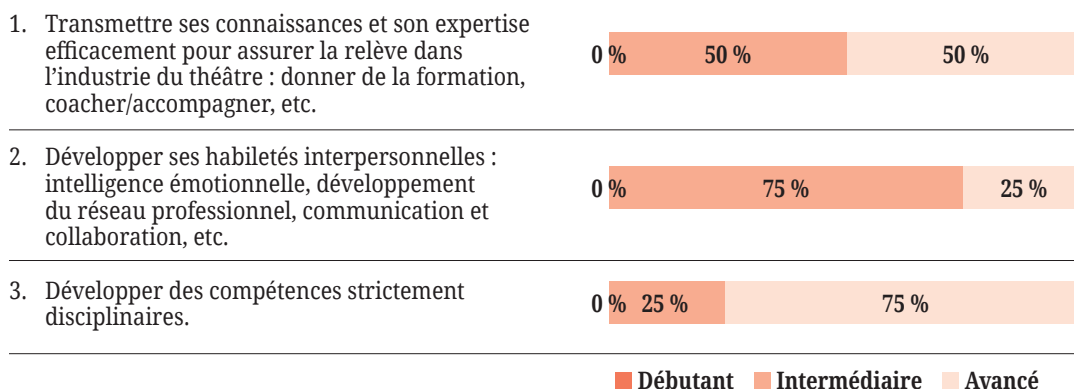


Figure 43. Niveau de maîtrise souhaité pour les trois compétences identifiées comme prioritaires par les participant.e.s (n = 8)

## FORMATIONS À PRIVILÉGIER POUR LA CATÉGORIE DE MÉTIERS : FORMATION

Les tables rondes, les groupes de discussion et le sondage ont permis de mettre en lumière les formations à privilégier, et ce, spécifiquement pour les personnes ayant un métier lié à la formation. La formation sur les « **Demandes de subventions** » a été choisie, tout comme pour le reste des répondant.e.s au sondage, de manière plus fréquente (37,5 %). Ensuite, la formation sur les « **Outils technologiques et numériques** » a été choisie par 37,5 % et la formation sur l'« **Écriture** » a également été choisie par 37,5 % des répondant.e.s ayant un métier lié à la formation.

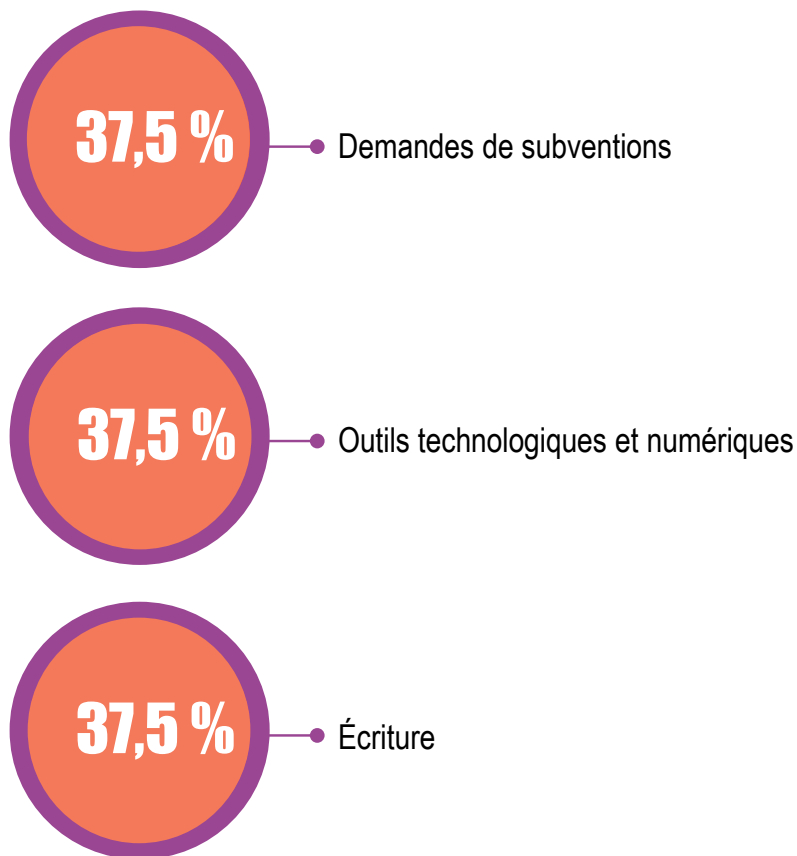


Figure 44. Formations à privilégier pour la catégorie de métiers Formation (n = 8)

## 5.2 BESOINS DE FORMATION SPÉCIFIQUES À LA CATÉGORIE DE MÉTIERS : DIFFUSION ET PROMOTION

Les tables rondes, les groupes de discussion et le sondage ont permis de mettre en lumière les besoins en formation continue spécifiques pour les personnes occupant un métier lié à la diffusion et à la promotion.

Catégorie de métiers	Sondage *	Tables rondes (3)	Groupes de discussion (7)	TOTAL Représentation par catégorie de métiers **
Diffusion et promotion	22	5	8	35

Tableau 7. Portrait des personnes rencontrées ou sondées dans le cadre de l'étude ayant un métier lié à la diffusion et à la promotion

### COMPÉTENCES À DÉVELOPPER EN PRIORITÉ POUR LA CATÉGORIE DE MÉTIERS : DIFFUSION ET PROMOTION

Les résultats au sondage sont plus ou moins conséquents avec les données qualitatives obtenues au groupe de discussion et aux tables rondes. Les répondant.e.s du sondage ont choisi en majorité (54,6 %) la compétence « **Développer ses habiletés interpersonnelles : intelligence émotionnelle, développement du réseau professionnel, communication et collaboration, etc.** ». Or, lors des tables rondes et des groupes de discussion, les professionnel.le.s rencontré.e.s ont davantage fait référence à l'inclusion, entre autres adopter un vocabulaire neutre, considérer la réalité des personnes minoritaires, favoriser l'inclusivité lors de l'accueil des client.e.s dans les salles de spectacles.

L'utilisation de nouveaux outils technologiques et numériques a aussi été abordée lors des tables rondes et lors du groupe de discussion réalisé auprès des personnes ayant un métier lié à la diffusion et à la promotion. Il n'est donc pas surprenant que la compétence « **Exploiter l'utilisation des nouveaux outils numériques/technologiques** » soit ressortie comme étant l'une des compétences prioritaires (40 %). Les technologies numériques offrent de nouvelles possibilités en matière de diffusion et de promotion. Leur exploitation dans différentes disciplines demande de l'exploration, de l'expérimentation et des connaissances nouvelles. Les gens rencontrés sont d'avis que l'essor du numérique implique une transformation des pratiques de diffusion/distribution. Pour rendre accessibles les œuvres, les activités et les services culturels, ces derniers doivent rester à l'affût des techniques, outils et méthodes de travail numériques qui évoluent selon les marchés conventionnels et la nouvelle économie.

Si l'on regarde les données qualitatives obtenues grâce au groupe de discussion réalisé auprès des personnes ayant un métier lié à la diffusion et à la promotion, la compétence « **Exploiter les médias sociaux et les outils numériques pour la promotion et la diffusion de contenu** » se précise. Les participant.e.s ont abordé la nécessité d'utiliser les outils numériques de façon judicieuse dans les salles de spectacles, développer des compétences spécifiques liées aux différents moyens de diffusion comme les baladodiffusions, les revues ou les articles afin de rejoindre un large public et développer des compétences en lien avec l'éclairage LED pour la production de spectacles plutôt que l'éclairage traditionnel. Ceci concorde avec les résultats du sondage où cette compétence a été sélectionnée par 36,3 % des répondant.e.s.

« Adopter et actualiser ses pratiques de travail pour qu'elles soient écoresponsables », sélectionnée comme étant l'une des compétences prioritaires au sondage (36,3 %) a également été discutée lors des tables rondes, mais aussi lors du groupe de discussion réalisé auprès des personnes ayant un métier lié à la diffusion et à la promotion. Ces personnes ont soulevé entre autres la nécessité de passer de l'éclairage incandescent au LED, d'offrir des produits alimentaires santé et régionaux dans les bars et les loges, mais aussi de procéder à l'évaluation de la satisfaction des visiteurs.

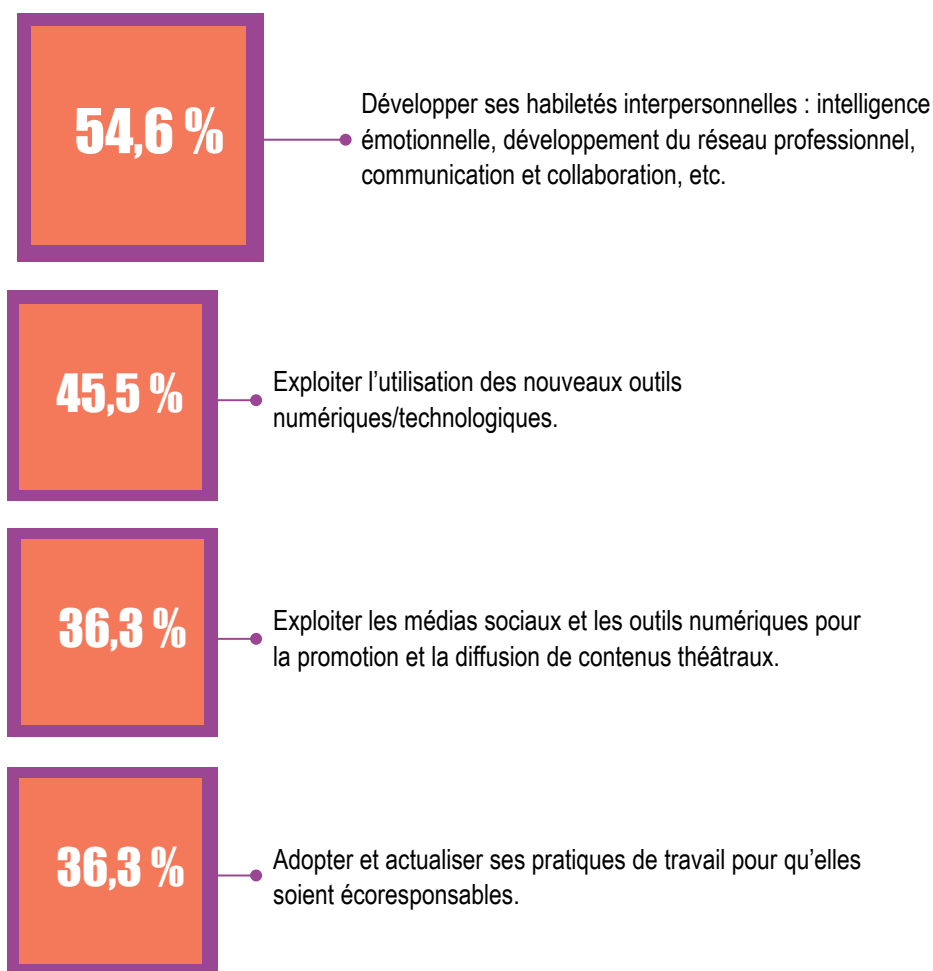


Figure 45. Compétences à développer en priorité pour la catégorie de métiers Diffusion et promotion (n = 11)



## COMPÉTENCES À DÉVELOPPER EN PRIORITÉ ET NIVEAU DE MAÎTRISE SOUHAITÉ POUR LA CATÉGORIE DE MÉTIERS : DIFFUSION ET PROMOTION

Lorsque les quatre compétences techniques ou non techniques ayant été favorisées par les répondant.e.s ayant un métier lié à la diffusion et à la promotion sont croisées au niveau de maîtrise souhaité, il est possible de dégager certains constats. Un niveau de maîtrise intermédiaire est préféré pour les **compétences « Développer ses habiletés interpersonnelles », et « Exploiter l'utilisation des nouveaux outils numériques/technologiques »**. Un niveau de maîtrise élevé est souhaité pour la compétence **« Exploiter les médias sociaux et les outils numériques pour la promotion et la diffusion de contenus théâtraux »**, tandis qu'un niveau de maîtrise débutant est souhaité pour la compétence **« Adopter et actualiser ses pratiques de travail pour qu'elles soient écoresponsables »**.

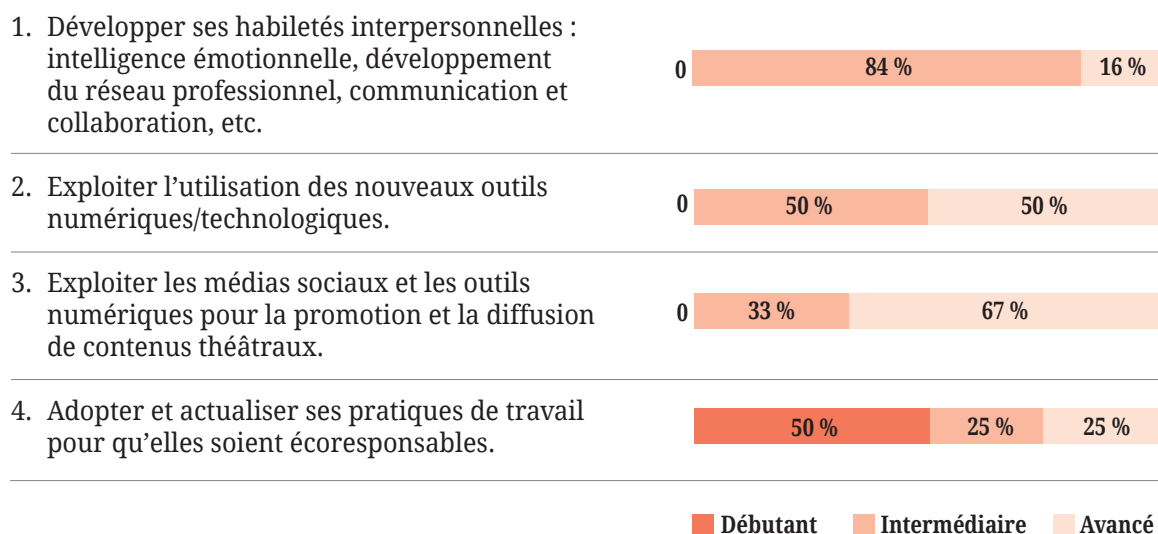


Figure 46. Niveau de maîtrise souhaité pour les trois compétences identifiées comme prioritaires par les participant.e.s (n = 11)

## FORMATIONS À PRIVILÉGIER POUR LA CATÉGORIE DE MÉTIERS : DIFFUSION ET PROMOTION

Les tables rondes, les groupes de discussion et le sondage ont permis de mettre en lumière les formations à privilégier, et ce, spécifiquement pour les gens ayant un métier lié à la diffusion et à la promotion. Les formations sur la **gestion écoresponsable** et le réseautage ont été choisies de manière plus fréquente (45,5 %). Les formations sur la **lecture de contrats** et sur les **habiletés de communication** ont été choisies par 36,3 % des répondant.e.s ayant un métier lié à la diffusion et à la promotion.

Lors du groupe de discussion, la formation sur la gestion écoresponsable a aussi été mentionnée. Cependant, d'autres formations ont été abordées et sont dignes de mention. Une formation sur les **nouvelles formes de théâtre multidisciplinaire** (danse, cirque, etc.), une formation sur la **direction artistique** ainsi qu'une formation sur la **médiation culturelle et artistique** afin de renouveler une relation avec les publics selon tous les types de participation citoyenne ont aussi été abordées par les participant.e.s du groupe de discussion comme étant des formations pertinentes à leur développement professionnel.

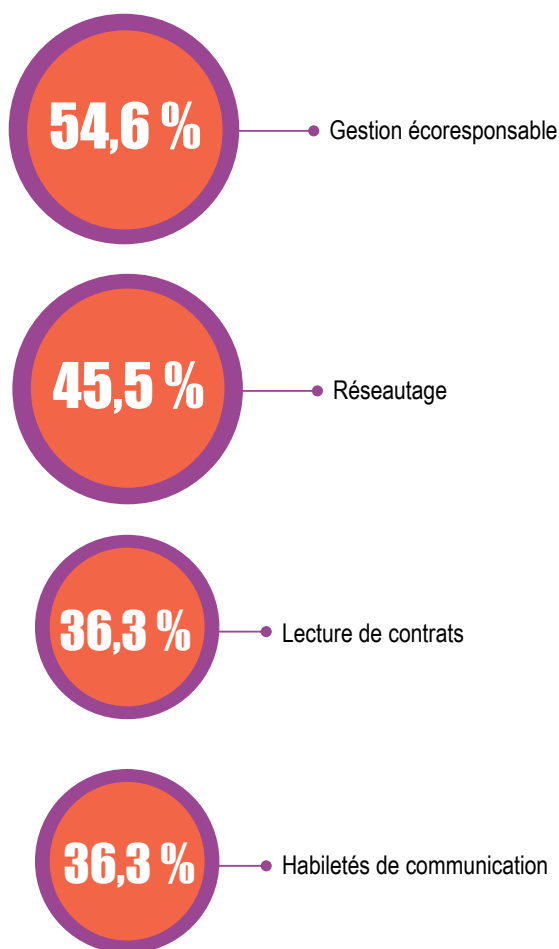


Figure 47 Formations à privilégier pour la catégorie de métiers Diffusion et promotion (n = 11)

## 5.3 BESOINS DE FORMATION SPÉCIFIQUES À LA CATÉGORIE DE MÉTIERS : RECHERCHE, PRODUCTION ET CRÉATION

Les tables rondes, les groupes de discussion et le sondage ont permis de mettre en lumière les besoins en formation continue spécifiques pour les personnes occupant un métier lié à la recherche, à la production et à la création.

Catégorie de métiers	Sondage *	Tables rondes (3)	Groupes de discussion (7)	TOTAL Représentation par catégorie de métiers **
Recherche, production et création	127	15	12	154

Tableau 8. Portrait des personnes rencontrées ou sondées dans le cadre de l'étude ayant un métier lié à la recherche, à la production et à la création

### COMPÉTENCES À DÉVELOPPER EN PRIORITÉ POUR LA CATÉGORIE DE MÉTIERS : RECHERCHE, PRODUCTION ET CRÉATION

Les résultats obtenus au sondage sont cohérents avec les données qualitatives obtenues lors des trois groupes de discussion. La compétence « **Développer des compétences strictement disciplinaires** » a également été choisie comme étant l'une des compétences prioritaires (42,4 %) selon les répondant.e.s au sondage ayant pour métier la recherche, la production et la création. Les participant.e.s aux groupes de discussion ont spécifié notamment que, pour faire évoluer leur pratique et pour obtenir des contrats, ces dernier.ère.s doivent maîtriser leurs techniques et démontrer un haut niveau de performance, notamment dans les domaines où ils.elles sont comparé.e.s aux meilleur.e.s d'ici et d'ailleurs. Leur quête d'excellence demande de développer des compétences disciplinaires, comme perfectionner le jeu des caméras ou encore améliorer ses compétences en matière de direction technique et artistique (acteur.trice.s).

33,9 % des répondant.e.s au sondage ayant pour métier la recherche, la production et la création ont choisi la compétence « **Exploiter l'utilisation des nouveaux outils numériques/ technologiques** ». À cet effet, lors des trois groupes de discussion réalisés auprès des personnes ayant un métier lié à la recherche, la production et la création, les participant.e.s ont mentionné vouloir se tenir à jour dans les nouveautés technologiques.

Finalement, la santé mentale et les stratégies pour la gérer ont aussi été abordées lors des tables rondes et des trois groupes de discussion réalisés auprès des personnes ayant un métier lié à la recherche, la production et la création. Il n'est donc pas surprenant que la compétence « **Prendre soin de sa santé mentale** » soit ressortie comme étant l'une des compétences prioritaires (32,2 %). La manière de gérer le sentiment de surcharge de travail, la façon dont on peut parvenir à établir et à faire respecter ses limites tout en répondant aux demandes du milieu, la gestion de la frontière entre son soi professionnel et sa vie personnelle et la gestion de ses priorités, font partie des préoccupations soulevées par les répondant.e.s.

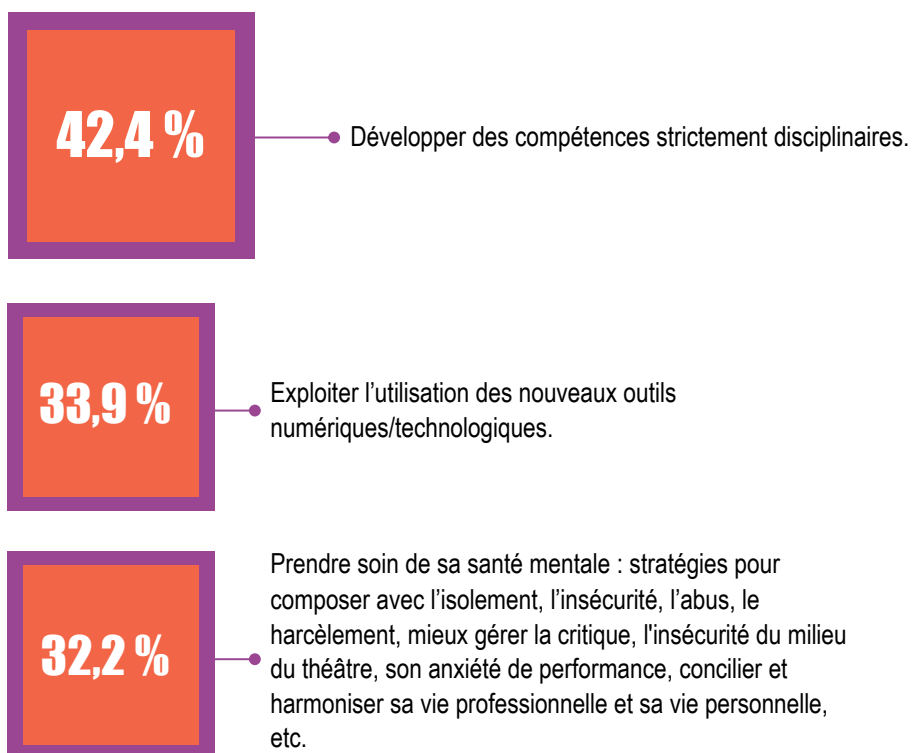


Figure 48. Compétences à développer en priorité pour la catégorie de métiers Recherche, production et création (n = 59)

## COMPÉTENCES À DÉVELOPPER EN PRIORITÉ ET NIVEAU DE MAÎTRISE SOUHAITÉ POUR LA CATÉGORIE DE MÉTIERS : RECHERCHE, PRODUCTION ET CRÉATION

Lorsque les trois compétences techniques ou non techniques ayant été favorisées par les répondant.e.s ayant un métier lié à la recherche, la production et la création sont croisées au niveau de maîtrise souhaité, il est possible de dégager certains constats. Un niveau avancé est préféré pour les compétences « **Développer des compétences strictement disciplinaires** » et « **Prendre soin de sa santé mentale** ». En revanche, la majorité des répondant.e.s souhaitent un niveau de maîtrise débutant ou intermédiaire pour la compétence « **Exploiter l'utilisation des nouveaux outils numériques/technologiques** ».

