



Besoins de formation continue
du
groupe professionnel

Interprètes
et
metteurs en scène

2015

ÉQUIPE DE PRODUCTION

La présente étude de besoins de formation continue en théâtre a été réalisée par la firme RH Conseil mandatée par le Conseil québécois du théâtre (CQT).

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

GESTION DE PROJET

Hélène Nadeau, directrice générale, Conseil québécois du théâtre (CQT)

Sophie Lemercier, responsable de la formation continue, Conseil québécois du théâtre (CQT)

RESSOURCES CONSULTANTES



RH Conseil

RECHERCHE, SONDAGE EN LIGNE, TRAITEMENT DES DONNÉES ET RÉDACTION

Line Côté, chef de projet

ENTREVUES ET GROUPES DE DISCUSSION

Line Côté, chef de projet

Sophie Lemercier, responsable de la formation continue, Conseil québécois du théâtre (CQT)

Note : Dans ce document, le genre masculin est employé sans discrimination et uniquement dans le but d'alléger le texte.

REMERCIEMENTS

La réalisation de cette étude a été rendue possible grâce à la contribution financière de Compétence culture.

et à la collaboration des membres du Comité formation continue du CQT représentant les auteurs dramatiques :

- Union des artistes (UDA), Pierre Blanchet, Directeur du Service aux membres et des communications
- Union des artistes (UDA), François Provost, coordonnateur à la formation continue
- Quebec Drama Federation (QDF), Jane Needles, directrice générale

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



Toute reproduction interdite sans autorisation écrite.

© Compétence Culture

ISBN : 978-2-923021-62-1

Dépôt légal – 2016

Bibliothèque et Archives nationales du Québec

Bibliothèque et Archives Canada

Le CQT ayant reçu le soutien de Compétence culture grâce à une aide financière de la Commission des partenaires du marché du travail, il a pu se prévaloir des services d'une consultante, madame Line Côté. Sophie Lemercier, responsable de la formation continue en 2015, a pour sa part, coordonné le projet. Afin de couvrir la diversité des professions, nous avons segmenté le milieu théâtral en six groupes.

Introduction

Le Conseil québécois du théâtre (CQT) a pour mandat de coordonner le milieu du théâtre en offrant un soutien aux associations, regroupements et organisations syndicales, membres de son comité de formation continue, dans le développement et l'organisation d'une offre de formation adaptée aux caractéristiques et aux besoins des travailleurs du milieu du théâtre. Il joue ainsi un rôle de concertation visant à assurer la planification stratégique en ce qui concerne les besoins de formation continue des travailleurs du secteur. Cette concertation se concrétise par la réalisation d'un vaste diagnostic des besoins de formation continue qui devrait apporter une vision globale des besoins du secteur en matière de formation continue.

En 2013, le CQT a entrepris un vaste diagnostic sectoriel auprès de l'ensemble des employeurs et des travailleurs du théâtre afin de bien saisir les facteurs d'évolution et de retracer les changements représentant des défis de développement des compétences susceptibles d'affecter la performance de la main-d'œuvre composée tant de salariés réguliers à temps plein que de travailleurs autonomes. Cette information stratégique permettra à tous les intervenants du secteur du théâtre d'avoir accès à des activités de perfectionnement sur mesure dans le but d'assurer l'adaptation de leurs compétences aux nouvelles réalités et exigences imposées par l'évolution du secteur et de tout autre facteur en affectant son fonctionnement.

La portée du diagnostic couvre un nombre important d'intervenants beaucoup plus imposant que le seul groupe des auteurs dramatiques. En effet, l'étude entreprise vise aussi les travailleurs culturels, les interprètes, les metteurs en scène, les marionnettistes, le personnel technique et les diffuseurs en théâtre.