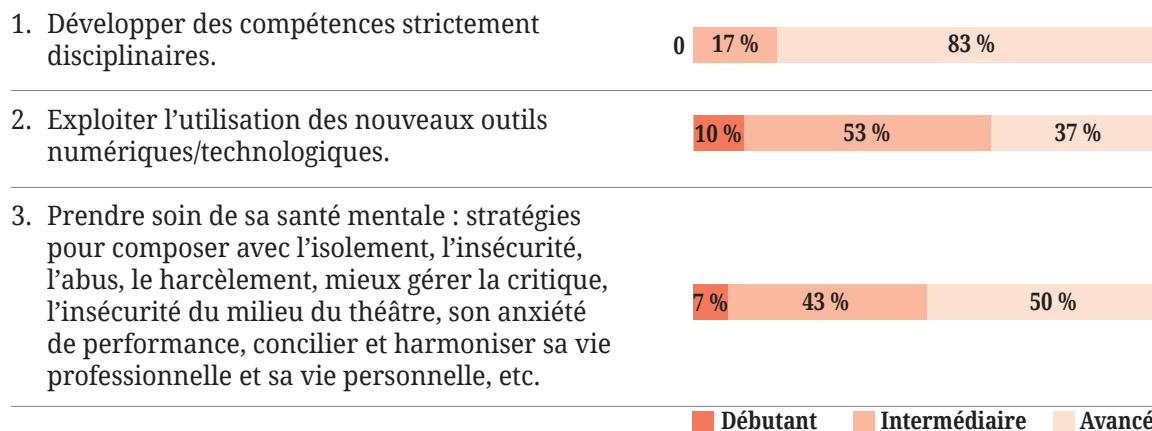


Figure 49. Niveau de maîtrise souhaité pour les trois compétences identifiées comme prioritaires par les participant.e.s (n =59)

## FORMATIONS À PRIVILÉGIER POUR LA CATÉGORIE DE MÉTIERS : RECHERCHE, PRODUCTION ET CRÉATION

Le sondage a permis de mettre en lumière les formations privilégiées, et ce, spécifiquement pour les gens ayant un métier lié à la recherche, la production et la création. Les formations sur l'« **Écriture** » (49,2 %), « **Demandes de subventions** » (29,2 %) et « **Articulation ou développement de sa démarche artistique** » (27,7 %) ont été identifiées comme formations pertinentes pour la poursuite du développement professionnel.

Lors des groupes de discussion, ces formations ont aussi été mentionnées. Cependant, d'autres formations ont été abordées et sont dignes de mention, telles qu'une formation sur la **préparation à des scènes d'intimité**, une **formation sur la diversité et l'inclusion** ainsi que des **gym de jeu d'acteurs.trices**.

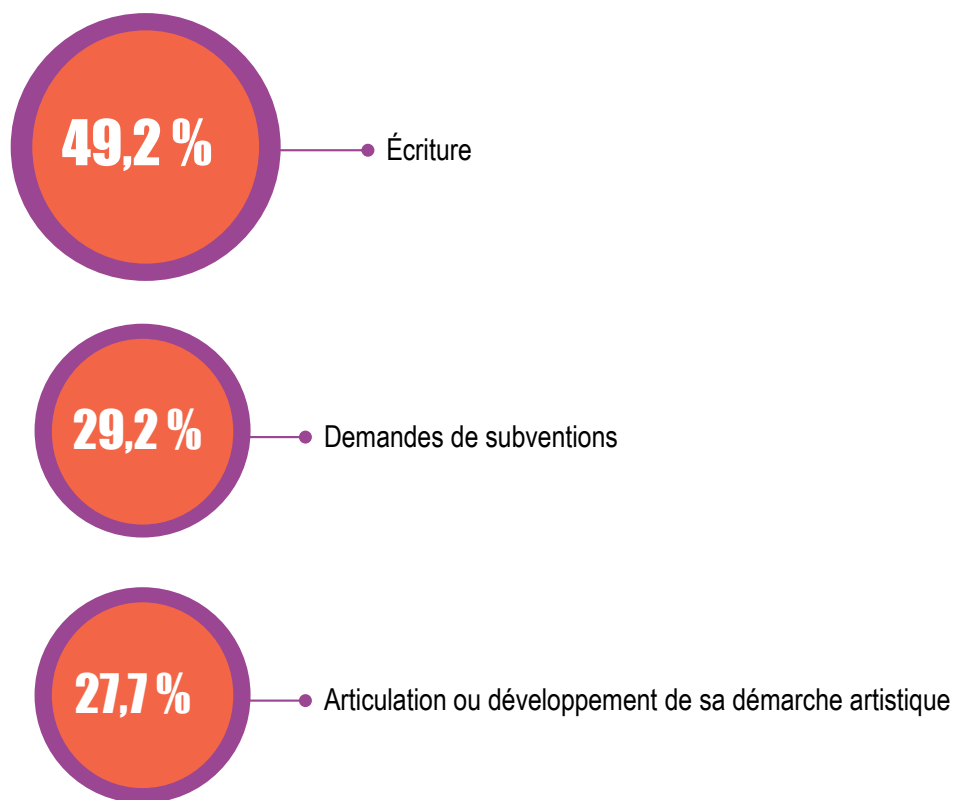


Figure 50. Formations à privilégier pour la catégorie de métiers Recherche, production et création (n = 65)

## 5.4 BESOINS DE FORMATIONS SPÉCIFIQUE À LA CATÉGORIE D'EMPLOI : GESTION

Les tables rondes, les groupes de discussion et le sondage ont permis de mettre en lumière les besoins en formation continue spécifiques pour les personnes occupant un métier lié à la gestion.

Catégorie de métiers	Sondage *	Tables rondes (3)	Groupes de discussion (7)	TOTAL Représentation par catégorie de métiers **
Gestion	33	6	8	47

Tableau 9. Portrait des personnes rencontrées ou sondées dans le cadre de l'étude ayant un métier lié à la gestion.

### COMPÉTENCES À DÉVELOPPER EN PRIORITÉ POUR LA CATÉGORIE DE MÉTIERS : GESTION

Les résultats au sondage sont conséquents avec les données qualitatives obtenues au groupe de discussion et aux tables rondes. Les compétences à développer en priorité sélectionnées au sondage ont pour la plupart été abondamment abordées lors du groupe de discussion tenu auprès des personnes ayant un métier lié à la gestion. Ces mêmes éléments ont également été soulevés lors des trois tables rondes.

Les données qualitatives apportent des précisions. Les participant.e.s au groupe de discussion relèvent l'importance pour les gestionnaires d'organismes culturels (ex. : direction générale ou direction des ressources humaines) de déployer des **pratiques de gestion qui favorisent le bien-être au travail** et, par conséquent, la santé psychologique, mais également de différencier les concepts de bien-être et de détresse psychologique et les réalités et mythes en lien avec la santé psychologique. De plus, les participant.e.s au groupe de discussion précisent que, dans un secteur où plusieurs défis RH découlent du sous-financement et où la rémunération est peu compétitive par rapport aux autres secteurs d'emploi, **les bonnes pratiques en gestion de ressources humaines (GRH)** sont essentielles pour fidéliser les employé.e.s et obtenir leur engagement. Elles sont importantes à la fois pour les dirigeant.e.s d'organisations culturelles et pour les artistes qui doivent constituer des équipes pour réaliser leurs projets. Dans ce contexte, développer des compétences en lien avec ces nouvelles tendances de direction, qui répondent à des transformations sociales et culturelles, telle la gestion collaborative, s'avère essentiel.

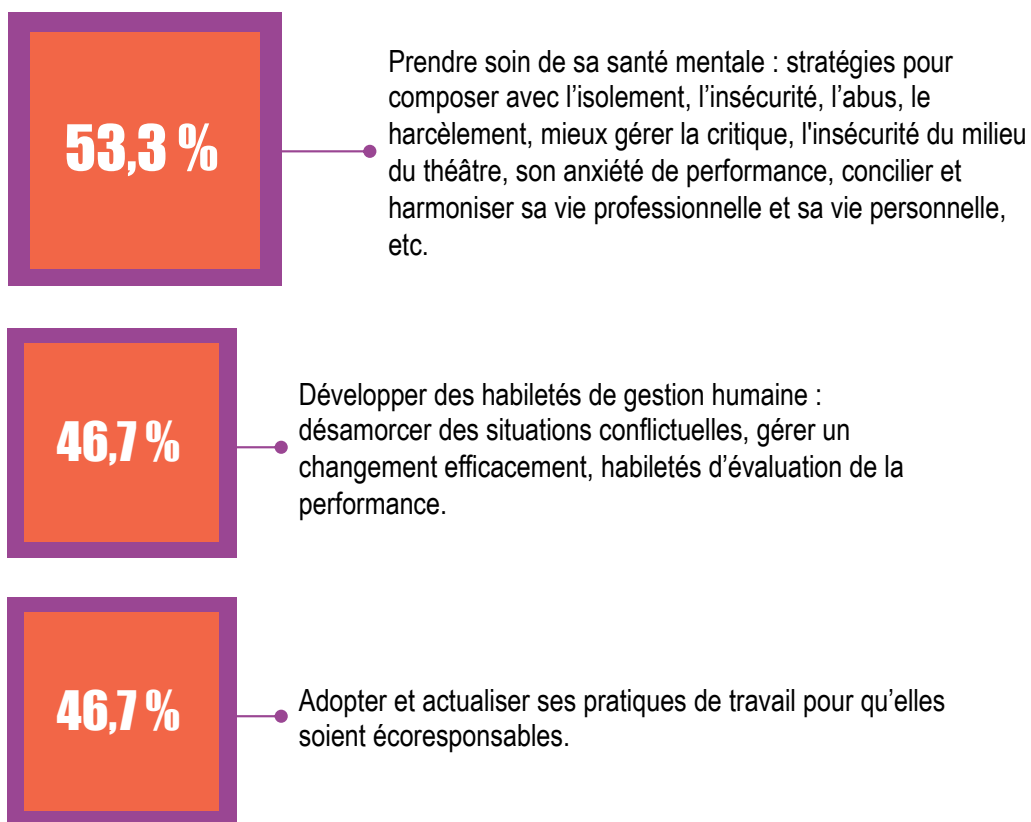


Figure 51. Compétences à développer en priorité pour la catégorie de métiers Gestion (n = 15)



## COMPÉTENCES À DÉVELOPPER EN PRIORITÉ ET NIVEAU DE MAÎTRISE SOUHAITÉ POUR LA CATÉGORIE DE MÉTIERS : GESTION

Lorsque les trois compétences techniques ou non techniques ayant été favorisées par les répondant.e.s ayant un métier lié à la gestion sont croisées au niveau de maîtrise souhaité, il est possible de dégager certains constats. Un niveau avancé est préféré pour la compétence « **Prendre soin de sa santé mentale** ». La majorité des répondant.e.s souhaitent un niveau de maîtrise débutant ou intermédiaire pour les compétences « **Développer des habiletés de gestion humaine** » et « **Adopter et actualiser ses pratiques de travail pour qu'elles soient écoresponsables** ».

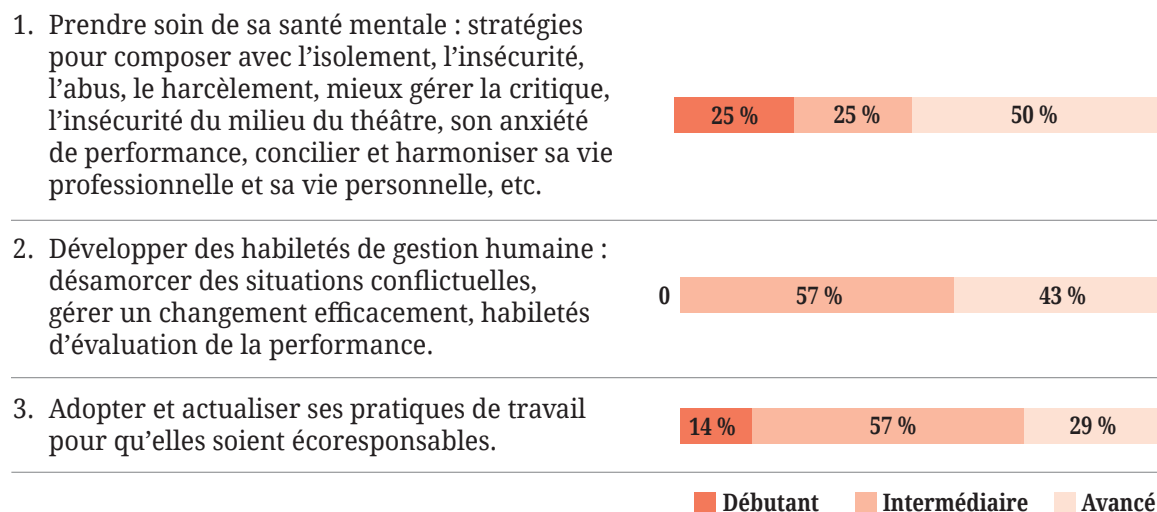


Figure 52. Niveau de maîtrise souhaité pour les trois compétences identifiées comme prioritaires par les participant.e.s (n = 15)

## FORMATIONS À PRIVILÉGIER POUR LA CATÉGORIE DE MÉTIERS : GESTION

Le sondage a permis de mettre en lumière les formations privilégiées, et ce, spécifiquement pour les gens ayant un métier lié à la gestion. Les formations sur la « **Gestion écoresponsable** » (50 %), les « **Droits d'auteur.trice** » (31,3 %), la « **Gestion de budget** » (31,3 %), les « **Demandes de subventions** » (31,3 %) et les « **Habiletés de gestion humaine** » (31,3 %) ont été identifiées comme formations pertinentes pour la poursuite du développement professionnel.

Lors du groupe de discussion, ces formations ont aussi été mentionnées. Cependant, d'autres formations ont été abordées et sont dignes de mention, telles qu'une formation sur le processus d'évaluation de la performance, une formation sur la philanthropie de proximité, une formation sur l'analyse de données (interprétation) et une formation en lien avec l'accompagnement au niveau de l'immigration (permis de travail, visa).

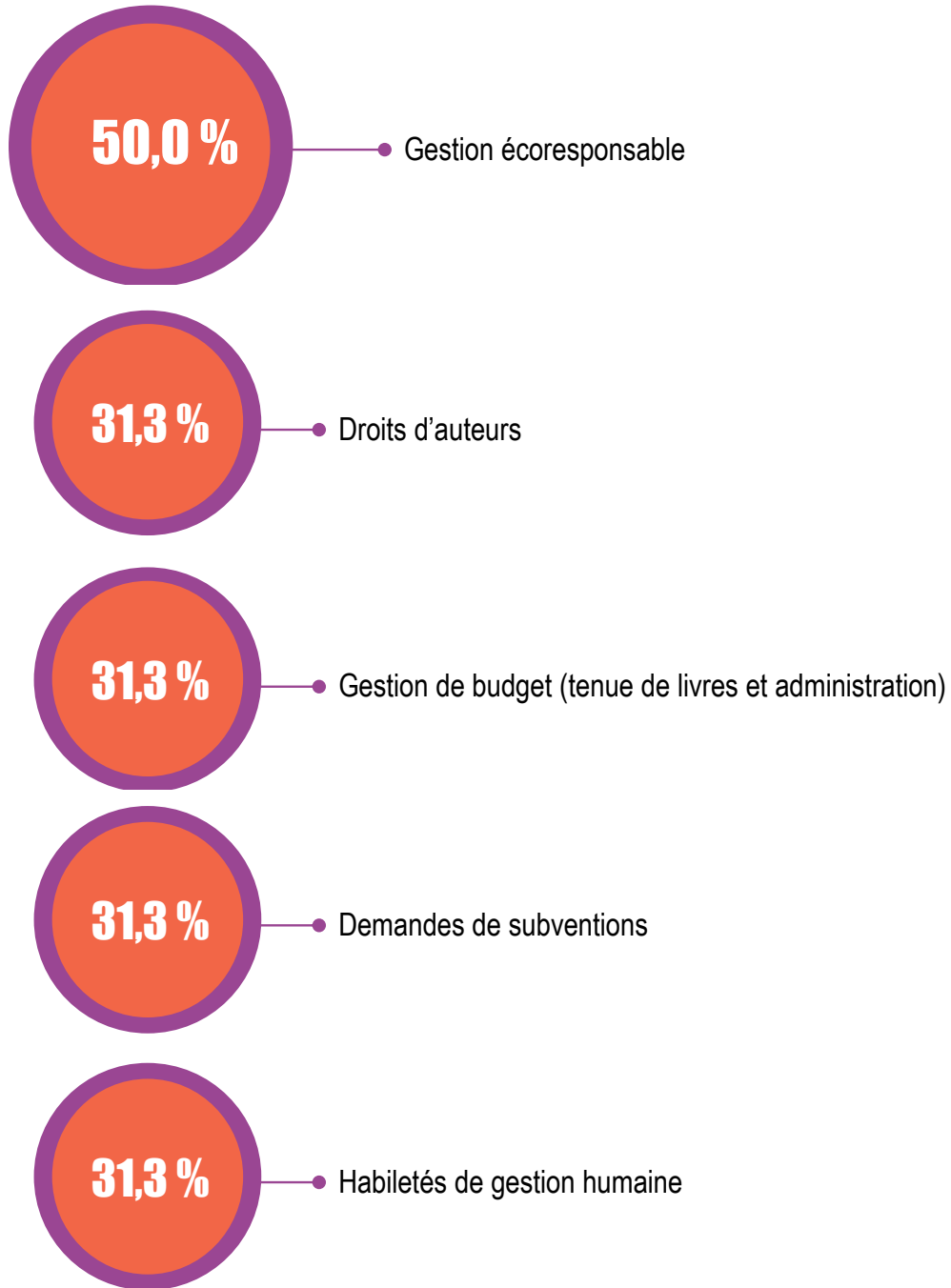


Figure 53. Formations à privilégier pour la catégorie de métiers Gestion (n = 16)

## 5.5 BESOINS DE FORMATION SPÉCIFIQUES À LA CATÉGORIE D'EMPLOI : SONORISATION ET ÉCLAIRAGE

Les tables rondes, les groupes de discussion et le sondage ont permis de mettre en lumière les besoins en formation continue spécifiques pour les personnes occupant un métier lié à la sonorisation et à l'éclairage.

Catégorie de métiers	Sondage *	Tables rondes (3)	Groupes de discussion (7)	TOTAL Représentation par catégorie de métiers **
Sonorisation et éclairage	5	5	5	15

Tableau 10. Portrait des personnes rencontrées ou sondées dans le cadre de l'étude ayant un métier lié à la sonorisation et à l'éclairage

### COMPÉTENCES À DÉVELOPPER EN PRIORITÉ POUR LA CATÉGORIE DE MÉTIERS : SONORISATION ET ÉCLAIRAGE

Le sondage a permis de mettre en lumière les formations privilégiées, et ce, spécifiquement pour les gens ayant un métier lié à la sonorisation et à l'éclairage.

Les formations « **Transmettre ses connaissances et son expertise efficacement pour assurer la relève dans l'industrie du théâtre** » (100 %), « **Exploiter l'utilisation des nouveaux outils numériques/technologiques** » (66,7 %) et « **Prendre soin de sa santé mentale** » (66,7 %) ont été identifiées comme formations pertinentes pour la poursuite du développement professionnel. Les résultats au sondage sont conséquents avec les données qualitatives obtenues au groupe de discussion et aux tables rondes. Les compétences à développer en priorité sélectionnées au sondage ont pour la plupart été abordées lors du groupe de discussion tenu auprès des personnes ayant un métier lié à la sonorisation et à l'éclairage. Les participant.e.s au groupe de discussion relèvent l'importance de transmettre leurs connaissances et leur expertise dans un contexte où il y a rareté de main-d'œuvre, particulièrement chez les technicien.ne.s, combiné à un enjeu de fidélisation (risque qu'un.e employé.e très spécialisé.e quitte avec tous les savoirs qu'il.elle détient, emmagasinés dans sa tête). De plus, les participant.e.s au groupe de discussion précisent qu'il y a peu de formations offertes en son et en éclairage. Ils.elles sont donc d'avis qu'il est nécessaire de former la relève, via du mentorat, du coaching, de l'apprentissage par pairs ou du compagnonnage.

Dans le même ordre d'idée, les participant.e.s au groupe de discussion relèvent l'importance de posséder des compétences en lien avec l'utilisation des nouveaux outils numériques/technologiques, dans un contexte où les salles de spectacles sont de plus en plus munies d'équipements à la fine pointe de la technologie.

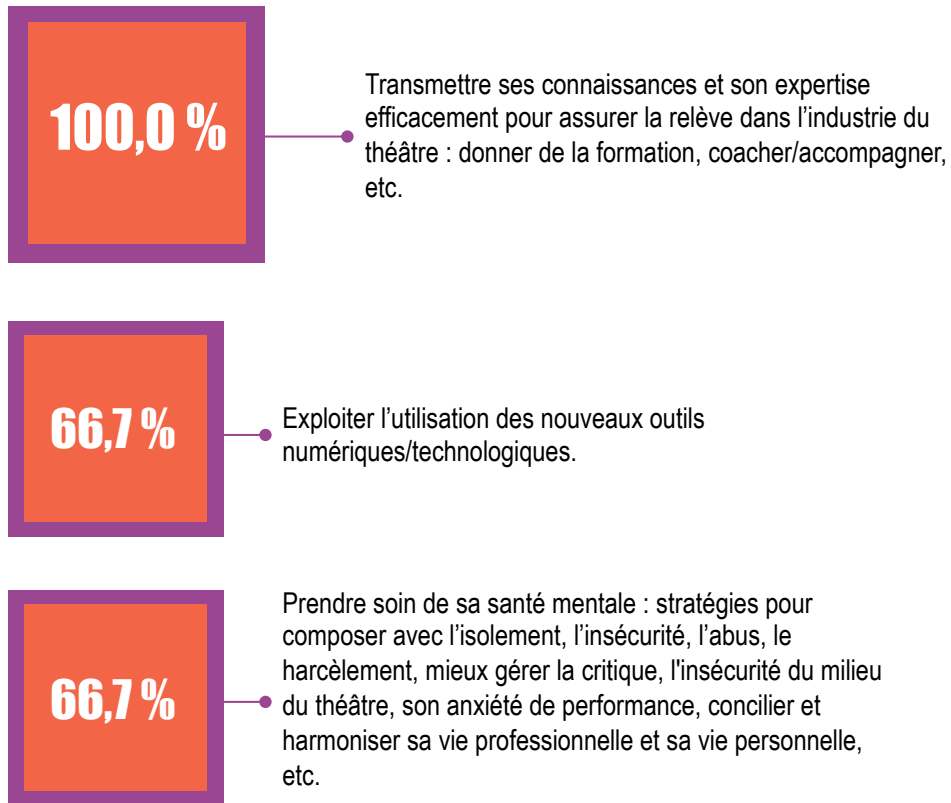


Figure 54. Compétences à développer en priorité pour la catégorie de métiers Sonorisation et éclairage (n = 3)

*Note : tel que mentionné dans les limites de l'étude, les lecteurs avisés se tiendront de trop interpréter les résultats lorsque le taux de participation est très faible.*

## COMPÉTENCES À DÉVELOPPER EN PRIORITÉ ET NIVEAU DE MAÎTRISE SOUHAITÉ POUR LA CATÉGORIE DE MÉTIERS : SONORISATION ET ÉCLAIRAGE

Lorsque les trois compétences techniques ou non techniques ayant été favorisées par les répondant.e.s ayant un métier lié à la sonorisation et à l'éclairage sont croisées au niveau de maîtrise souhaité, il est possible de dégager certains constats. Un niveau de maîtrise intermédiaire est préféré pour la compétence « **Transmettre ses connaissances et son expertise efficacement pour assurer la relève dans l'industrie du théâtre : donner de la formation, coacher/accompagner, etc.** ». En revanche, le niveau de maîtrise souhaité est partagé entre débutant et avancé pour les compétences « **Exploiter l'utilisation des nouveaux outils numériques/technologiques** » et « **Prendre soin de sa santé mentale** ».

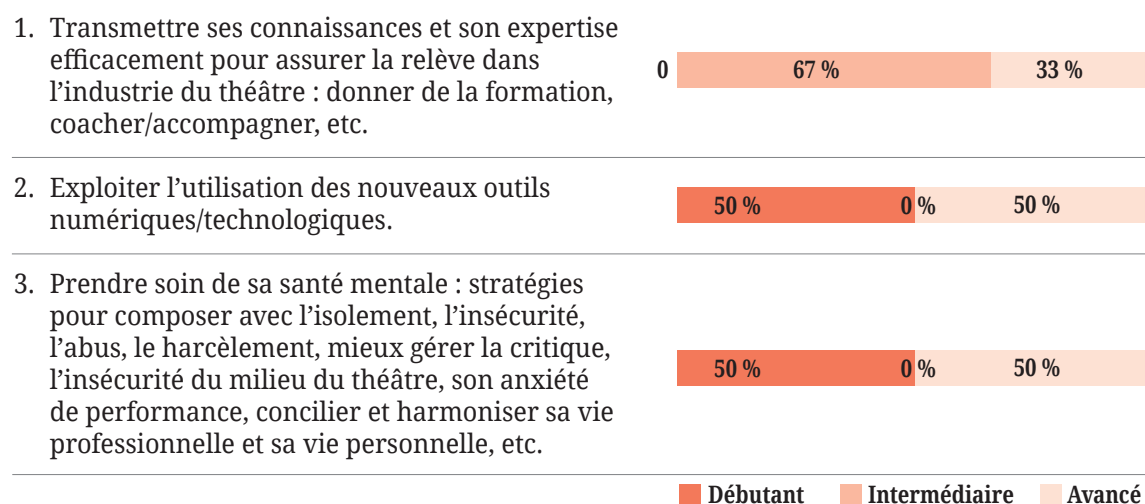


Figure 55. Niveau de maîtrise souhaité pour les trois compétences identifiées comme prioritaires par les participant.e.s (n = 3)

*Note : tel que mentionné dans les limites de l'étude, les lecteur.trice.s avisé.e.s se tiendront de trop interpréter les résultats lorsque le taux de participation est très faible.*

## FORMATIONS À PRIVILÉGIER POUR LA CATÉGORIE DE MÉTIERS : SONORISATION ET ÉCLAIRAGE

Les données sont insuffisantes pour permettre la création d'un graphique pertinent pour cette section.

Notons toutefois que six formations ont été identifiées et sélectionnées à parts égales par tou.te.s les répondant.e.s, soit :

- demandes de subventions;
- outils technologiques et numériques;
- techniques de scène;
- réalisation technique;
- gestion de ses finances;
- autre.

## 5.6 COMPARAISON DES BESOINS DE FORMATION SOULEVÉS AVEC LES ENJEUX DE DÉVELOPPEMENT DU SECTEUR CULTUREL

Le *Diagnostic des ressources humaines du secteur culturel au Québec 2018-2021* de Compétence Culture a identifié un total de 37 enjeux de développement des compétences au sein du secteur de la culture<sup>9</sup>. Ces enjeux sont des « réponses positives aux défis relevés dans le cadre du diagnostic et constituent des améliorations ou des gains à obtenir ».

Le Tableau 11 précise quels enjeux ont également été soulevés dans le cadre de la présente étude.

Enjeux de compétence	Description	Enjeux soulevés
1. Le développement de la littératie numérique	L'enjeu de la littératie numérique est présent dès qu'il est question d'utiliser des systèmes, des outils et des applications numériques; de traiter de l'information numérique; de produire des contenus, de recueillir, stocker, analyser, partager des informations sous une forme numérique.	x
2. L'appropriation des outils technologiques et numériques	Cet enjeu majeur, présent dans toutes les chaînes, est un préalable à plusieurs autres enjeux. Parallèlement à l'utilisation des outils informatiques, les technologies numériques offrent de nouvelles possibilités en matière de création, de production, de diffusion, de gestion et de communication. Leur exploitation dans différentes disciplines demande de l'exploration, de l'expérimentation et des connaissances nouvelles. À titre d'exemple : le recours à la réalité virtuelle en audiovisuel, l'autoédition chez les auteur.e.s, la mise en marché par des plateformes numériques. Dans certaines chaînes, l'essor du numérique implique une transformation des pratiques de création, de production et de diffusion/distribution.	x
3. L'acquisition de nouvelles méthodes de travail	Sous la poussée de la créativité ou sous la pression des contraintes financières, matérielles ou technologiques, les méthodes de travail changent. Par exemple : l'adaptation à la constante évolution de l'écriture dramatique en théâtre, l'organisation plus rapide des tournages pour les comédien.ne.s et les technicien.ne.s, le développement de nouveaux processus de travail dû notamment à l'hybridation des langages artistiques issus de différentes disciplines, l'utilisation de données pour les diffuseurs.	x
4. L'adoption et le maintien de pratiques sécuritaires	L'exercice de plusieurs disciplines comporte des risques de blessures pour les artistes. Ces dernier.ère.s doivent acquérir des techniques et développer des façons de faire pour prévenir et soigner ces blessures. Ce défi concerne aussi le personnel technique, les concepteur.trice.s, les diffuseurs et les formateur.trice.s qui doivent adopter des pratiques sécuritaires. Ces dernier.ère.s ont aussi le défi de faire acquérir des techniques et des pratiques sécuritaires à leurs apprenant.e.s.	x

9. *Compétence Culture, Diagnostic des ressources humaines du secteur culturel au Québec 2018-2021, Tableau 19, p.93-100, juin 2018.*

Enjeux de compétence	Description	Enjeux soulevés
5. La gestion optimale du temps	En raison de la double vie professionnelle, du cumul des fonctions, de l'augmentation des charges de travail ou des rythmes de production, les artistes, comme les travailleur.euse.s culturel.le.s, doivent concilier les exigences de plusieurs rôles, mandats ou projets. Ils.elles doivent apprendre des méthodes de gestion du temps et faire preuve d'un grand sens de l'organisation afin d'optimiser leur temps de travail.	x
6. L'acquisition de techniques de base	Certaines disciplines ne sont pas pourvues d'une formation de base au Québec. Certaines formations initiales ne couvrent pas toutes les compétences dites de base telles que celles liées aux métiers de la sonorisation et de l'éclairage entre autres. Le milieu professionnel reconnaît des autodidactes et des talents émergents en marge du système professionnel. Pour plusieurs professions, la croyance est forte que le métier ne peut s'apprendre que par la pratique. Dans certains cas, la formation continue offre des avenues de développement des compétences intéressantes.	x
7. Le maintien de la performance	Pour faire évoluer leur pratique et pour obtenir des contrats, les artistes doivent maîtriser leurs techniques et démontrer un haut niveau de performance, notamment dans les domaines où ils.elles sont comparé.e.s aux meilleur.e.s d'ici et d'ailleurs. Leur quête d'excellence demande de s'exercer régulièrement. Par ailleurs, en raison de leur activité cyclique (par projet) et selon les projets sur lesquels ils.elles travaillent, certaines pratiques ou techniques peuvent être délaissées un certain temps. Entre leurs différents projets, ils.elles doivent donc maintenir et perfectionner leurs compétences disciplinaires.	x
8. La définition d'une démarche artistique	<p>Qu'ils.elles aient une solide formation de base ou qu'ils.elles soient autodidactes, les créateur.trice.s doivent définir leur identité artistique et leurs valeurs, trouver leur style, leur créneau, leur cheminement propre. Tout au long de leur carrière, ils.elles doivent approfondir leur connaissance d'eux.elles-mêmes et de leurs capacités, cultiver une originalité, voire une unicité, développer leur confiance. La démarche artistique, qui repose sur la vision artistique, produit du sens et de l'unité pour guider le créateur.trice dans la réalisation de sa carrière et dans le choix de son positionnement. Elle se traduit par une signature artistique.</p> <p>De plus, il faut non seulement bien définir et actualiser sa démarche, mais aussi être en mesure de la partager et de la communiquer, car elle sera requise dans les demandes de bourse, le dossier d'artiste, lors d'un appel de dossiers, d'une entrevue, etc.</p> <p>Les projets doivent s'articuler autour d'une vision artistique claire qui doit être partagée avec l'ensemble des collaborateur.trice.s, à toutes les étapes du processus ou tous les maillons.</p>	x

Enjeux de compétence	Description	Enjeux soulevés
9. La création d'un répertoire	Les artistes doivent, en début de carrière, développer un certain répertoire pour se faire connaître, se distinguer et pour stimuler la demande à l'égard de leurs œuvres, services, productions. Tout au long de leur carrière, ils.elles doivent élargir et enrichir leur répertoire, qui peut notamment inclure des œuvres, des produits, une offre de service ou un éventail des savoir-faire, que ce soit avec photos, maquettes, fichiers, etc. Le Web peut offrir un support intéressant pour plusieurs afin d'y cataloguer et d'y diffuser leur répertoire.	x
10. Une compréhension large de sa pratique (positionnement)	<p>Pour un.e artiste, il est important de connaître l'histoire de sa discipline, ses courants et ses tendances, afin de pouvoir se situer dans l'évolution des pratiques à l'échelle nationale et internationale. Le développement de projets doit aussi pouvoir s'ancrer dans des connaissances générales permettant de les contextualiser et de les inscrire dans une perspective critique.</p> <p>Cette connaissance permet de poser un regard analytique sur sa propre pratique, de développer un discours articulé mettant en valeur sa démarche artistique et de définir son positionnement afin, notamment, d'attirer des collaborations, obtenir du financement et récolter des marques de reconnaissance.</p>	x
11. Le maintien du potentiel créatif	Dans tous les domaines, le défi de la création et du renouvellement est constant. Pour créer et innover, les artistes, les concepteur.trice.s, doivent puiser dans leur imaginaire. Cela requiert de stimuler leur potentiel créatif par différents apports et méthodes, notamment l'improvisation, la visualisation ou l'utilisation d'outils numériques, la diversification des expériences et l'élargissement du bagage de connaissances.	x
12. L'évolution des pratiques	<p>L'évolution des pratiques entraîne un besoin de mise à jour et de maîtrise des techniques et des outils de création, entre autres dans les pratiques artistiques en constante mutation où il faut suivre le rythme pour ne pas être dépassé.e, notamment par les avancées technologiques.</p> <p>Par ailleurs, les différentes disciplines artistiques peuvent s'inspirer des disciplines voisines ou d'autres influences culturelles. Théâtre, cirque, musique, arts visuels, conte, danse, marionnettes, métiers d'art, etc. se retrouvent parfois convoqués par une vision artistique intégrée. Plusieurs approches d'une même discipline se côtoient aussi, ce qui demande aux artistes d'élargir constamment leurs compétences.</p>	x
13. L'enrichissement des pratiques au contact de la diversité culturelle	Les artistes arrivé.e.s récemment au Québec font face à un système complexe de financement et d'accès au travail et ont besoin d'un accueil particulier pour participer à la vie culturelle. Leur apport peut enrichir les pratiques d'ici comme ces dernières peuvent permettre aux nouveaux.nouvelles arrivant.e.s de nouvelles explorations. Il en est de même pour les communautés autochtones. Le monde du théâtre en particulier veut élargir les compétences des un.e.s et des autres en faisant en sorte que les dramaturgies autochtones et celles issues de la diversité culturelle rencontrent le théâtre contemporain québécois.	x



Enjeux de compétence	Description	Enjeux soulevés
14. L'élargissement des contextes professionnels de sa pratique (polyvalence)	Pour profiter de nouveaux débouchés et générer des revenus complémentaires, les artistes peuvent explorer des univers connexes à leur métier (industrie de la vidéo, publicité, musique à l'image, Web, installations muséales, etc.), ce qui demande de diversifier leurs compétences.	x
15. L'exécution optimale des fonctions de travail liées à la production	<p>Autour des créateur.trice.s, plusieurs fonctions sont réunies pour concrétiser les œuvres, les services ou l'expérience culturelle selon la vision artistique du.de la créateur.trice. Pour obtenir des contrats, les professionnel.le.s (concepteur.trice.s, technicien.ne.s, directeur.trice.s de production, etc.) doivent se démarquer.</p> <p>Cependant, les artistes qui se produisent, ainsi que la majorité des conteur.euse.s qui assument également le rôle de producteur.trice, doivent faire l'apprentissage de compétences en production : exploitation des technologies numériques, coordination d'une production, etc.</p> <p>Autour des œuvres (musées, galeries, librairies, etc.), plusieurs fonctions sont nécessaires pour assurer la mise en valeur ou la conservation en vue de leur accès au public.</p> <p>Ces professionnel.le.s doivent rester à l'affût des techniques, outils et méthodes de travail qui évoluent, et ce, pour préserver la qualité d'exécution.</p>	x
16. La gestion des équipes, des horaires et des budgets	Les directeur.trice.s techniques et directeur.trice.s de production doivent planifier le travail à réaliser, l'organiser et en assurer le bon déroulement dans les conditions particulières de chaque projet et selon les paramètres prévus.	x
17. L'exécution optimale des fonctions de travail liées à la diffusion/distribution	<p>Les professionnel.le.s qui ont pour fonction de rendre accessibles les œuvres, les activités et les services culturels doivent rester à l'affût des techniques, outils et méthodes de travail qui évoluent selon les marchés conventionnels et la nouvelle économie.</p> <p>Il est important de souligner que l'exercice de la profession de diffuseur nécessite des compétences multiples qui ne touchent pas uniquement à la diffusion, mais également à la création, la production et la gestion. Par exemple : direction artistique, planification d'une programmation, gestion et entretien de lieux de spectacles, connaissance du milieu.</p> <p>Dans les chaînes comme celle du théâtre, la vente ainsi que les relations et le service à la clientèle constituent des enjeux importants qui nécessitent des compétences particulières.</p>	x

Enjeux de compétence	Description	Enjeux soulevés
18. Le développement de stratégies de mise en marché et de commercialisation	<p>Pour réussir à intéresser des diffuseurs ou des distributeur.trice.s et vendre leurs œuvres, productions ou services, et ainsi générer des revenus, les créateur.trice.s et les producteur.trice.s doivent acquérir des notions de mise en marché.</p> <p>Les producteur.trice.s doivent comprendre les rouages de la diffusion afin de faire rayonner les œuvres, expositions, etc.</p> <p>Les diffuseurs doivent aussi mettre en place des stratégies pour rejoindre leurs publics.</p> <p>L'acquisition de compétences dans ce domaine est d'autant plus nécessaire que les pratiques de mise en marché et de commercialisation changent en profondeur avec le numérique et la mondialisation des échanges. De nouvelles stratégies sont à créer, à mettre en place et à évaluer constamment.</p>	x
19. La visibilité de l'offre professionnelle et la découvrabilité des contenus	<p>Le marché de la culture est de plus en plus saturé. L'offre professionnelle est noyée dans une multitude de propositions émanant d'ici et d'ailleurs. L'accessibilité omniprésente et mondialisée des contenus artistiques sur Internet oblige à déployer des efforts de communication et de promotion accrus pour rayonner et tirer son épingle du jeu. Les stratégies doivent être adaptées aux différents réseaux et publics visés (marché national, marché international, public scolaire, etc.).</p> <p>Il faut également se préoccuper du référencement des ressources sur le Web afin d'être découvert.e.</p> <p>Pour bon nombre d'artistes, il devient aussi important de se faire connaître et de faire connaître leurs œuvres et leurs services que de les produire. Que ce rôle soit volontaire ou par incapacité financière de s'entourer de spécialistes, ils.elles doivent se consacrer à la promotion de leur travail.</p> <p>Au service de la mission de l'organisation, les travailleur.euse.s culturel.le.s recherchent l'efficacité des moyens de promotion des produits ou des projets.</p> <p>De nouveaux outils sont disponibles, des réseaux sont à construire et pour y arriver, des compétences sont à développer.</p>	x
20. Une compréhension large des disciplines et des pratiques professionnelles	<p>Tout comme les artistes, les agent.e.s de développement, les responsables des communications et les diffuseurs doivent aussi détenir les clés de compréhension d'une ou des différentes disciplines afin de les programmer, les promouvoir et les mettre en communication avec leurs publics.</p>	x

Enjeux de compétence	Description	Enjeux soulevés
21. Le développement de publics et l'élargissement des marchés	<p>Au bénéfice de tous.les citoyen.ne.s, la circulation des spectacles et l'accès aux œuvres et au patrimoine exigent des efforts constants et des procédés multiples. Le marché domestique des amateur.trice.s étant limité, les démarches pour élargir les marchés et pour rejoindre les publics non conventionnels sont multipliées. Plusieurs institutions et organisations souhaitent élargir leurs publics et adapter leurs pratiques aux caractéristiques de certains publics spécialisés, tels que les groupes scolaires, les aîné.e.s, les personnes handicapées, les familles, les prisonnier.ère.s, etc. De nouvelles compétences sont à acquérir pour y arriver.</p>	x
22. L'accès aux marchés canadiens et internationaux	<p>Dans plusieurs domaines, les artistes québécois.e.s sont présent.e.s sur la scène au Canada et à l'international et veulent s'y maintenir.</p> <p>D'autres veulent y accéder. Dans la plupart des cas, il s'agit là d'un moyen important pour poursuivre sa carrière, ce qui exige de nombreux savoirs et savoir-faire.</p>	x
23. Le déploiement de la médiation culturelle	<p>La fonction de médiateur.trice culturel.le, pour laquelle la formation de base est récente, est évoquée par de nombreuses organisations comme un moyen de renouveler une relation avec les publics selon tous les types de la participation citoyenne. Par ailleurs, à l'heure actuelle, on constate un manque de diversité en médiation, faute de formation et de ressources. Le milieu souhaite que les approches et les activités de médiation soient réinventées et adaptées.</p> <p>La fonction de médiateur.trice peut être accomplie avantageusement par les artistes et les travailleur.euse.s culturel.le.s via l'acquisition de certaines compétences.</p>	x
24. La prévision des tendances du marché (métadonnées)	<p>Dans plusieurs domaines, les habitudes de consommation des produits culturels sont en changement. Dans le but de maintenir ou de développer des marchés, il est important de bien connaître les tendances. Par exemple, l'utilisation judicieuse des métadonnées devient une compétence stratégique.</p>	

Enjeux de compétence	Description	Enjeux soulevés
25. La prise en charge de sa carrière tout au long de la vie professionnelle	<p>Rares sont les travailleur.euse.s indépendant.e.s qui peuvent compter sur un.e gérant.e ou un.e agent.e qui voit à tous les aspects de leur carrière. La majorité d'entre eux.elles doivent prendre en charge leur carrière tout au long de leur vie professionnelle, ce qui requiert de nombreuses habiletés (gestion, planification, finances, promotion, fiscalité, etc.). Or, ces aspects ne sont pas toujours développés dans le cadre de la formation initiale, où l'accent est mis sur les compétences disciplinaires, de sorte que les travailleur.euse.s indépendant.e.s sont bien souvent démunis.e.s devant l'ampleur et la complexité des aspects à gérer. Par exemple, les travailleur.euse.s indépendant.e.s doivent comprendre et appliquer les obligations fiscales, notamment les avantages fiscaux liés aux revenus artistiques qui s'appliquent à leur situation.</p> <p>De plus, ils.elles doivent préciser leur parcours professionnel, définir leur scénario de pratique, élaborer des outils pour avoir une meilleure emprise sur le développement de leurs projets. Selon les choix de carrière qui surviennent, la réalisation d'un plan d'action permet d'orienter la prise de décision et de maintenir un certain équilibre entre leurs activités artistiques et la survie économique.</p>	x
26. L'obtention d'une juste rémunération pour son travail	<p>Pour obtenir une rémunération juste, les travailleur.euse.s indépendant.e.s doivent savoir négocier, connaître les prix justes des objets produits ou des services offerts, rédiger des ententes, faire respecter leurs droits d'auteur.trice au Québec et ailleurs, notamment dans l'univers numérique. Cet enjeu est encore plus grand pour ceux.celles qui ne sont pas protégé.e.s par des ententes collectives.</p>	x
27. Le développement de l'esprit entrepreneurial	<p>Pour de nombreux.euses artistes, travailleur.euse.s culturel.le.s et gestionnaires d'organisations, l'esprit entrepreneurial est nécessaire pour atteindre leurs objectifs. Ils.elles doivent développer et partager une vision, trouver les bons moyens de réaliser leurs projets, aller chercher l'aide nécessaire, développer et entretenir un réseau, convaincre des partenaires, établir des alliances, bien orchestrer les collaborations, etc.</p> <p>Dans certains cas, les artistes prendront une forme juridique ou mettront sur pied un atelier ou une compagnie et devront faire preuve d'un esprit entrepreneurial pour concrétiser leurs projets.</p>	x

Enjeux de compétence	Description	Enjeux soulevés
28. La gestion de projets	<p>Tant les artistes que les travailleur.euse.s culturel.le.s doivent apprendre à gérer des projets : projet de recherche, de création, de tournée, etc.</p> <p>Induite par le financement par projet, la gestion de projets nécessite l'acquisition de méthodes (planification des ressources et des tâches, gestion des échéanciers, reddition de comptes, etc.) en vue de réduire les risques financiers, relationnels, de perte de crédibilité. Gérer un projet artistique peut couvrir de nombreux aspects : gérer dans un contexte de créativité, établir des partenariats, gérer un budget, des ressources humaines, des ententes contractuelles, etc.</p>	x
29. La préservation du patrimoine artistique (donation des archives et legs artistiques)	<p>Les artistes en fin de carrière souhaitent faire don de leurs archives, enrichissant ainsi la connaissance des disciplines artistiques et le patrimoine collectif. Pour préparer un legs artistique, ils.elles doivent acquérir certaines compétences afin que leurs fonds soient recevables par les organisations spécialisées.</p>	s. o.
30. La conformité aux lois et à la réglementation en vigueur	<p>Le développement du marché international, l'élargissement des possibilités de diffusion, les nouvelles formes de rémunération rendent nécessaire une connaissance plus approfondie des contextes légaux afin d'éviter des poursuites et faire valoir ses droits. La scène québécoise du théâtre a également été bouleversée au cours des dernières années par des scandales, des poursuites et autres événements marquants du genre. Les décisions légales viennent influencer les pratiques de tout un chacun.e dans son métier.</p>	x
31. L'obtention et la diversification des sources de revenus	<p>Les compétences en financement, notamment en financement privé, sont de plus en plus requises et parfois stratégiques, car ce dernier doit remplacer parfois le financement public ou devient une condition pour obtenir celui-ci. D'autre part, le financement public est complexe et en changement. Pour obtenir et diversifier ses sources de revenus, il faut être à l'affût de celles-ci, bien analyser leurs modalités et rédiger de façon claire et convaincante. L'enjeu du financement peut nécessiter le développement d'alliances avec d'autres partenaires.</p>	x
32. La gestion et la consolidation des organisations	<p>Les personnes qui dirigent les compagnies artistiques ou les regroupements d'artistes sont, pour la majorité, issues du milieu artistique et n'ont pas reçu une formation en gestion. Elles doivent acquérir, pour assurer leurs responsabilités, des compétences en gestion de personnel, en planification, en financement, en gestion financière, en comptabilité, en gestion des biens meubles et immeubles, etc. Les changements technologiques actuels les obligent aussi à rechercher de nouveaux modèles d'affaires, de nouvelles façons de faire, etc.</p>	x

Enjeux de compétence	Description	Enjeux soulevés
33. L'adoption de pratiques pertinentes en gestion des ressources humaines	<p>Dans un secteur où plusieurs défis RH découlent du sous-financement et où la rémunération est peu compétitive par rapport aux autres secteurs d'emploi, les bonnes pratiques en gestion de ressources humaines (GRH) sont essentielles pour fidéliser les employé.e.s et obtenir leur engagement.</p> <p>Elles sont importantes à la fois pour les dirigeant.e.s d'organisations culturelles et pour les artistes qui doivent constituer des équipes pour réaliser leurs projets.</p> <p>Les pratiques en GRH incluent, par exemple, la gestion du personnel, qui implique souvent une gestion du cumul des fonctions en raison du financement déficient, les pratiques de dotation de postes, le recrutement, l'intégration de nouveaux.elles employé.e.s, la formation des employé.e.s, le développement des talents (actions de transfert de direction). Cet enjeu réfère aussi aux nouvelles tendances de direction, qui répondent à des transformations sociales et culturelles, telle la gestion collaborative.</p> <p>Enfin, pour faire face aux nombreux changements que traversent le secteur culturel et les organisations, il est important de tenir compte de leurs impacts sur les équipes et de gérer le volet humain du changement.</p>	X
34. La gestion adéquate des archives de l'organisation	Les organisations ont la responsabilité de conserver des archives (documents et œuvres) et des collections qu'ils.elles doivent classer, documenter et conserver en bon état. La numérisation joue ici un rôle important.	S.O.
35. Le transfert des savoir-faire au sein de l'organisation	Afin que l'expérience réalisée dans une organisation serve à ceux.celles qui suivent, il est nécessaire de documenter les pratiques, ce qui requiert certaines compétences. Cet enjeu devient d'autant plus important en situation de succession aux postes de direction, de transfert de propriété ou quand le sous-financement engendre un fort taux de rotation de personnel.	X
36. L'acquisition de méthodes d'enseignement	Dans la plupart des disciplines, les formateur.trice.s auquel.le.s on a recours en formation continue sont des praticien.ne.s qui détiennent une expertise reconnue dans leur spécialité. Ils.elles doivent aller au-delà de la simple transmission d'informations pour provoquer de véritables apprentissages. Bien qu'ils.elles n'aient pas de formation pédagogique, ils.elles doivent concevoir des formations, structurer des cours, les adapter à différentes clientèles, élaborer du matériel, etc.	X
37. La maîtrise de la discipline enseignée	Dans certains domaines comme les arts du cirque et la danse, on dénote d'importants besoins pour former des instructeur.trice.s et des enseignant.e.s dans toute la filière (loisir, préparatoire, professionnelle). Ceux.celles-ci doivent maîtriser les techniques de base, développer leur polyvalence, se perfectionner, assurer des pratiques sécuritaires pour leurs élèves, etc.	S.O.