La démarche méthodologique mise en œuvre pour la majorité des groupes visés comprend :

- Revue de littérature afin de retracer les différentes sources documentaires et statistiques pertinentes à la définition du sous-secteur et à son évolution au cours des trois dernières années;
- Organisation et animation de groupes de discussion bilingues pour les professions représentées par les associations ou regroupements suivants :
 - **ACT** Association des compagnies de théâtre
 - **ADST** Association des diffuseurs spécialisés en théâtre
 - **APTP** Association des producteurs de théâtre privé
 - **APASQ** Association des professionnels des arts de la scène
 - **AQM** Association québécoise des marionnettistes
 - **CAEA** Canadian Actors' Equity Association
 - **CEAD** Centre des auteurs dramatiques

- **CQICTS** Centre québécois de l'Institut canadien des technologies scénographiques
 - **PACT** Professional Association of Canadian Theatres
 - **PWM** Playwrights' Workshop Montreal
 - **QDF** Quebec Drama Federation
 - **TAI** Théâtre Associés Inc.
 - **TUEJ** Théâtres Unis Enfance Jeunesse
 - **UDA** Union des artistes
-
- Élaboration d'une stratégie de collectes de données quantitatives et validation des outils de consultation auprès des membres du Comité formation continue du CQT et des participants aux groupes de discussion;
 - Mise en ligne et suivi d'un sondage auprès des professionnels du théâtre membres des associations et regroupements membres du Comité formation continue du CQT;
 - Traitement et analyse des données pour les différents groupes professionnels consultés;
 - Rédaction d'un rapport diagnostique sur les besoins de formation continue pour chacun des groupes couverts par une étude et formulation de recommandations globales au Comité formation continue du CQT.

Table des matières

Introduction.....	4
Table des matières.....	6
1. Approche diagnostique.....	9
1.1 Objectifs globaux de l'étude diagnostique.....	9
1.2 Méthodologie.....	9
1.3 Échantillon visé par l'enquête en ligne.....	11
2. Le portrait des répondants au sondage en ligne.....	12
2.1 Le profil professionnel des artistes.....	12
2.2 Le profil démographique des répondants.....	13
2.2.1 <i>Le niveau de scolarité et la formation initiale des interprètes et des metteurs en scène.....</i>	<i>13</i>
2.2.2 <i>La région administrative du lieu de résidence des interprètes et metteurs en scène.....</i>	<i>14</i>
3. Les défis de développement des compétences.....	16
3.1 Les défis de développement des compétences pour les interprètes.....	16
3.1.1 <i>Les besoins dans le champ de compétences de l'interprétation.....</i>	<i>17</i>
3.1.2 <i>Les besoins dans le champ de compétences en écriture dramatique.....</i>	<i>19</i>
3.1.3 <i>Les compétences en mise en scène.....</i>	<i>21</i>
3.1.4 <i>Les compétences en gestion/finances.....</i>	<i>23</i>
3.1.5 <i>Les compétences en connaissances générales en théâtre.....</i>	<i>24</i>
3.1.6 <i>Les compétences en gestion de carrière.....</i>	<i>25</i>
3.1.7 <i>Les compétences en promotion/diffusion d'une production théâtrale.....</i>	<i>27</i>
3.1.8 <i>Les compétences en production.....</i>	<i>28</i>
3.1.9 <i>Les compétences en techniques de scène.....</i>	<i>29</i>
3.1.10 <i>Les compétences en médiation culturelle.....</i>	<i>30</i>
3.2 Les besoins de développement des compétences spécifiques aux metteurs en scène.....	30
3.2.1 <i>Les compétences en mise en scène.....</i>	<i>31</i>
3.2.2 <i>Les compétences en gestion/finances.....</i>	<i>31</i>
3.2.3 <i>Les compétences en écriture dramatique.....</i>	<i>32</i>
3.2.4 <i>Les compétences en promotion/diffusion d'une production théâtrale.....</i>	<i>32</i>
3.2.5 <i>Les compétences en gestion de carrière.....</i>	<i>32</i>
3.2.6 <i>Les compétences en interprétation.....</i>	<i>33</i>
3.2.7 <i>Les compétences en production.....</i>	<i>33</i>
3.2.8 <i>La connaissance générale en théâtre.....</i>	<i>33</i>
3.2.9 <i>Les compétences en technique de scène.....</i>	<i>33</i>
3.2.10 <i>Les compétences en médiation culturelle.....</i>	<i>33</i>
4. La transformation des professions en interprétation et en mise en scène.....	35
4.1 Les professions en demande ou en émergence.....	35
4.2 Les professions en voie de disparition.....	35
5. Le perfectionnement et le développement professionnels.....	36
5.1 Formation continue au cours des trois dernières années.....	36
5.2 Type de formation continue recherché.....	36
5.2.1 <i>Les principales motivations à se perfectionner.....</i>	<i>37</i>
5.2.2 <i>Les obstacles au développement professionnel.....</i>	<i>37</i>