Tableau 11. Analyse comparative des enjeux soulevés par l'étude et de ceux identifiés par Compétence Culture : identification des enjeux soulevés

Note : les cases marquées « S. O. » sont celles pour lesquelles l'information recueillie dans le cadre de l'étude ne permet pas de définir si cet enjeu a été soulevé ou non par des répondant.e.s.

# 6

## ATTENTES À L'ÉGARD DE L'OFFRE DE FORMATION

Les participant.e.s à l'étude ont été interrogé.e.s sur l'offre de formation actuellement disponible, ainsi que sur leurs attentes à cet effet. Plus spécifiquement, les discussions et les questions du sondage ont porté sur le format souhaité des activités de formation continue, les méthodes d'enseignement privilégiées, les durées et les meilleurs moments pour suivre les activités de formation, ainsi que sur les contraintes perçues par les répondant.e.s au regard de l'offre actuelle de formation.

### 6.1 FORMAT SOUHAITÉ

#### En général

Les répondant.e.s ont été invité.e.s à se positionner sur le format des activités de formation qui répondait le mieux à leurs attentes et besoins. Les données recueillies par l'entremise du sondage nous montrent que les répondant.e.s occupant un poste dans les catégories de métiers « Recherche, production et création », « Diffusion et promotion » et « Formation » préconisent tous.tes le même format de formation, soit **des classes de maîtres** avec différent.e.s. expert.e.s du milieu. De plus, les répondant.e.s occupant un métier en « Formation » ainsi que ceux occupant un poste en « Gestion » ou en « Sonorisation et éclairage » estiment que les **formations en salles** seraient des formats de formation adéquats.

Les **formations en classes virtuelles synchrones**, les **panels et conférences** ainsi que les **formations en virtuel de type autoformation** semblent, de manière générale, être les formats de formations jugés comme étant les moins intéressants pour tous.tes les répondant.e.s.

## Le format de formation souhaité

Les répondant.e.s ont été invité.e.s à se positionner sur le format des activités de formation qui répondait le mieux à leurs attentes et besoins. Les données recueillies par l'entremise du sondage et présentées dans le Tableau 12 montrent que les répondant.e.s préfèrent les **classes de maîtres** avec différent.e.s expert.e.s du milieu, les **formations en salle** ainsi que le **coaching ou le mentorat individuel**. Dans les tables rondes ainsi que les groupes de discussion, le mentorat a souvent été abordé, correspondant donc aux résultats du sondage. Le mentorat est une relation fondée sur le respect mutuel entre une personne d'expérience, reconnue et crédible (mentor.e) et une personne moins expérimentée (mentoré.e), qui permet à cette dernière d'être soutenue dans le développement de sa carrière<sup>10</sup>. Le constat est le même en ce qui a trait au coaching. Le coaching est un partenariat qui met l'emphase sur l'action que les gens ont l'intention de prendre pour réaliser leur vision, leurs buts et leurs désirs. Le coaching suscite des questionnements amenant les gens à la découverte d'eux-mêmes, ce qui hausse leur niveau de perception et de responsabilité. Ceux-ci bénéficient d'une structure d'accompagnement, de soutien et d'une précieuse source de rétroaction<sup>11</sup>.

Par ailleurs, les formats d'activités de type formations en salle et classes de maîtres ont été corroborés lors des groupes de discussion. Les participant.e.s rencontré.e.s recherchent des éléments concrets qu'ils.elles vont pouvoir rapidement mettre en pratique dans leur travail et ces types de formats répondent à cette demande.

Format de formation souhaité	Cote/3
Classes de maîtres avec différent.e.s expert.e.s du milieu	2,7
Formations en salle	2,5
Coaching ou mentorat individuel	2,5
Laboratoires de mises en pratique et d'échanges d'expériences	2,3
Bootcamp (lac-à-l'épaule)	2,2
Codéveloppement ou communautés de pratique	2,1
Formations hybrides en mode synchrone (temps réel) et en mode asynchrone (autoformation)	2
Formations en classes virtuelles avec tuteur.trice, formateur.trice en temps réel	2
Panels et conférences	1,9
Formations en virtuel de type autoformation (ex. : webinaires, capsules vidéo enregistrées, etc.)	1,9

Tableau 12. Format de formation souhaitée (choix de réponses multiples) (n = 70)

10. Cohen, N. H., & Galbraith, M. W. (1995). Mentoring in the learning society. *New directions for adult and continuing education*, 1995(66), 5-14.

11. *Qu'est-ce que le coaching* | ICF Québec | International Coach Federation ([icfquebec.org](http://icfquebec.org))



Afin d'évaluer si les préférences de format changent en fonction du profil des répondant.e.s, les données à cette question ont été croisées en fonction de certaines catégories sociodémographiques, soit la catégorie de métiers ainsi que l'ancienneté dans le milieu du théâtre.

## SELON LA CATÉGORIE DE MÉTIERS

La Figure 56 montre que les catégories de métiers semblent influencer les préférences quant au format de formation souhaité. Par ailleurs, pour l'ensemble des catégories de métiers, les classes de maîtres avec différent.e.s expert.e.s du milieu sont privilégiées, hormis pour les catégories de métiers Gestion et Sonorisation et éclairage. Les formations en salle correspondent mieux aux besoins de personnes œuvrant dans les domaines Gestion et Sonorisation et éclairage, tandis que le coaching ou mentorat individuel correspondent davantage aux besoins des personnes œuvrant dans le domaine Sonorisation et éclairage. Il est d'ailleurs à noter que, de façon générale, les formations en salle (présentiel) sont préférées aux formations en classes virtuelles.

Au niveau des groupes de discussion et des tables rondes, les propos étaient nuancés à ce sujet, on préférerait avoir à la fois des formations en salle et en virtuel afin de démocratiser l'accès aux formations pour les gens en région, particulièrement pour les professionnel.le.s issu.e.s de la Recherche, production et création. Toujours au niveau des groupes de discussion, la formule de codéveloppement ou de communauté de pratique a été abordée favorablement auprès des gens issus de la catégorie de métiers Gestion.

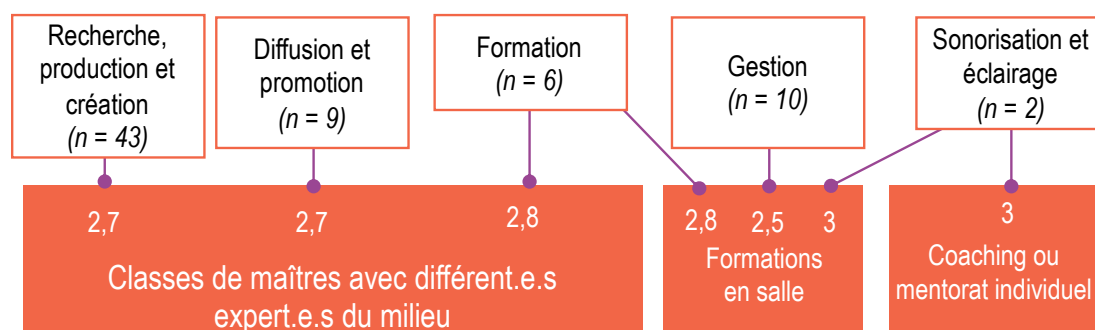


Figure 56. Format des activités de formation qui répondent le mieux aux besoins des répondant.e.s en fonction des catégories de métiers (n = 31)

Note : tel que mentionné dans les limites de l'étude, les lecteur.trice.s avisé.e.s se tiendront de trop interpréter les résultats lorsque le taux de participation est très faible (Sonorisation et éclairage).

Format de formation souhaité	Formation (n = 6)	Diffusion et promotion (n = 9)	Recherche, production et création (n = 43)	Gestion (n = 10)	Sonorisation et éclairage (n = 2)
Classes de maîtres avec différent.e.s expert.e.s du milieu	<b>2,8</b>	<b>2,7</b>	<b>2,7</b>	2,2	2
Formations en salle	<b>2,8</b>	2,6	2,6	<b>2,5</b>	<b>3</b>
Coaching ou mentorat individuel	2,2	2,4	2,6	2,3	<b>3</b>
Laboratoires de mises en pratique et d'échanges d'expériences	2,3	2,1	2,4	1,9	2
Bootcamp (lac-à-l'épaule)	2,3	2,2	2,1	2,1	2
Codéveloppement ou communautés de pratique	2	2	2,1	2,2	2
Formations hybrides en mode synchrone (temps réel) et en mode asynchrone (autoformation)	1,8	2,2	2	2	2,5
Formations en classes virtuelles avec tuteur.trice, formateur.trice en temps réel	1,8	2,1	1,9	2,2	1,5
Panels et conférences	2,2	2,1	1,9	1,8	2
Formations en virtuel de type autoformation (ex. : webinaires, capsules vidéo enregistrées, etc.)	1,2	1,8	1,8	1,7	2

Tableau 13. Format des activités de formation qui répondent le mieux aux besoins des répondant.e.s selon les catégories de métiers au sein du secteur du Théâtre (n = 70)

*Note : tel que mentionné dans les limites de l'étude, les lecteur.trice.s avisé.e.s se tiendront de trop interpréter les résultats lorsque le taux de participation est très faible (Sonorisation et éclairage).*

## SELON L'ANCIENNETÉ

Le Tableau 14 met de l'avant que l'ancienneté dans le secteur du théâtre a peu d'influence sur le format des activités de formation souhaité. Ainsi, les classes de maîtres demeurent le format de formation privilégié des deux groupes d'ancienneté. Il est toutefois intéressant de noter que les répondant.e.s ayant moins de 10 ans d'ancienneté au sein de la chaîne Théâtre indiquent que les laboratoires de mises en pratique sont l'un de leurs choix de format de formation préféré, alors que cette tendance diminue avec l'ancienneté. Ces résultats permettent de corroborer les échanges réalisés avec les participant.e.s lors des groupes de discussion. En effet, les gens plus expérimentés ont mentionné préférer des formats de formation de type coaching, mentorat ou encore classes de maîtres ou formations en salle. En revanche, les gens moins expérimentés ont mentionné aussi souhaiter des formats de formation en salle ou en virtuel, de préférence en groupe, afin de bénéficier de l'expertise de chaque apprenant.e.s, échanger et accroître leur savoir, mais ils ont aussi mentionné être intéressés à avoir des formats de formation de type laboratoires expérimentiels afin de capitaliser de façon concrète sur leurs apprentissages.

Format de formation souhaité	10 ans et moins (n = 27)	11 ans et plus (n = 40)
Classes de maîtres avec différent.e.s expert.e.s du milieu	2,9	2,5
Formations en salle	2,6	2,6
Coaching ou mentorat individuel	2,6	2,5
Laboratoires de mises en pratique et d'échanges d'expériences	2,5	2,2
Bootcamp (lac-à-l'épaule)	2,4	2
Codéveloppement ou communautés de pratique	2,1	2,1
Formations hybrides en mode synchrone (temps réel) et en mode asynchrone (autoformation)	2,1	2
Formations en classes virtuelles avec tuteur.trice, formateur.trice en temps réel	2,1	1,9
Panels et conférences	1,8	2
Formations en virtuel de type autoformation (ex. : webinaires, capsules vidéo enregistrées, etc.)	1,9	1,7

Tableau 14. Format des activités de formation qui répondent le mieux aux besoins des répondant.e.s en fonction de l'ancienneté au sein du secteur du théâtre (n = 67)

## 6.2 MÉTHODE D'ENSEIGNEMENT SOUHAITÉE

### En général

Les répondant.e.s au sondage ont également été invité.e.s à se prononcer sur les méthodes d'enseignement qui correspondaient le mieux à leurs besoins ou à leurs attentes. Les résultats obtenus, présentés au Tableau 15 soulèvent le fait que les répondant.e.s préfèrent les **exercices pratiques** (ex. : études de cas, autoévaluations, laboratoires créatifs, lecture dirigée, entraînement, expérimentation, performance devant la classe avec rétroaction du/de la formateur.trice et des pairs) (91 %). Dans une moindre mesure, les répondant.e.s apprécient les **discussions ou échanges structurés sur un sujet** (69 %) ainsi que les méthodes de **mises en situation fictives ou réelles** (67 %).

Les **démonstrations, tutoriels** et les **présentations magistrales/théoriques** sont considérées par un peu plus du tiers des répondant.e.s comme étant pertinentes.

La méthode d'enseignement de type **apprentissage en ligne** (*e-learning*) semble peu appréciée des répondant.e.s (19 %).

Méthode d'enseignement	
Exercices pratiques (ex. : études de cas, autoévaluations, laboratoires créatifs, lecture dirigée, entraînement, expérimentation, performance devant la classe avec rétroaction du/de la formateur.trice et des pairs)	91 %
Discussions ou échanges structurés sur un sujet	69 %
Mises en situation fictives ou réelles (cas vécus, expériences terrain, simulation d'audition, exercices à l'aide d'un projet fictif ou réel)	67 %
Démonstrations, tutoriels	43 %
Présentations magistrales ou théoriques	40 %
E-learning (cyberapprentissage)	19 %
Autre	6 %

Tableau 15. Méthodes d'enseignement qui répondent le mieux aux besoins des répondant.e.s en fonction de leur ancienneté au sein du secteur du théâtre (n = 70)

## SELON LA CATÉGORIE DE MÉTIERS

Les résultats au regard des méthodes d'enseignement privilégiées ont également été croisés en fonction des catégories de métiers dans l'industrie du théâtre. Les résultats obtenus, présentés à la Figure 57 illustrent que les différences sont assez peu marquées entre les catégories de métiers, concernant les méthodes d'enseignement. L'ensemble des répondant.e.s semblent d'avis, indépendamment de leur catégorie de métiers, que la meilleure méthode d'enseignement est **l'apprentissage dans l'action via des exercices pratiques**.

Ce constat est d'ailleurs ressorti lors des groupes de discussion. La majorité des participant.e.s ont mentionné vouloir apprendre dans l'action, être partie prenante de leur apprentissage, ne pas être sur le pilote automatique lorsqu'ils.elles suivent une formation, mais plutôt être sollicité.e.s régulièrement et activer leurs neurones.

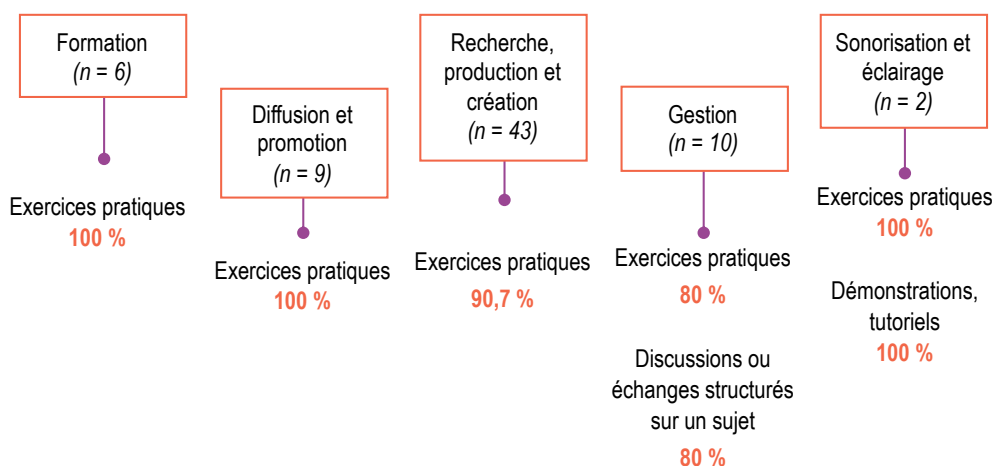


Figure 57. Méthodes d'enseignement qui répondent le mieux aux besoins des répondant.e.s en fonction de leur catégorie de métiers au sein du secteur du théâtre (n = 70)

Note : les exercices pratiques sont : les études de cas, les autoévaluations, les laboratoires créatifs, les lectures dirigées, les entraînements, les expérimentations comme les performances devant une classe avec rétroaction par le. la formateur.trice et les pairs.

## SELON L'ANCIENNETÉ

Les résultats au regard des méthodes d'enseignement privilégiées ont également été croisés en fonction de l'ancienneté dans l'industrie du théâtre. Les résultats obtenus, présentés au Tableau 16, illustrent que les différences sont assez marquées entre les groupes concernant certaines méthodes d'enseignement. Parmi les quelques nuances observées, il est à noter que **les discussions ou échanges structurés**, les **démonstrations et tutoriels** ainsi que les **présentations magistrales ou théoriques** sont plus préconisés par les répondant.e.s ayant 11 ans et plus d'ancienneté que par les répondant.e.s ayant 10 ans et moins d'expérience.

Méthode d'enseignement	10 ans et moins (n = 27)	11 ans et plus (n = 40)
Exercices pratiques (ex. : études de cas, autoévaluations, laboratoires créatifs, lecture dirigée, entraînement, expérimentation, performance devant la classe avec rétroaction du formateur et des pairs)	96,3 %	90 %
Discussions ou échanges structurés sur un sujet	63 %	72,5 %
Mises en situation fictives ou réelles (cas vécus, expériences terrain, simulation d'audition, exercices à l'aide d'un projet fictif ou réel)	70,4 %	67,5 %
Démonstrations, tutoriels	33,3 %	47,5 %
Présentations magistrales ou théoriques	33,3 %	40 %
E-learning (cyberapprentissage)	22,2 %	17,5 %
Autre	3,7 %	7,5 %

Tableau 16. Méthodes d'enseignement qui répondent le mieux aux besoins des répondant.e.s en fonction de leur ancienneté au sein du secteur du théâtre (n = 67)

## 6.3 DURÉE DE FORMATION SOUHAITÉE

### EN GÉNÉRAL

Le Tableau 17 met en évidence que la **journée complète** ainsi que les **deux jours consécutifs** sont, de l'avis des répondant.e.s, une durée de formation idéale. Il en est de même pour la durée de formation **d'une demi-journée**. Certaines durées de formation semblent fortement impopulaires auprès des répondant.e.s, soit les **programmes de type cohorte, trois jours consécutifs ou plus** de formation ainsi que le **microapprentissage**. Autrement dit, ces durées de formation paraissent avoir une moins grande pertinence pour une portion importante des répondant.e.s. Ces résultats viennent corroborer les échanges réalisés lors des trois tables rondes ainsi que lors des groupes de discussion. En effet, plusieurs professionnel.le.s rencontré.e.s ont mentionné avoir un horaire de travail très chargé. Dans ce contexte, ils.elles recherchent des formations dont la durée est assez courte ou condensée dans le temps.

Durée	Cote/3
Journée complète	2,6
Deux jours consécutifs	2,6
Demi-journée	2,5
Trois jours consécutifs ou plus	2,4
Une à deux heures	2,1
Programme de type cohorte (plusieurs activités étalées sur plusieurs semaines ou mois)	1,9
Microapprentissage (capsules de 15 minutes ou moins)	1,4

Tableau 17. Durées de formation qui répondent le mieux aux besoins ou à la réalité des répondant.e.s (n = 70)

## SELON LA CATÉGORIE DE MÉTIERS

Lorsque croisées, les données par catégorie de métiers et les durées de formation (voir Tableau 18) permettent de constater que les professionnel.le.s issu.e.s du domaine de la Formation semblent préférer davantage des formations de longue durée (deux ou trois jours consécutifs) plutôt que des formations de courte durée. En revanche, les professionnel.le.s issu.e.s du domaine de la Diffusion et de la promotion semblent préférer des formations de courte durée (une journée ou une demi-journée) plutôt que des formations de longue durée.

Durée	Formation (n = 6)	Diffusion et promotion (n = 9)	Recherche, production et création (n = 43)	Gestion (n = 10)	Sonorisation et éclairage (n = 2)
Journée complète	2,2	<b>2,9</b>	<b>2,6</b>	2,6	2,5
Deux jours consécutifs	<b>2,5</b>	2,4	<b>2,6</b>	2,5	<b>3</b>
Demi-journée	2,2	<b>2,9</b>	2,3	<b>2,7</b>	<b>3</b>
Trois jours consécutifs ou plus	<b>2,5</b>	2,1	2,5	2	2,5
Une à deux heures	2	2,4	2,1	2,3	1,5
Programme de type cohorte (plusieurs activités étalées sur plusieurs semaines ou mois)	1,8	2,1	1,9	1,9	2
Microapprentissage (capsules de 15 minutes ou moins)	1	1,6	1,4	1,6	1

Tableau 18. Durées de formation qui répondent le mieux aux besoins ou à la réalité des répondant.e.s selon leur catégorie de métiers (n = 70)

Note : tel que mentionné dans les limites de l'étude, les lecteur.trice.s avisé.e.s se tiendront de trop interpréter les résultats lorsque le taux de participation est très faible (Sonorisation et éclairage).



## SELON L'ANCIENNETÉ

Finalement, la comparaison des données par niveau d'ancienneté permet de démontrer qu'il y a peu de différences quant à la durée de formation souhaitée selon le niveau d'expérience des répondant.e.s. Néanmoins, le tableau ci-dessous permet d'émettre les constats suivants : les répondant.e.s ayant 10 ans et moins d'ancienneté préfèrent davantage des formations de trois jours consécutifs ou plus comparativement à leurs collègues ayant plus de 11 ans d'ancienneté.

Durée	10 ans et moins (n = 27)	11 ans et plus (n = 40)
Journée complète	2,7	2,5
Deux jours consécutifs	2,7	2,5
Demi-journée	2,5	2,5
Trois jours consécutifs ou plus	2,5	2,3
Une à deux heures	2,1	2,1
Programme de type cohorte (plusieurs activités étalées sur plusieurs semaines ou mois)	2,0	1,9
Microapprentissage (capsules de 15 minutes ou moins)	1,6	1,3

Tableau 19. Durées de formation qui répondent le mieux aux besoins ou à la réalité des répondant.e.s selon leur niveau d'ancienneté (n = 67)

## 6.4 MOMENT SOUHAITÉ POUR LA RÉALISATION DES FORMATIONS

### EN GÉNÉRAL

Le Tableau 20 montre qu'il n'y a aucun moment dans la semaine qui fait l'unanimité pour suivre une formation. Cette situation reflète la diversité de réalité et des attentes des travailleur.euse.s de la chaîne Théâtre. Les formations offertes les soirs, les fins de semaine et l'été semblent néanmoins moins populaires de l'avis des répondant.e.s qui semblent avoir une préférence plus marquée pour les formations offertes en semaine, qu'elles soient l'après-midi ou le matin. Quant à la période de l'année privilégiée pour suivre une formation, l'été (de juin à août) semble moins populaire auprès des répondant.e.s que l'hiver, le printemps et l'automne.

Au niveau des groupes de discussion et des tables rondes, le constat était similaire aux résultats du sondage. En effet, les professionnel.le.s ont mentionné préférer la tenue de formations le matin ou l'après-midi (en semaine), plutôt que le soir, car plusieurs d'entre eux.elles travaillent à ce moment. Concernant la période de l'année la plus appropriée pour suivre de la formation, la grande majorité des professionnel.le.s ont mentionné préférer l'automne ou l'hiver, puisque l'été est une saison particulièrement occupée dans le milieu du théâtre, entre autres en raison des spectacles.

Moment	Cote/3
La semaine	2,6
L'hiver (de décembre à février)	2,6
L'après-midi	2,5
Le matin	2,5
L'automne (de septembre à novembre)	2,4
Au printemps (de mars à mai)	2,4
Le midi	2,2
La fin de semaine	1,8
L'été (de juin à août)	1,8
Le soir	1,8

Tableau 20. Moment souhaité pour participer à une activité de formation selon l'ensemble des répondant.e.s (n = 70)

## SELON LA CATÉGORIE DE MÉTIERS

Voici à la Figure 58, les résultats quant au moment souhaité pour la diffusion des formations selon la catégorie de métiers.

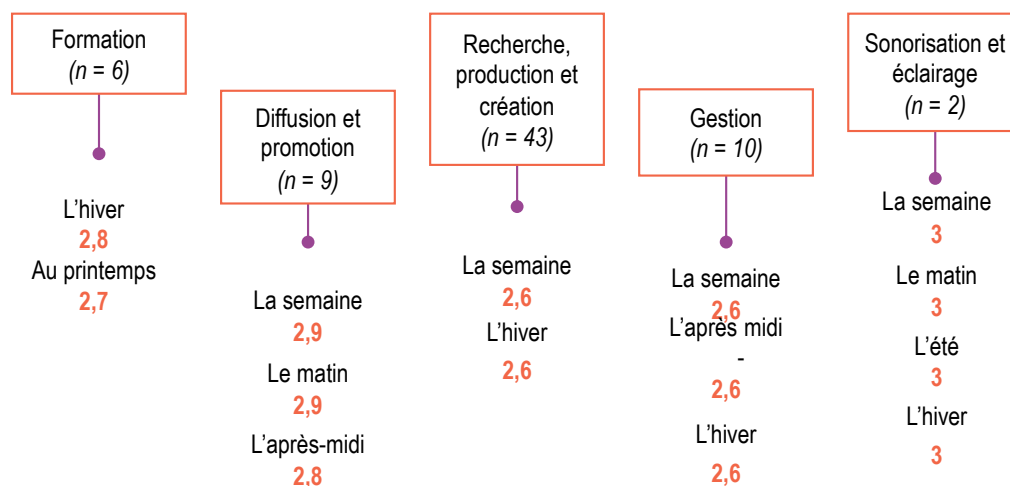


Figure 58. Moment et période préférables pour participer à une activité de formation selon les catégories de métiers et période de l'année préférable pour participer à une activité de formation selon les catégories de métiers

Durée	Formation (n = 6)	Diffusion et promotion (n = 9)	Recherche, production et création (n = 43)	Gestion (n = 10)	Sonorisation et éclairage (n = 2)
La semaine	2,5	2,9	2,6	2,6	3
L'hiver (de décembre à février)	2,8	2,2	2,6	2,6	3
L'après-midi	2,5	2,8	2,5	2,6	2,5
Le matin	2,2	2,9	2,4	2,5	3
L'automne (de septembre à novembre)	2,5	2	2,5	2,3	2
Au printemps (de mars à mai)	2,7	2,2	2,4	2,5	2
Le midi	2	2,3	2,3	1,8	2,5
La fin de semaine	1,8	1,2	2	1,5	1
L'été (de juin à août)	2	1,7	1,8	1,8	3
Le soir	2,3	1,2	1,9	1,5	1,5

Tableau 21. Moment et période préférables pour participer à une activité de formation selon les catégories de métiers et période de l'année préférable pour participer à une activité de formation selon les catégories de métiers

Note : tel que mentionné dans les limites de l'étude, les lecteur.trice.s avisé.e.s se tiendront de trop interpréter les résultats lorsque le taux de participation est très faible (Sonorisation et éclairage).

## 6.5 CONTRAINTES DE L'OFFRE DE FORMATION PERÇUES PAR LES RÉPONDANT.E.S

Les principales contraintes de l'offre actuelle de formation ont été examinées sous l'angle de la **catégorie de métiers**, de la **région administrative de provenance** et de l'**ancienneté**, en vue d'identifier si les contraintes variaient selon ces trois données sociodémographiques. La Figure 59 met en évidence les cinq contraintes suivantes comme étant les plus importantes pour l'ensemble des répondant.e.s au sondage.

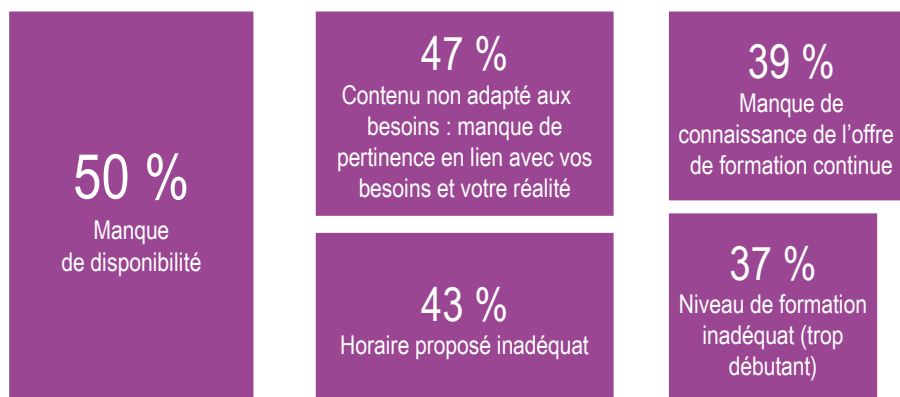


Figure 59. Principales contraintes de l'offre actuelle de formation (n = 70)

Ces contraintes ont aussi été soulevées par les participant.e.s lors des tables rondes ainsi que lors des groupes de discussion. En effet, pour plusieurs professionnel.le.s, le **manque de disponibilité** ferait référence ici à un enjeu d'accessibilité aux formations sur l'ensemble du territoire, particulièrement pour les professionnel.le.s habitant dans certaines régions du Québec éloignées des grands centres urbains.

Par ailleurs, pour plusieurs participant.e.s, le **manque de connaissance de l'offre de formation continue** serait lié à un marketing de l'offre de formation continue actuel nécessitant d'être amélioré afin de faire connaître davantage au public cible les différentes formations offertes.

Dans la même veine, plusieurs participant.e.s ont mentionné que la **médiatisation de l'offre de formation continue** actuelle devait être davantage intéressante et attrayante, afin de rejoindre un plus large bassin de professionnel.le.s. Certaines personnes ont relevé, lors de la cueillette d'information qualitative, que l'offre de formation actuelle mériterait d'être reclarifiée puisqu'actuellement, celle-ci est plus ou moins évidente pour les travailleur.euse.s œuvrant en théâtre.

Également, lors des tables rondes et des groupes de discussion, plusieurs professionnel.le.s ont soulevé l'importance de mieux cibler la clientèle, soit les artistes et les travailleur.euse.s, lors de l'envoi des invitations aux formations afin que celles-ci correspondent aux besoins et aux réalités respectives des professionnel.le.s du théâtre. Dans la même lignée, la conception de contenu de formation plus personnalisé, en fonction des différents profils de travailleur.euse.s, devrait être mise davantage de l'avant afin d'éviter que le contenu de formation soit trop générique ou débutant et non adapté aux apprenant.e.s qui suivent la formation.

Contraintes	Pourcentage
<b>Manque de disponibilité</b>	<b>50 %</b>
<b>Contenu non adapté à vos besoins : manque de pertinence en lien avec les besoins et la réalité</b>	<b>47 %</b>
<b>Horaire proposé inadéquat</b>	<b>43 %</b>
<b>Manque de connaissance de l'offre de formation continue</b>	<b>39 %</b>
<b>Niveau de formation inadéquat (trop débutant)</b>	<b>37 %</b>
Contenu trop générique non adapté à l'industrie du théâtre	36 %
Manque d'offres de formation hors des grands centres	27 %
Coût trop élevé	24 %
Méthodes d'enseignement inadaptées (manque d'opportunités de pratique)	20 %
Manque d'intérêt	16 %
Durée inadéquate des formations (trop courte)	14 %
Contenu dépassé peu adapté à la réalité d'aujourd'hui	13 %
Niveau de compétence des formateurs.trices inadéquat	9 %
Méthodes d'enseignement inadaptées (manque d'opportunités d'échanges ou de discussions)	9 %
Durée inadéquate des formations (trop longue)	7 %
Niveau de formation inadéquat (trop avancé)	6 %
Méthodes d'enseignement inadaptées (manque de théorie)	3 %
Autre	14 %

Tableau 22. Les principales contraintes de l'offre actuelle de formation (n = 70)

## SELON LES CATÉGORIES DE MÉTIERS

Les contraintes liées à l'offre de formation continue actuelle varient entre les différentes catégories de métiers. À ce titre, 66,7 % des professionnel.le.s issu.e.s de la Diffusion et promotion relèvent la méconnaissance de l'offre de formation continue comme une contrainte particulièrement importante alors que 60 % des répondant.e.s issu.e.s du métier de la Gestion l'ont sélectionnée contre 100 % pour les répondant.e.s issus du métier de la Sonorisation et éclairage.

Par ailleurs, la totalité des répondant.e.s issu.e.s du métier de la Formation considèrent le manque de disponibilité comme une contrainte importante liée à l'offre de formation. Dans une moindre mesure, 60 % des répondant.e.s issu.e.s de la Gestion sont du même avis.

Une grande proportion des répondant.e.s (60 %) issu.e.s du domaine de la Gestion mentionnent quant à eux le contenu non adapté aux besoins et à la réalité des professionnel.le.s du théâtre comme contrainte importante de l'offre de formation actuelle. En ce qui a trait au domaine de la Sonorisation et de l'éclairage, c'est 100 % des répondant.e.s qui sont du même avis.

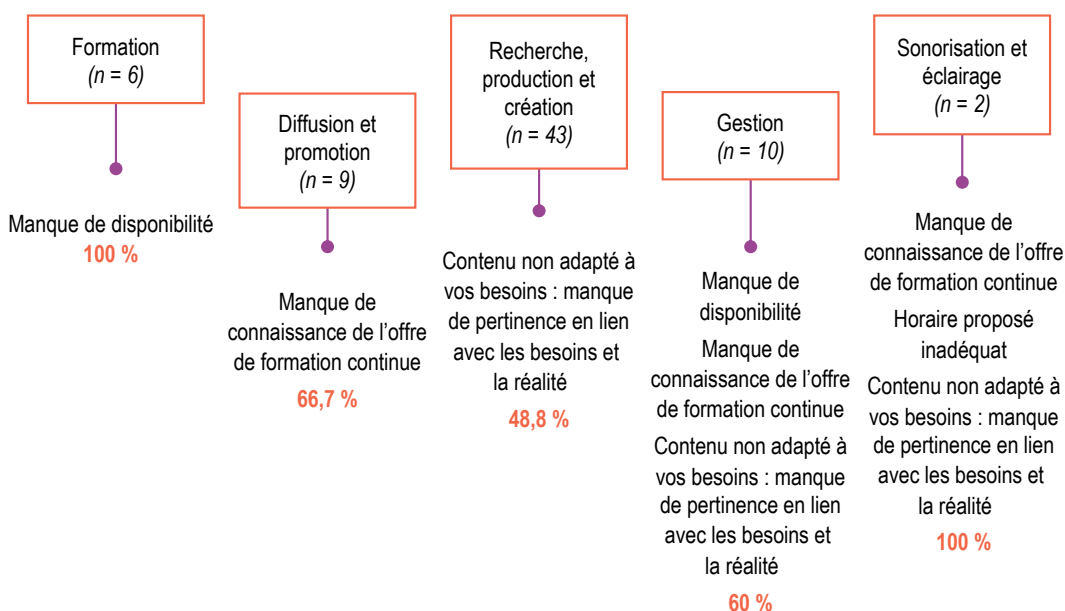


Figure 60. Principales contraintes de l'offre actuelle de formation en fonction de la catégorie de métiers au sein du secteur du théâtre (n = 70)

Note : tel que mentionné dans les limites de l'étude, les lecteur.trice.s avisé.e.s se tiendront de trop interpréter les résultats lorsque le taux de participation est très faible (Sonorisation et éclairage).

## SELON LA RÉGION D'APPARTENANCE

La Figure 61, pour sa part, expose que les contraintes identifiées par les répondant.e.s varient en fonction de leur région d'appartenance. En effet, les répondant.e.s habitant la région de Montréal ont souligné les contraintes suivantes liées à l'offre de formation actuelle.

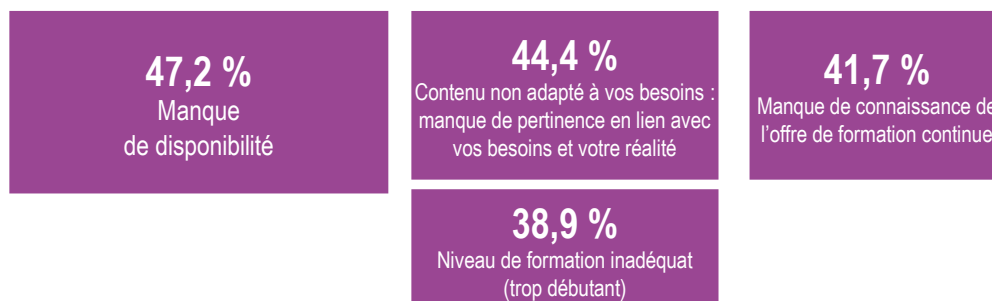


Figure 61. Principales contraintes de l'offre actuelle de formation pour les habitants de la région de Montréal (n = 36)

En revanche, les répondant.e.s n'habitant pas la région de Montréal ont soulevé les contraintes suivantes liées à l'offre de formation actuelle.



Figure 62. Principales contraintes de l'offre actuelle de formation pour les personnes habitant hors de la région de Montréal (n = 28)

## SELON L'ANCIENNETÉ

Enfin, la Figure 63 révèle que l'ancienneté dans l'industrie du théâtre semble avoir relativement peu d'impacts sur les contraintes perçues à l'offre de formation, deux des quatre principales contraintes identifiées étant identiques pour les deux groupes de répondant.e.s.

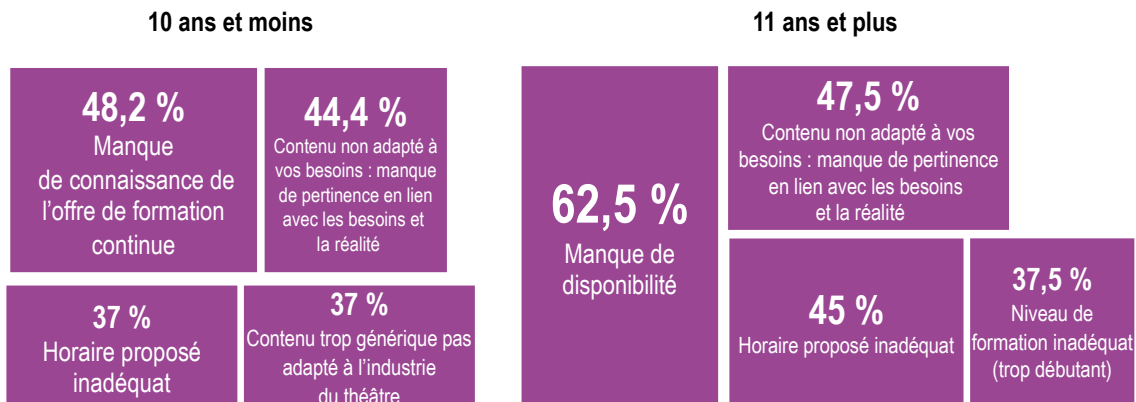


Figure 63. Principales contraintes de l'offre actuelle de formation selon le nombre d'années d'expérience dans l'industrie (n = 67)



# 7

## PISTES DE RÉFLEXION

L'étude réalisée a montré que plusieurs transformations sont en cours au sein de la chaîne Théâtre. Ces transformations entraînent une série d'enjeux et de défis pour tous.les travailleur.euse.s culturel.le.s et forcent donc l'évolution des moyens mis à leur disposition pour soutenir leur développement professionnel.

### 7.1 BESOINS DE FORMATION ISSUS DE LA TRANSFORMATION DE LA CHAÎNE THÉÂTRE

#### IMPACT DU NUMÉRIQUE

Cet aspect est central dans la majorité des métiers. La pandémie de COVID-19 a eu un impact majeur à ce niveau en agissant à titre d'accélératrice de changements. Il semble adéquat de préciser qu'au niveau technologique, il semble y avoir deux types de changements distincts, soit les avancements liés aux **outils technologiques** et les changements liés aux **plateformes utilisées et disponibles sur le Web**.

Au niveau des outils, il est commun à une multitude de professions de devoir se tenir à jour au sujet des technologies et des outils dernier cri. Ce besoin est également présent chez les travailleur.euse.s de la chaîne Théâtre, principalement en « production », « sonorisation » et « éclairage ».

La compréhension et l'utilisation optimale des différentes plateformes numériques sont également une transformation transversale sur toute la chaîne. Cette fine connaissance des possibilités qu'offre le numérique semble de plus en plus essentielle pour se démarquer et faire en sorte que l'art rejoigne le public cible... et peut-être même plus.

Notons également le fort intérêt postpandémique pour les engagements en lien avec la webdiffusion et l'enregistrement sonore. Ce fort intérêt confirme d'autant plus l'impact du numérique et la nécessité d'actualiser les compétences des travailleur.euse.s de la chaîne Théâtre, tant par rapport aux outils technologiques qu'aux plateformes utilisées et disponibles sur le Web.

	Engagement prépandémie	Engagement souhaité dans les prochaines années
Webdiffusion	4 %	24 %
Enregistrement sonore (baladodiffusion)	6 %	30 %

Tableau 23. Intérêt postpandémique pour les engagements en lien avec la webdiffusion et l'enregistrement sonore (pré et post-COVID [n = 69 et n = 6])

Finalement, les travailleur.euse.s plus expérimenté.e.s ont indiqué vouloir maîtriser la compétence d'exploiter l'utilisation des nouveaux outils numériques/technologiques beaucoup plus que les travailleur.euse.s ayant 10 ans et moins d'expérience dans le milieu. Cette donnée permet d'émettre ces deux hypothèses non mutuelles exclusives : les plus expérimenté.e.s éprouvent de plus grandes difficultés à actualiser cette compétence et ils.elles soulignent l'importance de cette compétence dans le contexte actuel.

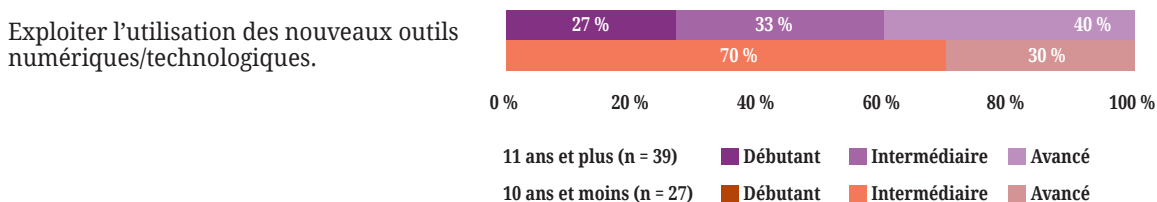


Figure 64. Niveau de maîtrise souhaité (débutant, intermédiaire, avancé) pour chacune des compétences (n = 66)

## GESTION DE SA CARRIÈRE, DES CONTRATS ET DU FINANCEMENT CONTRE LA PRÉCARITÉ D'EMPLOI

Une option envisagée par plusieurs travailleur.euse.s du secteur pour contrer certains effets de la précarité de leur emploi est de développer leur compétence en gestion de leur temps et de leurs priorités, ainsi qu'une gestion saine de leurs finances. La chaîne Théâtre, comprenant majoritairement des travailleur.euse.s autonomes (ou autres statuts similaires), il semble normal que, pour rester à flot et profitable dans un environnement ne pouvant garantir la sécurité financière, l'efficacité du temps travaillé et la gestion de ses sources de revenus et de ses ressources pécuniaires doivent être à leur meilleur.

## PRÉOCCUPATION CROISSANTE POUR LA SANTÉ MENTALE

Peu de ressources et peu de moyens sont mis à la disposition des travailleur.euse.s de ce secteur pour prendre soin de leur santé mentale. Cependant, ce secteur a été fortement touché par la pandémie de COVID-19, en plus d'être déjà fragile étant donné la charge de travail, le dédoublement des rôles, le haut taux de travailleur.euse.s autonomes ou contractuel.le.s, la précarité des emplois et le fait que les travailleur.euse.s de plusieurs corps de métiers ont tendance à travailler seul.e.s.

## UN SOUCI GRANDISSANT POUR LE CONSENTEMENT

Si le métier de coordonnateur.trice de scène d'intimité est en pleine émergence, c'est qu'il répond à un besoin des travailleur.euse.s de la chaîne. Le secteur culturel québécois n'est pas sans taches en ce qui a trait aux abus de pouvoir et autres types d'abus envers et/ou entre acteur.trice.s de la culture. Ce métier visant à protéger l'intégrité de tous.toutes pourrait également avoir un effet bénéfique sur la santé mentale des travailleur.euse.s de la chaîne Théâtre.

## 7.2 PROPOSITIONS POUR AMÉLIORER L'OFFRE GLOBALE DE FORMATION ET AINSI MIEUX RÉPONDRE AUX BESOINS DES PROFESSIONNEL.LE.S DE L'INDUSTRIE

### GUICHET DE FORMATION CENTRALISÉ

Les besoins en formation continue des professionnel.le.s de la chaîne Théâtre sont multiples et, afin d'y répondre efficacement, il pourrait être gagnant de considérer la collaboration et la concertation de plusieurs ressources. Un guichet de formation centralisé pourrait permettre de coordonner plus facilement ces efforts. Ce guichet de formation centralisé pourrait avoir la mission suivante.

- Centraliser les diverses informations relatives aux offres de formation continue de la chaîne Théâtre.
  - Pour accéder aux formations continues disponibles, encore faut-il savoir qu'elles existent. L'information est toujours disponible, mais où ? La première mission de ce guichet de formation centralisé serait de recenser et de répertorier l'offre de formation continue existante sur une seule et même plateforme, tout en programmant les hyperliens menant aux fournisseurs de formation continue adéquats.
  - Une fois l'offre de formation continue bien déterminée, il pourrait s'avérer utile de travailler les efforts de promotion des différentes formations. Le fait qu'elles soient toutes disponibles sur une seule et même plateforme devrait être aidant, mais il reste que tous.les travailleur.euse.s ne sont pas joignables de la même manière. Des efforts coordonnés selon les différents types de formation pourraient permettre l'élaboration d'un plan de rayonnement ciblant les différentes clientèles. De même, le choix des mots servant à décrire les différentes formations doit être vu comme un incontournable puisque la perception que les formations ne sont pas à la hauteur des besoins réels des professionnel.le.s semble bien répandue.
  - Il pourra être pertinent également d'offrir une forme « d'éducation à la formation continue » en clarifiant le rôle et l'importance de la formation continue (ex. : démystifier les limites et les forces des différents types de formation). Pour certains métiers, la formation continue n'est pas nécessairement considérée comme étant à valeur ajoutée pour le développement de sa carrière, en comparaison avec la pratique et l'entraînement au métier « sur le tas ». Il serait d'ailleurs pertinent de renseigner les utilisateur.trice.s sur les objectifs pédagogiques poursuivis par les différents formats de formation ainsi que leurs forces et leurs limites.
  - La chaîne Théâtre partage plusieurs ressources humaines avec d'autres chaînes du secteur culturel québécois. Ces efforts de centralisation de l'information relative aux offres de formation continue profiteront potentiellement à d'autres chaînes également.