5.2.3 Les conditions pour participer aux activités de perfectionnement.....	39
5.2.4 Les types d’horaires de formation privilégiés.....	40
5.2.5 Les formules de formation les plus pertinentes.....	41
6. Les principaux constats en regard des arts lyriques.....	42
Constat 1 – Stimuler sa carrière : principale motivation des interprètes, metteurs en scène et artistes entrepreneurs à participer à de la formation continue.....	42
Constat 2 – Les nouvelles technologies : transformation de la performance sur scène et ouverture de nouvelles opportunités professionnelles dans des domaines connexes.....	42
Constat 3 – Le profil de la clientèle répondante suggère des pistes intéressantes quant à l’orientation de l’offre de formation.....	42
Constat 4 – Les principaux obstacles à la participation aux activités de formation relèvent principalement du coût de cette formation ainsi que de l’accessibilité et de la disponibilité limitées de la formation.....	43
Constat 5 – Les champs de formation privilégiés par les répondants anglophones diffèrent de ceux des répondants francophones.....	44
7. Les recommandations	Erreur ! Signet non défini.
Annexe 1.....	52
Annexe 2.....	63

Figures

Figure 1 - Démarche de consultation.....	10
--	----

Tableaux

Tableau 1 – Champs de spécialisation occupés par les répondants.....	12
Tableau 2 – Niveau de scolarité des interprètes et metteurs en scène.....	14
Tableau 3 – Régions administratives du lieu de résidence des interprètes et metteurs en scène.....	14
Tableau 4 – Compétences à développer en interprétation au théâtre.....	18
Tableau 5 – Compétences à développer en écriture dramaturgique.....	20
Tableau 6 – Compétences à développer en mise en scène.....	21
Tableau 7 – Compétences à développer en gestion et finances.....	23
Tableau 8 – Compétences à développer en connaissances générales du théâtre.....	25
Tableau 9 – Compétences à développer en gestion de carrière.....	26
Tableau 10 – Compétences à développer en promotion et diffusion d’une production théâtrale.....	28
Tableau 11 – Compétences à développer en production.....	29
Tableau 12 – Compétences à développer en techniques de scène.....	29
Tableau 13 – Compétences à développer en médiation culturelle.....	30
Tableau 14 - Participation à des activités de formation continue au cours des trois dernières années.....	36
Tableau 15 - Motivations à participer à des activités de perfectionnement.....	37
Tableau 16 – Obstacles susceptibles de limiter la participation des artistes du domaine des arts lyriques aux activités de formation continue.....	38
Tableau 17 – Conditions les plus importantes pour favoriser davantage la participation à des activités de formation continue.....	40
Tableau 18 – Formules de formation privilégiées.....	41

1. Approche diagnostique

1.1 Objectifs globaux de l'étude diagnostique

Cette étude diagnostique vise à dégager une vision actuelle et globale des besoins de formation continue pour l'ensemble des artistes exerçant leur profession dans le domaine de l'interprétation et de la mise en scène dans le secteur du théâtre. Elle vise aussi à mettre en lumière les principales tendances qui ont affecté l'évolution de ces fonctions au cours des dernières années.