- Proposer une offre de formation continue virtuelle.
  - Si le guichet de formation centralisé se dote d'un système de gestion des apprentissages (SGA ou LMS en anglais), il sera en mesure de diversifier l'offre de formation continue grâce à diverses formes de formations offertes virtuellement, en mode asynchrone (ex. : conférences, entrevues d'experts, microapprentissage, etc.). Bien que jugés comme moins attrayants, les formations virtuelles et les cyberapprentissage ont beaucoup à offrir, mais nécessitent parfois une plus grande éducation aux apprenant.e.s sur la manière de les utiliser adéquatement pour en tirer des apprentissages significatifs.
  - L'offre de formation virtuelle en format asynchrone favorise l'autonomie des apprentissages et permet aux apprenant.e.s d'apprendre à leur rythme et selon leurs disponibilités. Cette solution virtuelle pourrait donc être une piste intéressante pour relever le défi lié aux horaires de formation inadéquats, au manque de disponibilité des travailleur.euse.s et au manque de ressources en région (hors des grands centres).

### **COMPAGNONNAGE ET FORMATIONS DE PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL À L'INTERNE DES ORGANISMES ET ORGANISATIONS**

Aucune mesure unique ne pourra venir à bout de la pénurie de main-d'œuvre qui sévit au cœur de la chaîne Théâtre au sortir de la pandémie de COVID-19. Par contre, une chose est certaine : sans travailleur.euse.s compétent.e.s, il n'y aura pas de stabilisation du marché de l'emploi à ce niveau.

C'est pourquoi les formations offertes au sein des organisations embauchant déjà le type de travailleur.euse.s pour lequel il y a pénurie pourraient offrir une première piste de solution. Cependant, créer ou mettre à niveau ce genre de formation demande du temps et du financement. L'accès à des sources de financement semble être une première clé pour développer cette offre de formation interne aux entreprises.

L'autre clé repose sur la disponibilité de ressources expérimentées prêtes à monter des plans de cours et à diffuser ces formations dans les organisations. Une approche simple et à faible coût consiste à démocratiser le compagnonnage où un.e travailleur.euse plus expérimenté.e explique et démontre ses compétences, puis supervise le.la novice tout en lui fournissant les rétroactions appropriées.

Finalement, l'axe du développement de la polycompétence (ou polyvalence) pourrait être une avenue intéressante en ce sens qu'elle encourage le développement de compétences différentes chez les individus. Selon les intérêts, il pourrait être possible de développer, ne serait-ce que sommairement, les compétences en sonorisation (par exemple) d'employé.e.s qui ne sont pas technicien.ne.s de formation, mais qui démontrent de l'intérêt pour ces tâches. Ainsi, le bassin de ressources potentielles s'agrandit.

## FORMATIONS SPÉCIFIQUES À RENDRE DISPONIBLES EN PRIORITÉ

- Formations portant sur le développement de compétences strictement disciplinaires : bien que très large, ces compétences ayant été ciblées par un grand nombre de participant.e.s, elle souligne le fort désir de se développer en tant que professionnel.le et d'avoir accès à des ressources permettant le perfectionnement.
- Formations portant sur le développement de compétences numériques/Web : savoir exploiter l'utilisation des outils numériques/technologiques, savoir s'y adapter et les intégrer dans sa pratique professionnelle semble être devenu un incontournable pour la grande majorité des métiers de la chaîne Théâtre.
- Formations portant sur la notion de consentement en jeu : sans nécessairement amener tous.les travailleur.euse.s au niveau des coordinateur.trice.s d'intimité pour les scènes sensibles, il semble qu'un rehaussement des compétences générales à ce sujet soit important. Ces formations devraient amener les apprenant.e.s à se concentrer sur comment leurs corps communiquent le degré d'intimité que partagent leurs personnages et développer des outils de négociation afin d'explorer ces relations intimes de façon consensuelle.
- Prendre soin de sa santé mentale : que ce soit via de bonnes pratiques de conciliation travail/famille, l'accès à des groupes de soutien ou à des formations afin de reconnaître les signes avant-coureurs de mal-être ou de détresse, en passant par la sensibilisation des gestionnaires au niveau des saines pratiques de gestion des ressources humaines. Le sujet est vaste, mais ces angles, même abordés individuellement, pourrait répondre partiellement au besoin.

Notons finalement que, lorsque la formation est spécifique au secteur du Théâtre, celle-ci doit être adaptée et validée par des expert.e.s afin d'être pertinentes pour les apprenant.e.s.



# ANNEXE 1

## BIBLIOGRAPHIE ET RÉFÉRENCES

Blanchet, P. (2014). *Besoins de formation continue du groupe professionnel : Interprète et metteur en scène*.

Compétence Culture. (2021a). *Analyse des enjeux de la main-d'œuvre au sein des organisations artistiques et culturelles au Québec. [Étude réalisée pré-pandémie]*.

Compétence Culture. (2021b). *Impacts de la pandémie sur certains métiers de gestion*.

Daigle/Saire. (2019, janvier). *Plan directeur du théâtre professionnel au Québec*.

Estermann, B., & Julien, F. (2019). *Lier l'avenir numérique des arts de la scène : comment mobiliser les synergies de la chaîne de valeur*. Ottawa, Ontario : CAPACOA, Canadians Arts Presenting Association = Association canadienne des organismes artistiques.

Gendron, N., & Albert, G.-A. (2005). *Interprètes en théâtre musical*. Québec : Ministère de l'éducation, Formation professionnelle et technique et formation continue, Direction générale des programmes et du développement.

Gouvernement du Québec. (1999). *Arts. Théâtre, comédiennes et comédiens*. Québec : Ministère de l'Éducation.

Gouvernement du Québec. (2004). *Production d'événements culturels*. Québec : Ministère de l'Éducation

Gouvernement du Québec. (2008). *Production scénique : conception, gestion et techniques de scène*. Québec : Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport.

Gouvernement du Québec. (2011). *Technicienne spécialisée ou technicien spécialisé en son*. Québec : Formation professionnelle et technique et formation continue, Direction générale de la formation professionnelle et technique, Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport.

Gouvernement du Québec. (2019a). *Assistante ou assistant à la mise en scène et régisseur ou régisseuse*.

Gouvernement du Québec. (2019b). *Conceptrice ou concepteur de décors, de costumes et d'accessoires*.

Gouvernement du Québec. (2019c). *Technicienne ou technicien de scène*. Québec : Ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur.





# ANNEXE 2

## MÉTHODOLOGIE DES TABLES RONDES

### PROFIL GÉNÉRAL DES PARTICIPANT.E.S

#### CRITÈRES DE SÉLECTION POUR PARTICIPATION

Les efforts de recrutement des participant.e.s aux tables rondes se sont faits sur la base des critères de sélection suivants.

- Expert.e.s dans leur domaine.
- Plusieurs années d'expérience dans le milieu.
- Connaissance de la réalité des différents groupes de métiers.
- Capable de discuter des enjeux transversaux et des défis du futur de la chaîne Théâtre (vision macro de la chaîne).

#### TABLE RONDE DU 8 NOVEMBRE 2021 – RECHERCHE, FORMATION ET CRÉATION

Nombre de participant.e.s : 9

Catégorie de métiers	Nombre de participant.e.s
Formation	1
Recherche, production et création	8

#### TABLE RONDE DU 8 DÉCEMBRE 2021 – PRODUCTION, SONORISATION, ÉCLAIRAGE

Nombre de participant.e.s : 12

Catégorie de métiers	Nombre de participant.e.s
Recherche, production et création	7
Sonorisation et éclairage	5

#### TABLE RONDE DU 9 DÉCEMBRE 2021 – DIFFUSION, PROMOTION, GESTION

Nombre de participant.e.s : 11

Catégorie de métiers	Nombre de participant.e.s
Diffusion et promotion	5
Gestion	6

# COMMUNIQUÉS AUX PARTICIPANT.E.S

## COURRIEL DE SOLLICITATION

Le gabarit de courriel suivant a été proposé aux membres du comité consultatif afin de les supporter dans leurs efforts de sollicitation aux participant.e.s. Les champs laissés vides en gris [ ■ ] devant être ajustés selon les envois.

Bonjour [ ■ ]

J'espère que tu vas bien. Je t'écris puisque nous avons pensé à toi pour participer à une table ronde dans le cadre de l'étude en cours sur les besoins en formation continue des métiers spécifiques à la chaîne Théâtre (voir en pièce jointe pour la présentation de l'étude).

La démarche est une initiative de Compétence Culture et permettra de développer une offre de formation continue encore plus adaptée aux besoins des membres de notre industrie.

Je pense que par ta vision et ta connaissance du milieu du théâtre, ton point de vue serait des plus pertinents pour cette étude.

**Ta participation est sur une base volontaire et ta contribution se limite à partager ta vision et tes observations quant aux enjeux et aux défis de demain qui risquent d'avoir un impact sur les besoins en formation de l'industrie.**

**Voici les détails de la consultation si tu souhaites y participer.**

**DATE :** [ ■ ]

**LIEU :** En virtuel

**DURÉE :** 3 heures

**THÈMES ABORDÉS LORS DE L'ACTIVITÉ**

- Les défis de demain de la Chaîne Humour.
- Les métiers en pénurie, en transformation et en émergence.
- Les compétences clés à développer.

Cette table ronde sera composée d'une quinzaine d'acteurs clés de la Chaîne Humour et sera un moment d'échange et de réflexion constructive sur les besoins en formation de l'industrie.

Si tu es intéressé.e et disponible, ta présence serait très appréciée.

Confirme ta présence à l'activité d'ici le [ ■ ]

- en répondant à ce courriel
- ou en communiquant avec moi au numéro de téléphone suivant [ ■ ]

Salutations

Merci

[SIGNATURE]

## DOCUMENT DE PRÉPARATION

Le document suivant a été envoyé aux participant.e.s en amont de leur participation à la table ronde afin de les aider à s'y préparer.



### Document préparatoire à la participation aux tables rondes

*En vue de votre participation à la table ronde à venir, nous vous invitons à prendre connaissance des thèmes et des questions qui vous seront posées, afin que vous puissiez commencer votre réflexion.*

### Thèmes et questions abordés lors de la table ronde

#### Thème 1 – Défis de demain de la Chaîne Théâtre

1. Dans les prochaines années, quels sont les principaux défis que devront relever les professionnels de la Chaîne Théâtre selon vous?

#### Thème 2 – Les métiers en pénurie, en transformation et en émergence

1. Quels sont les métiers actuellement en pénurie dans votre maillon?
2. Quels sont les métiers actuellement en émergence dans votre maillon?
3. Quels métiers sont appelés à se transformer dans votre maillon?

#### Thème 3 – Les compétences clés à développer

1. Quelles sont les connaissances, savoir-faire, habileté ou savoir-être à renforcer en priorité pour la Chaîne Théâtre / pour votre maillon?

# DÉROULEMENT DES TABLES RONDES

## ANIMATION ET PLATEFORME

Les rencontres pour les trois tables rondes se sont tenues sur la plateforme de vidéoconférence Zoom.

Deux facilitateur.trice.s de Alia Conseil ont mené chaque table ronde. Les points importants des échanges ont été notés en simultané sur la plateforme de travail collaboratif MURAL. Les participant.e.s pouvaient voir la prise de note et corriger au besoin grâce au partage d'écran des facilitateur.trice.s.

## INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES

Les informations complémentaires suivantes ont été communiquées aux participant.e.s en ouverture de table ronde.

### Contexte dans lequel s'inscrit l'étude

Réalisation d'une étude sur les besoins en formation continue pour les différents métiers ou fonctions spécifiques à la chaîne Théâtre par Compétence Culture.

**Définition formation continue** : la formation continue désigne l'ensemble des actions et des activités dans lesquelles les professionnels en exercice s'engagent de façon individuelle et collective en vue de mettre à jour et d'enrichir leur pratique professionnelle. La formation continue repose sur une variété de moyens, tous nécessaires afin de bien répondre aux défis d'aujourd'hui et de demain (ex. : formation par les collègues, formation en classe, les colloques et les congrès, les stages, le partage d'expériences pédagogiques, etc.).

### Le mandat des tables rondes

**Mandat** : Avoir une vue globale sur les enjeux en formation de la chaîne Théâtre.

**Trois tables rondes** : Table « Recherche, formation et création », table « Production, sonorisation et éclairage » et table « Diffusion, promotion et gestion ». Une consultation représentative visant à obtenir le point de vue des différents maillons.

**Chaînes** : Humour, Théâtre, Musique, etc.

**Maillons** : Création, production, distribution, commercialisation, etc.

## LISTE DES QUESTIONS

### **Thème 1 : défis de demain de la chaîne Théâtre**

1. Dans les prochaines années, quels seront les principaux défis auxquels la chaîne Théâtre sera confrontée?
2. Quels sont les principaux défis que devront relever les professionnel.le.s de la chaîne Théâtre?

### **Thème 2 : les métiers en pénurie, en transformation et en émergence**

1. Quels sont les métiers actuellement en pénurie dans votre maillon?
2. Quelles sont les compétences clés pour ces métiers?
3. Quels sont les métiers actuellement en émergence dans votre maillon?
4. Quelles sont les nouvelles compétences clés pour ces métiers?
5. Comment l'offre de formation actuelle peut soutenir (ou non) les métiers en transformation et en émergence?

### **Thème 3 : les compétences clés à développer**

1. Quelles sont les compétences génériques à renforcer en priorité pour la chaîne Théâtre/pour votre maillon?



# ANNEXE 3

## MÉTHODOLOGIE DES GROUPES DE DISCUSSION

### PROFIL GÉNÉRAL DES PARTICIPANT.E.S

#### CRITÈRES DE SÉLECTION POUR PARTICIPATION, GROUPES DE DISCUSSION

Les efforts de recrutement des participant.e.s aux tables rondes se sont faits sur la base des critères de sélection suivants :

- Connait sa réalité métier.
- Nombre d'années d'expérience métier varié entre les différents participant.e.s.
- N'a pas participé à une table ronde.

#### COMPOSITION DES GROUPES DE DISCUSSION ET ENTREVUES INDIVIDUELLES

Groupe	Dates	Nombre de participants
A) Recherche, production et création	3 groupes : 17, 22 et 30 mars 2022	12 participants
B) Formation	1 groupe : 9 mars 2022	4 participants
C) Gestion	1 groupe : 23 mars 2022	8 participants
D) Diffusion et promotion	1 groupe : 16 mars 2022	8 participants
E) Sonorisation et éclairage	1 groupe : 24 mars 2022	5 participants

# COMMUNIQUÉS AUX PARTICIPANT.E.S, GROUPES DE DISCUSSION

## COURRIEL DE SOLLICITATION

Le gabarit de courriel suivant a été proposé aux membres du comité consultatif afin de les supporter dans leurs efforts de sollicitation aux participant.e.s. Les champs laissés vides en gris [ ■ ] devant être ajustés selon les envois.

Bonjour [ ■ ]

J'espère que tu vas bien. Je t'écris puisque nous avons pensé à toi pour participer à un groupe de discussion dans le cadre de l'étude en cours sur les besoins en formation des métiers spécifiques à la chaîne Théâtre (voir en pièce jointe pour la présentation de l'étude).

La démarche est une initiative de Compétence Culture et permettra de développer une offre de formation continue encore plus adaptée aux besoins des membres de notre industrie.

Je pense que par ta vision et ta connaissance du milieu du théâtre, ton point de vue serait des plus pertinents pour cette étude.

**Ta participation est sur une base volontaire et ta contribution se limite à partager ta vision et tes observations quant aux enjeux et aux défis de demain qui risquent d'avoir un impact sur les besoins en formation de l'industrie.**

**Voici les détails de la consultation si tu souhaites y participer.**

**DATE :** [ ■ ]

**LIEU :** En virtuel

**DURÉE :** 2,5 heures

Ce groupe de discussion sera composé d'environ sept acteurs clés de la chaîne Théâtre et sera un moment d'échange et de réflexions constructives sur les besoins en formation continue des métiers liés [ ■ ] .

Si tu es intéressé[e] et disponible, ta présence serait très appréciée.

Confirme ta présence à l'activité d'ici le [ ■ ]

- en répondant à ce courriel et en spécifiant la date choisie.
- ou en communiquant avec moi au numéro de téléphone suivant [ ■ ]

Salutations/Merci

[SIGNATURE]



## DOCUMENT DE PRÉPARATION

Le document suivant a été envoyé aux participant.e.s en amont de leur participation au groupe de discussion afin de les aider à s'y préparer.



### COMMUNIQUÉ

#### Réalisation d'une étude des besoins en formation continue pour les métiers spécifiques à la Chaîne Théâtre

Compétence Culture, le comité sectoriel de main-d'œuvre (CSMO) en culture, travaille actuellement à la réalisation d'une étude sur les besoins en formation continue au sein de la Chaîne théâtre. L'étude est financée par la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT) en vertu de la Politique de l'intervention sectorielle.



#### OBJECTIF DE L'ÉTUDE EN COURS

Cette étude vise à identifier **les besoins et les enjeux de formation continue pour les différents métiers ou fonctions spécifiques à la Chaîne Théâtre.**



#### CONSULTATION

Une importante consultation auprès des différents membres et acteurs clés de la Chaîne Théâtre aura lieu **de l'automne 2021 au printemps 2022** afin de connaître leurs besoins en formation continue. Pour ce faire, Compétence Culture a retenu les services de la firme Alia Conseil.

Nous solliciterons donc la participation de plusieurs membres de notre industrie. Lors de ces activités de consultation, les participants seront invités à échanger et à discuter de leurs besoins de formation en lien avec leur réalité professionnelle.



#### RÉSULTATS

**Les conclusions de cette étude seront rendues publiques à l'été 2022** et permettront de bonifier l'offre de formation continue actuelle et de développer, au besoin, une offre de formation encore plus adaptée aux besoins de l'industrie.



#### RENSEIGNEMENTS

Pour en savoir davantage sur l'étude en cours, nous vous invitons à consulter le site internet de Compétence Culture.

Vous pouvez également communiquer avec Maryse Brassard-Lévesque, conseillère à la formation chez Compétence Culture et chargée de projet pour l'étude en cours.

- Par courriel : [coordination-formation@competenceculture.ca](mailto:coordination-formation@competenceculture.ca)
- Par téléphone : 514-867-8847

**Merci de votre collaboration habituelle!**

*Compétence Culture  
Le comité sectoriel de main-d'œuvre en culture*

**ALIA**  
CONSEIL

# DÉROULEMENT DES GROUPES DE DISCUSSION

## ANIMATION ET PLATEFORME

Les rencontres pour les groupes de discussion se sont tenues sur la plateforme de vidéoconférence Zoom.

Un.e facilitateur.trice de Alia Conseil a mené chaque groupe de discussion, les points importants des échanges ont été notés en simultané sur la plateforme de travail collaboratif MURAL. Les participant.e.s pouvaient voir la prise de note et corriger au besoin grâce au partage d'écran des facilitateurs.

## INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES

Les informations complémentaires suivantes ont été communiquées aux participant.e.s en ouverture des groupes de discussion :

### Contexte dans lequel s'inscrit l'étude

Réalisation d'une étude sur les besoins en formation continue pour les différents métiers ou fonctions spécifiques à la chaîne Théâtre par Compétence Culture.

**Définition formation continue** : la formation continue désigne l'ensemble des actions et des activités dans lesquelles les professionnel.le.s en exercice s'engagent de façon individuelle et collective en vue de mettre à jour et d'enrichir leur pratique professionnelle. La formation continue repose sur une variété de moyens, tous nécessaires afin de bien répondre aux défis d'aujourd'hui et de demain (ex. : formation par les collègues, formation en classe, les colloques et les congrès, les stages, le partage d'expériences pédagogiques, etc.).

## LE MANDAT DES GROUPES DE DISCUSSION

**Mandat** : Approfondir les enjeux en formation de la chaîne Théâtre

**Dix groupes de discussion** : Une consultation représentative visant à obtenir le point de vue des différents maillons.

## LISTE DES QUESTIONS

### Thème 1 – Les compétences clés à développer

1. Quels sont les principaux défis à relever pour votre métier auxquels la formation peut répondre?
2. Quelles sont les compétences spécifiques à renforcer en priorité pour chacun des métiers (liste)?
  - a) Compétences techniques (savoir-faire) (ex. : numérique) : Est-ce que les programmes de formation actuels soutiennent le développement adéquat de ces compétences? Qu'est-ce qui pourrait être fait de plus?
  - b) Compétences non techniques (savoir-être) (ex. : collaboration)? : Est-ce les programmes de formation actuels soutiennent le développement adéquat de ces compétences? Qu'est-ce qui pourrait être fait de plus?

### Thème 2 – Analyse de l'offre de formation actuelle

3. Quels sont les avantages et les limites de l'offre de formation continue actuelle?
  - a) Les trois grandes forces? Les trois aspects limitatifs?
4. Quels sont les besoins qui ne sont pas couverts par l'offre de formation continue actuelle et qui devraient l'être? Ou le sont partiellement?
  - b) Qu'est-ce qui pourrait être bonifié à l'offre de formation actuelle pour s'adapter avec agilité et rapidité aux transformations et aux métiers en émergence?
  - c) Quels sont les métiers qui ont le plus besoin de formation?
  - d) Quels sont les métiers qui ont le plus besoin de formation?



# ANNEXE 4

## MÉTHODOLOGIE DU SONDAGE EN LIGNE

### COMMUNIQUÉS AUX PARTICIPANT.E.S

#### COURRIEL DE SOLLICITATION

Le gabarit de courriel suivant a été proposé aux membres du comité consultatif afin de les supporter dans leurs efforts de sollicitation.

#### Version française

**Objet :** Réalisation d'une étude des enjeux et des besoins de formation continue de la chaîne Théâtre.

Bonjour,  
Compétence Culture, le comité sectoriel de main-d'œuvre (CSMO) en culture, réalise actuellement une étude des enjeux et besoins en formation continue pour les professionnel.le.s de la chaîne Théâtre et nous avons besoin de TOI!

#### Objectif de l'étude en cours

Cette étude vise à :

- préciser les enjeux et les besoins liés à la formation continue;
- identifier les freins et les facteurs facilitant la participation à une activité de formation continue.

#### Consultation

Une importante consultation auprès des différents membres et acteur.trice.s clés de tous les maillons de la chaîne théâtre a actuellement lieu. Pour réaliser cette consultation, Compétence Culture a retenu les services de la firme Alia Conseil.

Des tables rondes ainsi que des groupes de discussion ont été réalisés auprès de représentants des différents métiers du théâtre. Afin de valider et d'approfondir les résultats issus de ces discussions, nous t'invitons à participer à un sondage en ligne (20 minutes).

Les conclusions de cette étude seront rendues publiques à l'automne 2022 et permettront de bonifier l'offre de formation continue actuelle et de développer, au besoin, une offre de formation encore plus adaptée aux besoins de l'industrie.

#### Sondage

**Clique ICI** pour être redirigé.e vers la page d'accueil du sondage. Tu as jusqu'au 26 juin pour y répondre.

## Renseignements

Pour en savoir davantage sur l'étude en cours, nous t'invitons à communiquer avec **Maryse Brassard-Lévesque** Conseillère à la formation - mesures de soutien et coordonnatrice de l'étude.

- Par courriel : [coordination-formation@competenceculture.ca](mailto:coordination-formation@competenceculture.ca)
- Par téléphone : 514 867-8847

Merci de ta participation!

## Version anglaise

**Subject** : Conducting a study of the issues and continuous training needs – Theatre world

Hi,

Competence culture, the sectoral workforce committee in culture, is currently conducting a study of the issues and continuous training needs in the world of Theatre and we need YOU!

### Objective of the current study

This study aims to:

- Clarify the issues and needs related to continuous training;
- Identify the obstacles and facilitating factors for participation in a continuous training activity.

### Consultation

An important consultation with the various members and key players in the Theatre sector is currently underway. To carry out this consultation, Competence culture has retained the services of the firm Alia Conseil.

Round tables and discussion groups have been held with representatives from the various fields of the Theatre world. In order to validate and deepen the results of these discussions, we invite you to participate in an online survey (**20 minutes**).

The conclusions of this study will be made public in the **fall of 2022** and will allow us to improve the current training offer and to develop, if necessary, a training offer even more adapted to the needs of the industry.

### Survey

**Click HERE** to be redirected to the survey home page. You have until **June 26th** to complete the survey.

### Information

To learn more about the current study, we invite you to contact **Maryse Brassard-Lévesque**, Training Consultant - Support Measures and Study Coordinator.

- By e-mail: [coordination-formation@competenceculture.ca](mailto:coordination-formation@competenceculture.ca)
- By phone: 514-867-8847

Thank you for your participation!

# PUBLICATION POUR RÉSEAUX SOCIAUX

## Français



### Réalisation d'une étude des besoins en formation continue pour les métiers spécifiques à la chaîne théâtre

Compétence culture, le comité sectoriel de main-d'œuvre (CSMO) en culture, réalise actuellement une étude des enjeux et besoins en formation continue pour les professionnels de la chaîne Théâtre et nous avons besoin de **TOI!**



#### OBJECTIF DE L'ÉTUDE EN COURS

- préciser les enjeux et les besoins liés à la formation continue;
- identifier les freins et les facteurs facilitant la participation à une activité de formation continue.



#### CONSULTATION

Une importante consultation auprès des différents membres et acteurs clés de tous les maillons de la chaîne théâtre a actuellement lieu.

Des tables rondes ainsi que des groupes de discussion ont été réalisés auprès de représentants des différents métiers du théâtre. Afin de valider et d'approfondir les résultats issus de ces discussions, nous t'invitons à participer à un sondage en ligne (**20 minutes**).

**Prend une photo de ce code QR** afin d'accéder au sondage.

Tu as jusqu'au **26 juin** pour y répondre.

CODE QR



#### RÉSULTATS

**Les conclusions de cette étude seront rendues publiques à l'automne 2022** et permettront de bonifier l'offre de formation continue actuelle et de développer, au besoin, une offre de formation encore plus adaptée aux besoins de l'industrie.



#### RENSEIGNEMENTS

Pour en savoir davantage sur l'étude en cours, nous t'invitons à communiquer avec **Maryse Brassard-Lévesque**, Conseillère à la formation - mesures de soutien et coordonnatrice de l'étude.

- Par courriel : [coordination-formation@competenceculture.ca](mailto:coordination-formation@competenceculture.ca)
- Par téléphone : 514-867-8847

**Merci de votre participation!**

Compétence Culture  
Le comité sectoriel de main-d'œuvre en culture

# Anglais



## Conducting a study of the issues and continuous training needs – Theater world

Competence culture, the sectoral workforce committee in culture, is currently conducting a study about the issues and continuous training needs in the world of Theatre and we need **YOU!**



### OBJECTIVE OF THE CURRENT STUDY

- Clarify the issues and needs related to continuous training;
- Identify the obstacles and facilitating factors for participation in a continuous training activity.



### CONSULTATION

An important consultation with the various members and key players in the theatre sector is currently underway.

Round tables and discussion groups have been held with representatives from the various fields of the Theatre world. Now, in order to validate and deepen the results of these discussions, we invite you to participate in a short online survey (20 minutes).

Take a picture **this QR** to complete the survey.

You have until **June 26th** to complete the survey.

CODE QR



### RESULT

**The conclusions of this study will be made public in the fall of 2022** and will allow us to improve the current training offer and to develop, if necessary, a training offer even more adapted to the needs of the industry.



### INFORMATION

To learn more about the current study, we invite you to contact **Maryse Brassard-Lévesque**, Training Consultant - Support Measures and Study Coordinator.

- By e-mail: [coordination-formation@competenceculture.ca](mailto:coordination-formation@competenceculture.ca)
- By phone: 514-867-8847

**Thank you for your participation!**

*Competence Culture*  
**The sectoral workforce committee in culture**



## MESSAGE D'INTRODUCTION DU SONDAGE

\*\*\*ENGLISH BELOW\*\*\*

Bienvenue dans ce sondage portant sur vos besoins de formation continue dans la chaîne théâtre.

Merci de bien vouloir répondre à l'ensemble des questions (trois sections pour un total de 34 questions) le plus honnêtement possible. Vos réponses demeureront confidentielles, aucun renseignement nominatif ne vous sera demandé.

Veillez prévoir une vingtaine de minutes pour y répondre. Il n'est pas nécessaire de répondre au sondage en une seule fois. Vous pourrez quitter le sondage et y revenir, l'important sera de le faire sur le même ordinateur utilisant la même adresse IP.

Vos réponses permettront d'orienter l'offre de formation continue future pour le secteur culturel du théâtre du Québec.

Le présent sondage sera fermé après le **26 juin 2022**.

Pour toutes questions, veuillez contacter les chargées de projet pour l'étude en cours.  
Maryse Brassard-Lévesque, conseillère à la formation chez Compétence Culture  
coordination-formation@competenceculture.ca

Sarah Lortie, consultante en développement organisationnel chez Alia Conseil  
slortie@aliaconseil.com

**NOTE** *L'usage du masculin a pour unique but d'alléger le texte.*

-----  
Welcome to this survey on your continuous training needs in the theater industry.

Please answer all the questions (three sections for a total of 34 questions) as honestly as possible. Your answers will be kept confidential and you will not be asked for any nominative information.

Please allow approximately 20 minutes to complete the survey. Please be sure to complete the survey in one go, you will be able to leave the survey and return to it, if you use the same computer and IP address.

Your responses will help guide the future offers of continuous training for the cultural theater sector in Quebec.

This survey will be closed after **June 26th 2022**.

If you have any questions, please contact the project leaders for the current study.  
Maryse Brassard-Lévesque, Training Consultant at Compétence Culture  
coordination-formation@competenceculture.ca

Sarah Lortie, Organizational Development Consultant at Alia Consulting  
slortie@aliaconseil.com

## QUESTIONS DU SONDAGE

### SECTION A – PROFIL PROFESSIONNEL/SECTION A - PROFESSIONAL PROFILE

#### Q.1 QUELLE CATÉGORIE DE MÉTIER VOUS OCCUPE PLUS DE 50 % DU TEMPS? | WHICH OF THE FOLLOWING OCCUPATIONS OCCUPIES MORE THAN 50 % OF YOUR TIME?

- **Formation | Training**
  - Formateur (en formation continue) | Trainer (in continuous education)
  - Professeur de théâtre | Theater teacher
  - Coach (accompagnement professionnel) | Coach (professional coaching)
  - Animateur (école de loisirs) | Animator (recreational school)
  
- **Diffusion et promotion | Promotion**
  - Agent de développement/d'artiste/compagnie artistique (diffusion) | Development agent / artist / artistic company (promoter)
  - Agent de tournée/« tourneur » | Touring agent/«tourneur»
  - Agent de spectacles | Show agent
  - Agent de développement de publics | Audience Development Officer
  - Attaché de presse | Press agent
  - Directeur artistique | Artistic Director
  - Directeur de programmation | Programming director
  - Médiateur | Mediator
  - Personnel à l'accueil et à la billetterie | Reception and ticketing staff
  - Responsable des réseaux sociaux | Social media manager/agent
  - Responsable/chargé des communications et du marketing | Communications and marketing manager/leader/agent
  - Directeur de tournée, réseaux de diffusion (régionaux, regroupement de diffuseurs) | Tour manager, distribution networks (regional, group distributors)
  
- **Recherche, production et création | Research, Production and Creation**
  - Assistant-metteur en scène/régisseur | Assistant Director/Registrar
  - Auteur | Author
  - Conseiller dramaturgique | Dramaturgical advisor
  - Interprète | Performer
  - Marionnettiste | Puppeteer
  - Metteur en scène | Director
  - Traducteur | Translator
  - Concepteur d'éclairage | Lighting Designer
  - Concepteur de costumes | Costume Designer
  - Concepteur de décors | Set designer
  - Concepteur environnement sonore – compositeur, concepteur vidéo | Sound designer – composer, video designer
  - Artisan | Craftsman
  - Menuisier | Carpenter
  - Concepteur d'accessoires | Props Designer
  - Concepteur de marionnettes et de masques | Puppet and Mask Designer
  - Concepteur de perruques | Wig designer
  - Coiffures et maquillage | Hair and makeup
  - Chapeliers | Hatmaker
  - Directeur de tournée | Tour Manager
  - Producteur | Producer
  - Régisseur | Stage Manager
  - Peintre scénique | Set painter

- **Gestion | Management**

- Administrateur (C. A.) | Administrator (C. A.)
- Agent d'artiste (gestion de la carrière des artistes) | Artist agent (management of artists' careers)
- Chargé de projet | Project manager
- Directeur administratif | Administrative Director
- Directeur artistique | Artistic Director
- Directeur de production | Production Manager
- Directeur des ressources humaines | Human Resources Director
- Directeur général | General Manager
- Gérant de salle | House manager
- Responsable de la conservation (archiviste – documentaliste) | Curator (archivist – documentalist)
- Responsable du financement | Financing manager
- Technicien comptable | Accounting technician

- **Sonorisation et éclairage | Sound and lighting**

- Technicien (éclairage, son, projection multimédia, etc.) | Technician (lighting, sound, multimedia projection, etc.)
- Directeur technique | Technical Director
- Gréeur théâtre (cintrier) ou de type aréna | Theater rigger (bender)
- Machiniste | Machinist

**Q.1.1 AU COURS D'UNE SEMAINE NORMALE, CE MÉTIER VOUS OCCUPE**

**GÉNÉRALEMENT... | IN A NORMAL WEEK, THIS JOB USUALLY KEEPS YOU BUSY...**

- À temps plein (30 heures et plus par semaine) | Full-time (30+ hours per week)
- À temps partiel (entre 10 et 29 heures par semaine) | Part-time (between 10 and 29 hours per week)
- Moins de 10 heures par semaine | Less than 10 hours per week
- Impossible à dire, ce métier n'a pas vraiment de « semaine normale » | Can't say, this job doesn't really have a «normal work week».
- Autre, veuillez préciser. | Other, please specify. [CHAMP OUVERT]

**Q.2 AVEZ-VOUS UN SECOND MÉTIER? | DO YOU HAVE A SECOND JOB?**

- Oui | Yes
- Non | No

**Q.2.1 QUEL EST CE SECOND MÉTIER? | WHAT IS THIS SECOND JOB?**

[Remettre la liste de Q1]

**Q.3 AVEZ-VOUS UN TROISIÈME MÉTIER? | DO YOU HAVE A THIRD JOB?**

- Oui | Yes [SKIP Q3.1]
- Non | No [SKIP Q4]

**Q.3.1 QUEL EST CE TROISIÈME MÉTIER? | WHAT IS THIS THIRD JOB?**

[Remettre la liste de Q1]

**Q.4 QUEL EST VOTRE STATUT DE TRAVAILLEUR? | WHAT IS YOUR EMPLOYMENT STATUS?**

- Salarié | Employed
- Salarié contractuel ou temporaire | Contract or temporary employee
- Indépendant, travailleur autonome ou pigiste | Self-employed or freelance
- Autre, veuillez préciser. | Other, please specify. [CHAMP OUVERT]

## SECTION B – BESOINS EN FORMATION CONTINUE SECTION B - CONTINUOUS TRAINING NEEDS

### Q.5 AU COURS DES DEUX DERNIÈRES ANNÉES, COMBIEN D'ACTIVITÉS DE FORMATION CONTINUE AVEZ-VOUS SUIVIES? | IN THE PAST TWO YEARS, HOW MANY CONTINUOUS TRAINING ACTIVITIES HAVE YOU COMPLETED?

#### NOTE

*La formation continue désigne l'ensemble des actions et des activités dans lesquelles les professionnels en exercice s'engagent de façon individuelle ou collective en vue de mettre à jour et d'enrichir leur pratique professionnelle. La formation continue repose sur une variété de moyens, tous nécessaires afin de bien répondre aux défis d'aujourd'hui et de demain (ex. : formation par les collègues, formation en classe, les colloques et les congrès, les stages, le partage d'expériences pédagogiques, etc.). | Continuous training refers to all actions and activities in which practicing professionals engage individually or collectively in order to update and enrich their professional practice. Continuous training is based on a variety of means, all of which are necessary to meet the challenges of today and tomorrow (e.g., training by colleagues, in-class training, conferences, internships, sharing of teaching experiences, etc.).*

- 0
- 1
- 2
- 3
- 4
- 5 et plus | 5 and more

### Q.6 PARMI LES FORMATIONS SUIVANTES, PRÉCISEZ CELLES AUXQUELLES VOUS AIMERIEZ AVOIR ACCÈS POUR POURSUIVRE VOTRE DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL. VEUILLEZ CHOISIR UN MAXIMUM DE CINQ FORMATIONS. | FROM THE FOLLOWING COURSES, PLEASE INDICATE WHICH ONES YOU WOULD LIKE TO ACCESS TO FURTHER YOUR PROFESSIONAL DEVELOPMENT. PLEASE SELECT A MAXIMUM OF FIVE COURSES, RANKED IN ORDER OF PRIORITY.

*Choix multiples et colonne classement 1 à 5*

- Diversité et inclusion | Diversity and Inclusion
- Respect et civilité | Respect and Civility
- Différences intergénérationnelles | Intergenerational Differences
- Droits d'auteurs | Author's Rights
- Gestion de budget (tenue de livres et administration) | Budgeting (bookkeeping and administration)
- Santé psychologique | Psychological health
- Gestion de projets | Project management
- Demandes de subventions | Grant applications
- Lecture de contrats | Contract Reading
- Écoconception | Eco-design
- Gestion écoresponsable | Eco-responsible management
- Maîtrise de nouvelles technologies (littéracie numérique) | Mastery of new technologies (e-literacy)
- Articulation ou développement de sa démarche artistique | Articulation or development of one's artistic approach
- Habiletés de gestion humaine | Human management skills
- Outils technologiques et numériques | Technological and digital tool
- Habiletés de communication | Communication skills
- Écriture | Writing [Précisez : CHAMP OUVERT]

- Techniques de scène | Stage techniques [Précisez : CHAMP OUVERT]
- Réseautage | Networking
- Santé et sécurité au travail | Occupational health and safety
- Réalisation technique | Technical production
- Gestion de ses finances | Financial Management
- Gestion de sa carrière | Career Management
- Autre(s), veuillez préciser. [CHAMP OUVERT]
- Aucun des éléments ci-dessus. | None of the above.

**Q.7 PARMIS LES COMPÉTENCES SUIVANTES, QUELLES SONT, SELON VOUS, CELLES QUI GAGNERAIENT À ÊTRE DÉVELOPPÉES OU PERFECTIONNÉES POUR EXERCER VOTRE MÉTIER? VEUILLEZ CHOISIR UN MAXIMUM DE CINQ COMPÉTENCES. | WHICH OF THE FOLLOWING SKILLS DO YOU THINK WOULD BENEFIT FROM DEVELOPMENT OR IMPROVEMENT IN ORDER TO DO YOUR JOB? PLEASE SELECT A MAXIMUM OF FIVE SKILLS, IN ORDER OF PRIORITY.**

*Choix multiples et colonne classement 1 à 5*

- Exploiter les médias sociaux et les outils numériques pour la promotion et la diffusion de contenus théâtraux. | Leverage social media and digital tools for the promotion and distribution of theatrical content.
- Exploiter l'utilisation des nouveaux outils numériques/technologiques. | Leverage the use of new digital/technological tools.
- Inclusion de la diversité : développer sa compréhension des différentes réalités de la diversité (racisme, discrimination, préjugés, biais inconscients, avantages à l'inclusion, etc.). | Diversity Inclusion: develop an understanding of the different realities of diversity (racism, discrimination, prejudice, unconscious bias, etc).
- Gérer adéquatement son temps et ses priorités comme travailleur autonome | Manage your time and priorities as a self-employed person.
- Développer des habiletés de gestion humaine : désamorcer des situations conflictuelles, gérer un changement efficacement, habiletés d'évaluation de la performance. | Develop human management skills: defusing conflict situations, managing change effectively, performance evaluation skills.
- Développer des habiletés de gestion de projet, de bâtiments, d'équipements, etc. | Develop project management skills, buildings, equipments, etc.
- Maintenir une bonne gestion financière appliquée à l'industrie du théâtre : taxes, crédits d'impôt et subventions, commandites, bailleurs de fonds, etc. | Maintain good financial management applied to the theater industry: taxes, tax credits and grants, sponsorships, funders, etc.
- Transmettre ses connaissances et son expertise efficacement pour assurer la relève dans l'industrie du théâtre : donner de la formation, coacher/accompagner, etc. | Pass on knowledge and expertise effectively to ensure succession in the theater industry: training, coaching, etc.
- Développer ses habiletés interpersonnelles : intelligence émotionnelle, développement du réseau professionnel, communication et collaboration, etc. | Develop interpersonal skills: emotional intelligence, professional network development, communication and collaboration, etc.
- Prendre soin de sa santé mentale : stratégies pour composer avec l'isolement, l'insécurité, l'abus, le harcèlement, mieux gérer la critique, l'insécurité du milieu du théâtre, son anxiété de performance, concilier et harmoniser sa vie professionnelle et sa vie personnelle, etc. | Taking care of one's mental health: strategies for dealing with isolation, insecurity, abuse, harassment, better handling of criticism, insecurity in the theater industry, managing performance anxiety, etc.
- Développer des connaissances en ce qui a trait à l'immigration et ses processus : comment réaliser le processus d'embauche, visa, permis de travail, etc. | Develop knowledge about

- immigration and its processes: how to complete the hiring process, visa, work permit, etc.
- Connaître les réglementations de la CNESST pour les appliquer et/ou les faire appliquer adéquatement. | Know the CNESST regulations in order to apply them and or have them applied properly.
- S'outiller pour collaborer en télétravail ou en mode hybride. | Be equipped to collaborate in remote work or in hybrid work mode.
- Adopter et actualiser ses pratiques de travail pour qu'elles soient écoresponsables. | Adopt and update your work practices to be environmentally responsible.
- Comprendre les relations de pouvoir dans le domaine du théâtre. | Understand power relationships in the theater industry.
- Développer des compétences strictement disciplinaires | develop specific disciplinary skills [Précisez : CHAMP OUVERT]
- Autre, veuillez préciser. | Other, please specify. [CHAMP OUVERT]

**Q.7.1 PRÉCISEZ LE NIVEAU DE MAÎTRISE SOUHAITÉ (DÉBUTANT, INTERMÉDIAIRE, AVANCÉ) POUR CHACUNE DES COMPÉTENCES SÉLECTIONNÉES. | SPECIFY THE DESIRED LEVEL OF PROFICIENCY (BEGINNER, INTERMEDIATE, ADVANCED) FOR EACH OF THE SELECTED SKILLS.**

Ramener les choix de réponses de Q.7

- Débutant | Beginner
- Intermédiaire | Intermediate
- Avancé | Advanced

**Q.7.2 VEUILLEZ EXPLIQUER CE QUE SIGNIFIE POUR VOUS UN NIVEAU DE MAÎTRISE « AVANCÉ » POUR CETTE/CES COMPÉTENCE(S). | YOU HAVE SELECTED «ADVANCED» FOR THE COMPETENCY(S) LISTED BELOW. PLEASE EXPLAIN WHAT AN «ADVANCED» LEVEL OF PROFICIENCY MEANS TO YOU FOR THIS/THESE SKILL(S).**

**Q.8 PLUS TÔT EN CARRIÈRE, QUELLE(S) FORMATION(S) AURIEZ-VOUS AIMÉ SUIVRE QUI VOUS AURAIT(ENT) AIDÉE(S) DANS VOTRE DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL? | EARLIER IN YOUR CAREER, WHAT TRAINING WOULD YOU HAVE LIKED TO TAKE THAT WOULD HAVE HELPED YOU IN YOUR PROFESSIONAL DEVELOPMENT?**

[Champ ouvert]

**Q.9 PARMI LES FORMATS DE FORMATION SUIVANTS, LEQUEL OU LESQUELS RÉPONDENT LE MIEUX À VOS BESOINS (SÉLECTIONNEZ TOUTES LES RÉPONSES QUI S'APPLIQUENT)? | WHICH OF THE FOLLOWING TRAINING FORMATS BEST MEETS YOUR NEEDS (SELECT ALL THAT APPLY)?**

Choix multiples et colonne classement 1 à 3

- Formations en salle | Classroom training
- Panels et conférences | Panels and conferences
- Bootcamp (lac-à-l'épaule) | Bootcamp
- Classes de maîtres avec différent(es) expert(es) du milieu | Master classes with different experts in the field
- Coaching ou mentorat individuel | Coaching or individual mentoring
- Codéveloppement ou communautés de pratique | Co-development or communities of practice



- Laboratoires de mises en pratique et d'échanges d'expériences | Laboratories for practice and exchange of experiences
- Formations en virtuel de type autoformation (ex. : webinaires, capsules vidéo enregistrées, etc.) | Virtual self-training (e.g., webinars, recorded video clips, etc.)
- Formations en classes virtuelles avec tuteur, formateur en temps réel | Virtual classroom training with tutor, trainer in real time
- Formations hybrides en mode synchrone (temps réel) et en mode asynchrone (autoformation) | Hybrid training in synchronous mode (real time) and in asynchronous mode (self-training)
- 1 Répond parfaitement à mes besoins | Meets my needs perfectly
- 2 Répond partiellement | Partially meets my needs
- 3 Ne répond pas à mes besoins | Does not meet my needs
- S. o. | N/A

**Q.10 PARMI LES MÉTHODES D'ENSEIGNEMENT SUIVANTES, LESQUELLES RÉPONDENT LE MIEUX À VOS BESOINS/VOTRE RÉALITÉ (SÉLECTIONNEZ TOUTES LES RÉPONSES QUI S'APPLIQUENT)? | WHICH OF THE FOLLOWING TEACHING METHODS BEST SUIT YOUR NEEDS/REALITY (SELECT ALL THAT APPLY)?**

*Choix multiples*

- Discussions ou échanges structurés sur un sujet | Discussions or structured exchanges on a subject
- Mises en situation fictives ou réelles (cas vécus, expériences terrain, simulation d'audition, exercices à l'aide d'un projet fictif ou réel) | Fictional or real-life situations (real-life cases or field experiences, audition simulation, exercises using a fictitious or real project)
- Exercices pratiques (ex. : études de cas, autoévaluations, laboratoires créatifs, lecture dirigée, entraînement, expérimentation performance devant la classe avec rétroaction du formateur et des pairs) | Practical exercises (e.g. : case studies, role plays, self-evaluations, creative labs, guided reading, practice, experimentation performance in front of the class with instructor and peer feedback)
- Démonstrations, tutoriels | Demonstrations, tutorials
- Présentations magistrales ou théoriques | Lecture or theoretical presentations
- E-learning (cyberapprentissage) | E-learning
- Autre(s), veuillez préciser. | Other, specify, [CHAMP OUVERT]

**Q.11 PARMI LES DURÉES DE FORMATION SUIVANTES, LESQUELLES RÉPONDENT LE MIEUX À VOS BESOINS/VOTRE RÉALITÉ (SÉLECTIONNEZ TOUTES LES RÉPONSES QUI S'APPLIQUENT)? | WHICH OF THE FOLLOWING TRAINING DURATIONS BEST MEET YOUR NEEDS/REALITY (SELECT ALL THAT APPLY)?**

*Choix multiples et colonne classement 1 à 3*

- Programme de type cohorte (plusieurs activités étalées sur plusieurs semaines ou mois) | Cohort-type program (several activities spread over several weeks or months with the same group)
- Trois jours ou plus consécutifs | Three or more consecutive days
- Deux jours consécutifs | Two consecutive days
- Journée complète | Full day
- Demi-journée | Half day
- Une à deux heures | One to two hours
- Microapprentissage (capsules de 15 minutes ou moins) | Microlearning (15 minutes or less)
- Autre(s), veuillez préciser. | Other, please specify. [CHAMP OUVERT]