Dans ce contexte, le mandat du consultant est donc :

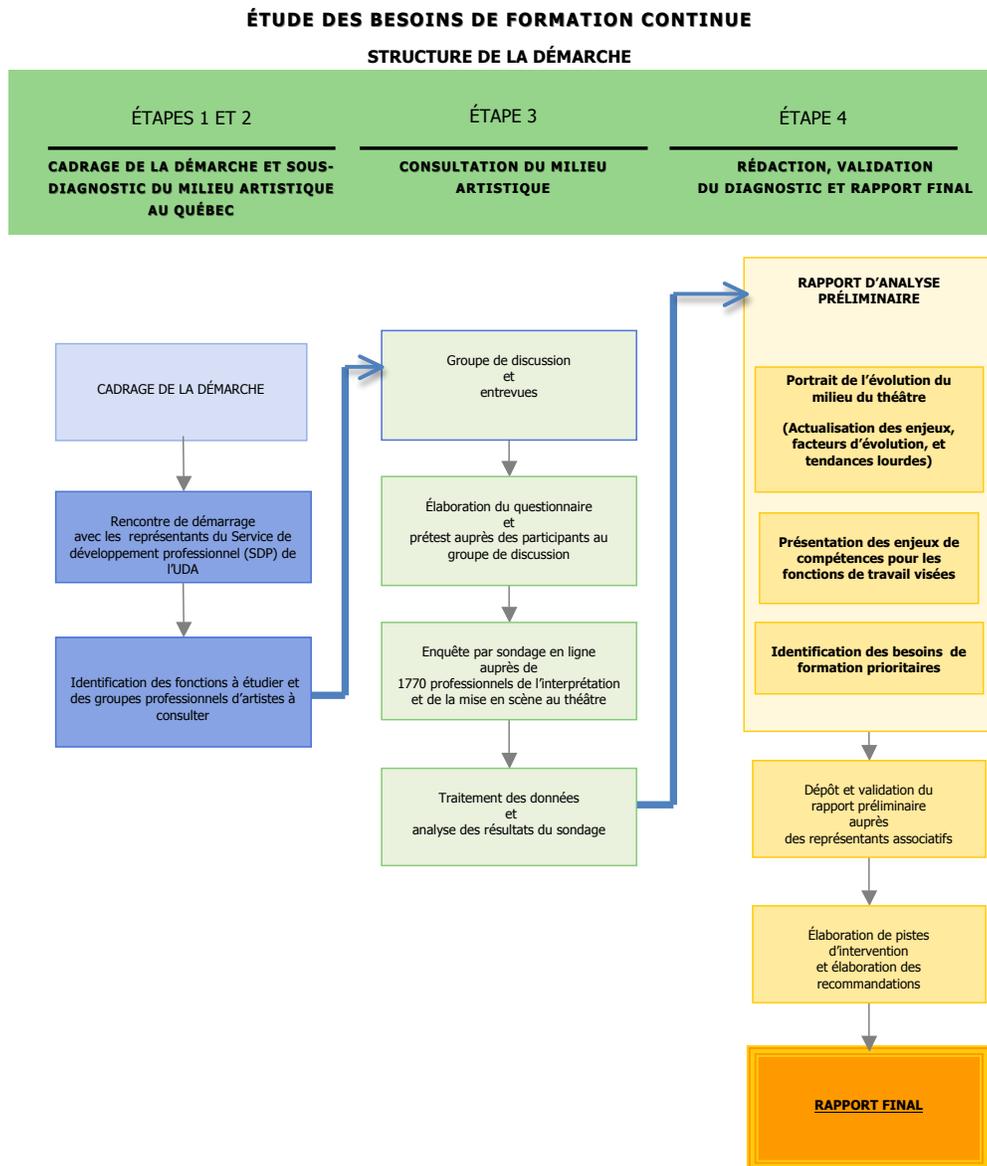
- de dégager les principaux facteurs significatifs de développement qui affecteront la pratique des interprètes et des metteurs en scène au cours des trois prochaines années;
- de tracer le portrait des enjeux de compétences auxquels sont confrontés les artistes professionnels dans leur pratique de l'interprétation et de la mise en scène;
- de dégager des recommandations quant à des orientations stratégiques et opérationnelles de développement des compétences des ressources humaines pour ces professions.

1.2 Méthodologie

Pour réaliser cette étude diagnostique sur les besoins de formation continue, RH Conseil a travaillé en étroite collaboration avec le Service du développement professionnel (SDP) de l'UDA, Quebec Drama Federation (QDF) et du CQT pour mener à terme une vaste collecte d'informations auprès des artistes œuvrant comme interprète et/ou metteur en scène.

Pour atteindre les objectifs de cette étude, RH Conseil a mis en place un ensemble d'activités de recherche visant à collecter, à analyser et à valider les informations nécessaires à la compréhension de l'évolution de la fonction ainsi qu'à identifier les besoins de formation continue de ce groupe, tant francophone qu'anglophone. La figure 1 fait état de l'ensemble des étapes de la démarche de consultation.

Figure 1 - Démarche de consultation



Les principales activités de recherche réalisées sont les suivantes :

- Structuration de la démarche de consultation;
- Identification et constitution d'une liste des membres à consulter;
- Organisation d'un groupe de discussion et d'entrevues afin de mieux cerner les enjeux en termes de compétences;
- Élaboration d'une stratégie de collectes de données quantitatives et validation des outils de consultation auprès des participants individuels consultés;

- Mise en ligne et suivi d'un sondage auprès d'un échantillon de 1 770 professionnels de l'interprétation et de la mise en scène;
- Traitement et analyse des données pour les répondants consultés;
- Rédaction d'un rapport diagnostique sur les besoins de formation continue et formulation de recommandations au SDP.

1.3 Échantillon visé par l'enquête en ligne

Une première étape de consultation a d'abord été réalisée afin de saisir les facteurs d'évolution affectant l'exercice de ces professions artistiques ainsi que les besoins de développement de compétences pour s'adapter aux exigences du milieu du théâtre. Un groupe de discussion a été tenu en décembre 2012 auprès d'une dizaine d'interprètes et de metteurs en scène. L'information recueillie a ensuite été complétée par deux entrevues en face à face à l'automne 2013. Cette collecte de données a permis de concevoir un questionnaire dans le but de consulter l'ensemble des membres de l'Union des artistes (UDA) et de Canadian Actors' Equity Association (CAEA) œuvrant à titre d'interprète et de metteur en scène au Québec.

En mars 2014, l'UDA a fait parvenir une invitation par courriel à 2 946 professionnels de l'interprétation et de la mise en scène œuvrant dans le milieu du théâtre. Seulement 1 770 des personnes sollicitées ont ouvert le courriel qui leur a été acheminé par l'UDA. Ce nombre sera considéré comme la population totale de l'échantillon UDA associé à cette étude. D'autre part, le CAEA a invité 183 de ses membres actifs au Québec.

L'enquête s'est échelonnée sur une période d'un peu plus de deux semaines, soit jusqu'au 7 avril 2014. Elle a permis de consulter 406 répondants dont 370 francophones (UDA) et 36 anglophones (CAEA). Au total, la consultation a donc été réalisée auprès de 20 % de l'échantillon total sollicité. Ce nombre de répondants nous procure une représentativité statistique où la marge d'erreur est de 4.33 % avec un niveau de confiance de 95 %.

2. Le portrait des répondants au sondage en ligne

Cette section du rapport présente un portrait professionnel ainsi qu'un bref profil démographique de l'ensemble des répondants à l'enquête.

2.1 Le profil professionnel des artistes

Comme l'indique le tableau 1, quelque 83.5 % des répondants (339) se définissent principalement comme des interprètes. Les répondants anglophones représentent 6 % de ce groupe. Notons que pour 12 % de l'échantillon global, il s'agit d'une fonction complémentaire.

D'autre part, seulement 7.4 % de l'échantillon, soit 30 répondants, pratiquent la mise en scène comme fonction principale. Seulement cinq (5) metteurs en scène sont anglophones. Enfin, 27 % des répondants déclarent faire de la mise en scène comme fonction complémentaire.