- 1 Répond parfaitement à mes besoins | Meets my needs perfectly
- 2 Répond partiellement | Partially meets my needs
- 3 Ne répond pas à mes besoins | Does not meet my needs
- S. o. | N/A

**Q.12 PARMIS LES MOMENTS SUIVANTS, LESQUELS SONT PRÉFÉRABLES POUR PARTICIPER À UNE ACTIVITÉ DE FORMATION (SÉLECTIONNEZ TOUTES LES RÉPONSES QUI S'APPLIQUENT)? | WHICH OF THE FOLLOWING TIMES ARE PREFERABLE FOR PARTICIPATING IN A TRAINING ACTIVITY (SELECT ALL THAT APPLY)?**

Choix multiples et colonne classement 1 à 3

- La fin de semaine | Weekend
  - La semaine | Weekdays
  - Le soir | Evening
  - L'après-midi | Afternoon
  - Le midi | Noon
  - Le matin | Morning
  - L'été (de juin à août) | Summer (June to August)
  - L'automne (de septembre à novembre) | Fall (September to November)
  - L'hiver (de décembre à mars) | Winter (December to March)
  - Au printemps (de mars à mai) | Spring (March to May)
- 1 Répond parfaitement à mes besoins | Meets my needs perfectly
  - 2 Répond partiellement | Partially meets my needs
  - 3 Ne répond pas à mes besoins | Does not meet my needs
  - S. o. | N/A

**Q.13. SUR LA BASE DE VOTRE EXPÉRIENCE, QUELLES SONT LES PRINCIPALES CONTRAINTES DE L'OFFRE ACTUELLE DE FORMATION CONTINUE? | BASED ON YOUR EXPERIENCE, WHAT ARE THE MAIN CONSTRAINTS IN THE CURRENT CONTINUOUS TRAINING OFFER?**

Choix multiples

- Manque de disponibilité | Lack of availability
- Manque de connaissances de l'offre de formation continue | Lack of knowledge of continuous training offerings
- Horaire proposé inadéquat | Proposed schedule inadequate
- Manque d'offres de formation hors des grands centres | Lack of training opportunities outside of major centers
- Coût trop élevé | Cost too high
- Niveau de compétence des formateurs inadéquat | Inadequate skill level of trainers
- Manque d'intérêt | Lack of interest
- Contenu non adapté à vos besoins : manque de pertinence en lien avec vos besoins et votre réalité | Content not adapted to your needs: Lack of relevance to your needs and reality
- Contenu trop générique pas adapté à l'industrie du théâtre | Content too generic and not adapted to the theater industry
- Contenu dépassé peu adapté à la réalité d'aujourd'hui | Outdated content not adapted to today's reality
- Niveau de formation inadéquat (Trop débutant) | Inadequate level of training (Too beginner)
- Niveau de formation inadéquat (Trop avancé) | Inadequate level of training (Too advanced)



- Méthodes d'enseignement inadaptées (Manque d'opportunités de pratique) | Inadequate teaching methods (Lack of practice opportunities)
- Méthodes d'enseignement inadaptées (Manque d'opportunités d'échanges ou de discussions) | Inadequate teaching methods (Lack of opportunity for discussion and exchange)
- Méthodes d'enseignement inadaptées (Manque de théorie) | Inadequate teaching methods (Lack of theory)
- Durée inadéquate des formations (Trop courte) | Inadequate duration of training (Too short)
- Durée inadéquate des formations (Trop longue) | Inadequate duration of training (Too long)
- Autre, veuillez préciser. | Other, please specify. [CHAMP OUVERT]

**Q.14 PENSEZ-VOUS QUE LES ENJEUX LIÉS À LA SANTÉ MENTALE DES TRAVAILLEURS DE L'INDUSTRIE DU THÉÂTRE DEVRAIENT ÊTRE ADRESSÉS PAR LE BIAIS DE FORMATIONS? | DO YOU THINK MENTAL HEALTH ISSUES FOR WORKERS IN THE THEATER INDUSTRY SHOULD BE ADDRESSED THROUGH TRAINING?**

- Non | No
- Oui | Yes

**Q.14.1 COMMENT SOUHAITEZ-VOUS ABORDER L'ENJEU DE LA SANTÉ MENTALE DES TRAVAILLEURS DE L'INDUSTRIE DU THÉÂTRE? | HOW WOULD YOU LIKE TO ADDRESS THE MENTAL HEALTH OF WORKERS IN THE THEATER INDUSTRY?**

- PAE (Programme d'aide aux employés) | EAP (Employee Assistance Program)
- Groupe de soutien | Support group
- Système de parrainage/marrainage | Peer helpers of peer Sponsorship system
- Autre. | Other. [champ ouvert]

**Q.15 VEUILLEZ NOUS INDIQUER TOUTE SUGGESTION OU RECOMMANDATION POUR QUE L'OFFRE DE FORMATION CONTINUE ACTUELLE RÉPONDE D'AVANTAGE À VOS BESOINS. | PLEASE TELL US ANY SUGGESTION OR RECOMMENDATION FOR MAKING THE CURRENT CONTINUOUS TRAINING OFFERING MORE RELEVANT TO YOUR NEEDS.**

[Champ ouvert]

**SECTION C--- ENGAGEMENTS I SECTION C - KIND OF COMMITMENTS**

**Q.16 POUR QUEL TYPE(S) D'ORGANISATION(S) TRAVAILLEZ-VOUS? | WHAT TYPE OF ORGANIZATION(S) DO YOU WORK FOR?**

Choix multiples

- Association, regroupement, OSBL, OBNL ou ONG | Association, group, nonprofit, NPO or NGO
- École | School
- Diffuseur spécialisé | Specialized distributor/diffuser
- Agence artistique | Art agency
- Organisme de production artistique | Artistic production organization
- Indépendant, à son propre compte, ou travailleur autonome | Independent, self-employed, or freelance
- Autre, veuillez préciser. | Other, please specify. [CHAMP OUVERT]

**Q.17 POUR QUELS TYPES D'ENGAGEMENTS TRAVAILLIEZ-VOUS AVANT MARS 2020? | WHAT TYPES OF COMMITMENT WERE YOU WORKING ON BEFORE MARCH 2020?**

Choisissez toutes les options qui permettraient de répondre à la question « Comment occupiez-vous votre temps, en tant que professionnel, avant mars 2020? ». | Choose all of the options that would answer the question “How did you spend your time, as a professional, before March 2020?”.

*Choix multiples*

- Scène commerciale (théâtre, salle de spectacles) | Commercial stage (theater, venue)
- Scène « secondaire » (bar, autre salle non spécifique) | «Secondary» stage (bar, other non-specific venue)
- Théâtre d'été | Summer theater
- Festival/concours | Festival/Contest
- Radio
- Télévision/cinéma/publicité | Television/film/advertising
- Écriture (Pièce de théâtre, caricature, chronique, bande dessinée) | Print publication (cartoon, column, comic strip)
- Webdiffusion (websérie, YouTube, streaming, etc.) | Webcasting (Web series, YouTube, streaming, etc.)
- Enregistrement sonore (baladodiffusion) | Sound recording (podcasting)
- Enseignement | Teaching
- Gestion d'artistes | Artist management
- Gestion d'établissement, d'entreprise ou d'organisme | Management of an establishment, company or organization
- Événements corporatifs, communautaires | Corporate, community events
- Autre, veuillez préciser. | Other, please specify. [CHAMP OUVERT]

**Q.18 PARMI LES TYPES D'ENGAGEMENTS QUE VOUS AVEZ SÉLECTIONNÉS, LESQUELS VOUS OCCUPIAIENT LE PLUS. VEUILLEZ LES NUMÉROTÉ PAR ORDRE D'IMPORTANCE EN COMMENÇANT PAR « 1 » SIGNIFIANT « LE PLUS IMPORTANT ». | WHICH OF THE TYPES OF COMMITMENT YOU SELECTED WERE MOST IMPORTANT TO YOU? PLEASE NUMBER THEM IN ORDER OF IMPORTANCE, STARTING WITH «1» FOR «MOST IMPORTANT».**

*[Rapporter les sélections de Q.17, incluant « autre »]*

**Q.19. DANS QUEL TYPE D'ENGAGEMENT TRAVAILLEZ-VOUS PRÉSENTEMENT? | IN WHAT TYPE OF COMMITMENT ARE YOU CURRENTLY WORKING?**

Choisissez toutes les options qui permettraient de répondre à la question « Comment occupez-vous votre temps, en tant que professionnel? ». | Choose all of the options that would answer the question “How do you spend your time, as a professional?”.

*Choix multiples*

*[Idem liste des choix de la question 17]*

**Q.20 PARMIS LES TYPES D'ENGAGEMENTS QUE VOUS AVEZ SÉLECTIONNÉS, LESQUELS VOUS OCCUPENT LE PLUS. VEUILLEZ LES NUMÉROTER PAR ORDRE D'IMPORTANCE EN COMMENÇANT PAR « 1 » SIGNIFIANT « LE PLUS IMPORTANT ». | OF THE TYPES OF COMMITMENT YOU HAVE SELECTED, WHICH ONES ARE MOST IMPORTANT TO YOU? PLEASE NUMBER THEM IN ORDER OF IMPORTANCE STARTING WITH «1» MEANING «MOST IMPORTANT».**

[Rapporter les sélections de Q.19, incluant « autre »]

**Q.21 POUR QUELS TYPES D'ENGAGEMENTS DÉSIREZ-VOUS TRAVAILLER DANS LES PROCHAINES ANNÉES? | WHAT TYPE OF COMMITMENT WOULD YOU LIKE TO MAKE IN THE NEXT FEW YEARS?**

Choisissez toutes les options qui permettraient de répondre à la question « Comment souhaitez-vous occuper votre temps, en tant que professionnel, dans les prochaines années? ». | Choose all of the options that would answer the question “How do you want to spend your time as a professional in the coming years?”.

*Choix multiples*

*[Idem liste des choix de la question 17]*

**Q. 22 COMBIEN D'ANNÉES D'EXPÉRIENCE AVEZ-VOUS DANS L'INDUSTRIE DU THÉÂTRE AU QUÉBEC? | HOW MANY YEARS OF EXPERIENCE DO YOU HAVE IN THE THEATER INDUSTRY IN QUEBEC?**

**NOTE**

*Depuis votre première paye ou premier cachet associé à l'industrie du théâtre. | Since your first paycheck or paid gig associated with the theater industry.*

- 2 ans ou moins | 2 years or less
- De 3 à 5 ans | 3 to 5 years
- De 6 à 10 ans | 6 to 10 years
- De 11 à 15 ans | 11 to 15 years
- De 16 à 20 ans | 16 to 20 years
- Plus de 20 ans | More than 20 years

**Q.23 COMMENT FINANCEZ-VOUS VOS PROJETS OU COMMENT SONT FINANCÉS LES PROJETS SUR LESQUELS VOUS TRAVAILLEZ? | HOW DO YOU FUND YOUR PROJECTS OR HOW ARE THE PROJECTS YOU WORK ON FUNDED?**

**NOTE**

*Excluant la PCU en pandémie, l'aide sociale, le chômage et autres revenus d'appoint gouvernementaux. | Excluding pandemic CERB, welfare, unemployment and other government supplemental income.*

*Choix multiples*

- Autofinancement | Self-financing
- Financement privé | Private funding
- Financement d'un organisme fédéral (ex. : CAC, Patrimoine canadien) | Federal agency funding (e.g. CCA, Canadian Heritage)
- Financement d'organisme provincial (ex. : MCC, SODEC, CALC) | Provincial agency funding (e.g. MCC, SODEC, CALC)
- Financement d'un organisme régional (ex. : Conseil régional de la culture) | Regional organization funding (e.g. Conseil régional de la culture)

- Financement d'un organisme municipal (ex. : Conseil des arts de Montréal, de Longueuil) | Municipal organization funding (e.g. Conseil des arts de Montréal, de Longueuil)
- Autre, veuillez préciser. | Other, please specify. [CHAMP OUVERT]

**Q.24 SÉLECTIONNEZ LA OU LES ASSOCIATION(S) DE LAQUELLE (DESQUELLES) VOUS ÊTES MEMBRE, S'IL Y A LIEU. | SELECT THE ASSOCIATION(S) YOU ARE A MEMBER OF, IF APPLICABLE.**

*Choix multiples*

- ACT – Association des compagnies de théâtre
- ACTRA – Alliance of Canadian Cinema, Television and Radio Artists
- ADISQ – Association québécoise de l'industrie du disque, du spectacle et de la vidéo
- AIEST/IATSE/FTQ Alliance internationale des employés de scène, de théâtre et de cinéma des États-Unis, de ses territoires et du Canada/International Alliance of Theatrical Stage Employees, Moving Picture Technicians, Artists and Allied Crafts of the United States, its Territories and Canada
- APASQ – Association des professionnels des arts de la scène
- AQAD – Association québécoise des auteurs dramatiques
- AQM – Association québécoise des marionnettistes
- AQTIS – Alliance québécoise des techniciens de l'image et du son | AQTIS – Alliance québécoise des techniciens de l'image et du son
- ARFC – Association des théâtres francophones du Canada
- ARTISTI
- CEAD – Centre des auteurs dramatiques
- CMRRA – Agence canadienne des droits de reproduction musicaux ltée/Canadian Musical Reproduction Rights Agency Ltd
- CQICTS – Centre québécois de l'institut canadien des technologies scénographiques
- CQRHC – Conseil québécois des techniciens de l'image et du son
- CQT – Conseil québécois du théâtre
- CRHSC/CHRC – Conseil des ressources humaines du secteur culturel
- CSA – Caisse de sécurité des artistes
- FDA – Fondation des artistes
- FEQ – Festivals et événements Québec
- PWM – Playwrights Workshop Montréal
- Réseau Scènes – Réseau Scènes
- RIDEAU – Association professionnelles des diffuseurs de spectacles
- SARTEC – Société des auteurs de radio, télévision et cinéma
- SATQ – Société des attractions touristiques du Québec
- TUEJ – Théâtre Unis Enfance Jeunesse
- UDA – Union des artistes
- VOY – Les voyages – Théâtre de création en tournée
- Aucune | None
- Autre(s), veuillez préciser. | Other, please specify. [CHAMP OUVERT]

## SECTION C - SOCIO-DEMOGRAPHICS

### Q.25 À QUEL GENRE VOUS IDENTIFIEZ-VOUS? | WHAT GENDER DO YOU IDENTIFY WITH?

JE M'IDENTIFIE COMME... | I IDENTIFY MYSELF AS... [CHAMP OUVERT]

### Q.26 DANS QUELLE RÉGION RÉSIDEZ-VOUS? | IN WHICH REGION DO YOU RESIDE?

- Abitibi-Témiscamingue (08)
- Bas-Saint-Laurent (01)
- Capitale-Nationale (03)
- Centre-du-Québec (17)
- Chaudière-Appalaches (12)
- Côte-Nord (09)
- Estrie (05)
- Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine (11)
- Lanaudière (14)
- Laurentides (15)
- Laval (13)
- Mauricie (04)
- Montérégie (16)
- Montréal (06)
- Nord-du-Québec (10)
- Outaouais (07)
- Saguenay-Lac-Saint-Jean (02)
- Hors Québec

### Q.27 DANS QUELLE(S) RÉGION(S) TRAVAILLEZ-VOUS GÉNÉRALEMENT? | IN WHICH REGION(S) DO YOU TYPICALLY WORK?

*Choix multiples*

- Abitibi-Témiscamingue (08)
- Bas-Saint-Laurent (01)
- Capitale-Nationale (03)
- Centre-du-Québec (17)
- Chaudière-Appalaches (12)
- Côte-Nord (09)
- Estrie (05)
- Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine (11)
- Lanaudière (14)
- Laurentides (15)
- Laval (13)
- Mauricie (04)
- Montérégie (16)
- Montréal (06)
- Nord-du-Québec (10)
- Outaouais (07)
- Saguenay-Lac-Saint-Jean (02)
- Hors Québec

**Q.28 À QUEL GROUPE D'ÂGE APPARTENEZ-VOUS? | WHAT AGE GROUP DO YOU BELONG TO?**

- Moins de 18 ans | Under 18 years old
- De 18 à 24 ans | 18 to 24 years old
- De 25 à 34 ans | 25 to 34 years old
- De 35 à 44 ans | 35 to 44 years old
- De 45 à 54 ans | 45 to 54 years old
- De 55 à 64 ans | 55 to 64 years old
- Plus de 65 ans | Over 65 years old

**Q.29 QUELLE EST VOTRE LANGUE MATERNELLE? | WHAT IS YOUR FIRST LANGUAGE?**

- Français | French
- Anglais | English
- Autre, veuillez préciser. | Other, please specify. [CHAMP OUVERT]

**Q. 30 VOUS IDENTIFIEZ-VOUS COMME FAISANT PARTIE D'UNE MINORITÉ VISIBLE? | DO YOU IDENTIFY AS A VISIBLE MINORITY?**

- Oui | Yes
- Non | No

**Q.31 À QUEL POINT VOTRE FORMATION INITIALE (ACADÉMIQUE) EST-ELLE EN LIEN AVEC LE MÉTIER QUE VOUS PRATIQUEZ ACTUELLEMENT DANS LE SECTEUR DU THÉÂTRE? | HOW CLOSELY IS YOUR INITIAL (ACADEMIC) TRAINING RELATED TO YOUR CURRENT OCCUPATION IN THE THEATER SECTOR?**

*Échelle de mesure, où 0 signifie « Ma formation initiale n'est pas du tout en lien avec le(s) métier(s) que j'exerce actuellement » et où 5 signifie « Ma formation initiale est tout à fait en lien avec le(s) métier(s) que j'exerce actuellement » | Scale of measurement, where 0 means «My initial education is not at all related to my current occupation(s)» and 5 means «My initial education is completely related to my current occupation(s)»*

- 0 - « Ma formation initiale n'est pas du tout en lien avec le(s) métier(s) que j'exerce actuellement » | 0 - «My initial training is not at all related to the job(s) I am currently doing»
- 1
- 2
- 3
- 4
- 5 - « Ma formation initiale est tout à fait en lien avec le(s) métier(s) que j'exerce actuellement » | 5 - «My initial training is completely in line with the job(s) I am currently doing».
- S. o. (autodidacte) | N/A (self-taught)

**Q.32 QUEL EST VOTRE DERNIER NIVEAU DE SCOLARITÉ COMPLÉTÉ EN LIEN AVEC VOTRE EMPLOI? | WHAT IS THE MOST RECENT LEVEL OF EDUCATION YOU COMPLETED THAT IS RELEVANT TO YOUR JOB?**

- Diplôme d'études secondaires | High school diploma
- Diplôme d'études professionnelles | Diploma of Vocational Studies (DEP)
- Diplôme d'études collégiales | College diploma
- AEC | ACS
- Certificat universitaire | University certificate
- Baccalauréat | Bachelor's degree
- Maîtrise, incluant MBA, diplôme d'études supérieures spécialisées, etc. | Master's degree, including MBA, Specialized Graduate Diploma, etc.
- Doctorat | Doctorate
- Aucun diplôme complété | No degree completed
- Autre, veuillez préciser. | Other, please specify. [CHAMP OUVERT]

**Q.32.1 EN TERMES DE SCOLARITÉ, AVEZ-VOUS SUIVI UNE FORMATION TYPIQUE AU SECTEUR DU théâtre? | IN TERMS OF FORMAL EDUCATION, DID YOU HAVE ANY TRAINING TYPICAL OF THE THEATER INDUSTRY?**

- Non | No
- Oui | Yes

**Q.32.2 Veuillez préciser. | Please specify.**

[CHAMP OUVERT]

**Q.33 QUEL EST VOTRE REVENU ANNUEL MOYEN AVANT IMPÔT (PRÉPANDÉMIE 2018-2019)? | WHAT IS YOUR AVERAGE ANNUAL PRE-TAX INCOME (PRE-YEAR 2018-2019)?**

- Moins de 30 000 \$ | Less than \$30,000
- De 30 000 \$ à 39 999 \$ | 30,000 to \$39,999
- De 40 000 \$ à 49 999 \$ | 40,000 to \$49,999
- De 50 000 \$ à 59 999 \$ | 50,000 to \$59,999
- De 60 000 \$ à 69 999 \$ | 60,000 to \$69,999
- De 70 000 \$ à 79 999 \$ | 70,000 to \$79,999
- De 80 000 \$ et plus | 80,000 and over
- Préfère ne pas répondre

**Q.33.1 AU COURS DE LA PANDÉMIE DE COVID-19 2020-2021, QUEL A ÉTÉ VOTRE REVENU ANNUEL MOYEN AVANT IMPÔT? | DURING THE COVID-19 PANDEMIC, WHAT WAS YOUR AVERAGE ANNUAL INCOME BEFORE TAXES?**

- Moins de 30 000 \$ | Less than \$30,000
- De 30 000 \$ à 39 999 \$ | 30,000 to \$39,999
- De 40 000 \$ à 49 999 \$ | 40,000 to \$49,999
- De 50 000 \$ à 59 999 \$ | 50,000 to \$59,999
- De 60 000 \$ à 69 999 \$ | 60,000 to \$69,999
- De 70 000 \$ à 79 999 \$ | 70,000 to \$79,999
- De 80 000 \$ et plus | 80,000 and over
- Préfère de pas répondre

**Q.34 QUELS RÉSEAUX SOCIAUX UTILISEZ-VOUS PRÉSENTEMENT À DES FINS PROFESSIONNELLES? | WHAT SOCIAL NETWORKS DO YOU CURRENTLY USE FOR BUSINESS PURPOSES?**

*Choix multiples*

- YouTube
- Instagram
- Twitter
- Facebook
- TikTok
- OnlyFan
- Patreon
- Autre, précisez. | Other, please specify.



## MESSAGE DE CONCLUSION DU SONDAGE

\*\*\*ENGLISH BELOW\*\*\*

Vous avez maintenant complété le sondage.

Vos réponses sont grandement appréciées et permettront d'orienter l'offre de formation continue future pour le secteur culturel théâtre du Québec.

Gardez l'œil ouvert pour le rapport de cette étude, qui sera publié été-automne 2022.

Compétence Culture vous remercie de votre participation.

Pour toutes questions, veuillez contacter les chargées de projet pour l'étude en cours.

Maryse Brassard-Lévesque, conseillère à la formation chez Compétence Culture  
coordination-formation@competenceculture.ca

Sarah Lortie, consultante développement organisationnel chez Alia Conseil  
slortie@aliaconseil.com

-----  
You have now completed the survey.

Your responses are greatly appreciated and will help guide future training offerings for the cultural theater sector in Quebec.

Keep an eye out for the report on this study, which will be published in the summer/automne of 2022.

Compétence Culture thanks you for your participation.

If you have any questions, please contact the project leaders for the current study.

Maryse Brassard-Lévesque, Training Consultant at Compétence Culture  
coordination-formation@competenceculture.ca

Sarah Lortie, Organizational Development Consultant at Alia Conseil  
slortie@aliaconseil.com



Association  
des Professionnels  
des Arts  
de la Scène  
du Québec

**APSQ**



**CQICTS**

CENTRE QUÉBÉCOIS DE L'INSTITUT CANADIEN  
DES TECHNOLOGIES SCÉNOGRAPHIQUES



**CENTRE DU THÉÂTRE  
D'AUJOURD'HUI**

dynamo



**PWM**

Playwrights' Workshop Montréal

THÉÂTRES UNIS  
ENFANCE JEUNESSE **Tuej**



**COMPÉTENCE  
CULTURE**

COMITÉ SECTORIEL DE  
MAIN-D'ŒUVRE EN CULTURE

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

[www.competenceculture.ca](http://www.competenceculture.ca)  
[info@competenceculture.ca](mailto:info@competenceculture.ca)