Tableau 1 – Champs de spécialisation occupés par les répondants

	INTERPRÉTATION	MISE EN SCÈNE	ÉCRITURE DRAMATURGIQUE	PRODUCTION/ DIFFUSION	TECHNIQUES SCÉNIQUES	ARTISTE ENTREPRENEUR	AUTRE	TOTAL DES RÉPONSES
Fonction principale	339 (83.5%)	30 (7.4%)	3 (0.7%)	7 (1.7%)	4 (1.0%)	13 (3.2%)	10 (2.5%)	406
Fonction complémentaire	35 (12.8%)	81 (29.7%)	65 (23.8%)	21 (7.7%)	3 (1.1%)	53 (19.4%)	15 (5.5%)	273
Fonction complémentaire	17 (8.8%)	29 (14.9%)	49 (25.3%)	24 (12.4%)	3 (1.5%)	44 (22.7%)	28 (14.4%)	194

Source : Sondage en ligne, RH Conseil 2014

Un autre groupe (6 %) ne considère pas l'interprétation ni la mise en scène comme leur fonction principale, mais plutôt l'écriture dramaturgique (0.7 %), la production/diffusion (1.7 %), les techniques scéniques (1%) ou encore la fonction d'artiste entrepreneur (3.2 %).

L'analyse des besoins de formation tentera de mettre en lumière, lorsque possible, les spécificités propres aux interprètes et aux metteurs en scène. Pour ce faire, nous isolerons les résultats pour les répondants dont il s'agit de la fonction principale.

Il est important de souligner que la polyvalence est une caractéristique prédominante chez les artistes œuvrant dans le milieu du théâtre. Ils sont nombreux à remplir différentes fonctions artistiques qui exigent de leur part de développer leurs compétences dans plusieurs champs de spécialisation. Les données analysées révèlent que 67 % des répondants occupent une fonction complémentaire et que 47 % en ont aussi une troisième. Les principaux champs de spécialisation dans lesquels cette polyvalence est exercée sont l'interprétation, la mise en scène, l'écriture dramaturgique, la production/diffusion et artiste entrepreneur. De même, outre les fonctions mentionnées dans le sondage, plusieurs

autres sont pratiquées par les répondants consultés notamment marionnettiste, choriste, formateur, traducteur, concepteur, auteur-compositeur, formateur, réalisateur et plusieurs autres.

Les anglophones composent seulement 8 % de l'échantillon total. Dans ce groupe les deux tiers sont des artistes interprètes alors que 14 % sont des metteurs en scène, 8 % ont comme fonction la promotion et la diffusion et 5.6 % pratiquent les techniques de scène.

Une autre caractéristique intéressante de ce groupe est la répartition du niveau d'expérience des répondants dans le milieu du théâtre professionnel. Les données recueillies montrent que plus de la moitié d'entre eux y travaillent depuis plus de 10 ans. Ainsi, les répondants se répartissent presque également entre les plus de 10 ans d'expérience et les moins de 10 ans d'expérience et ce, qu'ils soient interprètes ou metteurs en scène. Précisons toutefois que les interprètes composent majoritairement le groupe qui a moins de cinq années d'expérience et que les répondants anglophones ont majoritairement plus de dix années d'expérience.

Enfin, la grande majorité des répondants (88.1 %) sont des travailleurs autonomes et un peu plus de 13 % se déclarent comme propriétaire ou associé dans une compagnie de théâtre.

Ces constats auront nécessairement un impact sur les besoins de formation continue exprimés par les répondants. C'est pourquoi notre analyse visera à permettre le déploiement d'une offre de formation adaptée à cette réalité afin de répondre aux besoins des artistes œuvrant dans le milieu du théâtre.

2.2 Le profil démographique des répondants

L'analyse des résultats du sondage permet aussi d'établir un profil démographique des répondants ayant participé au sondage en ligne. Le profil présenté s'appuie sur les deux facteurs démographiques suivants :

- Scolarité
- Région administrative du lieu de résidence

L'âge des répondants n'a pas été retenu comme indicateur démographique. L'expérience de travail dans le milieu théâtral est apparue plus pertinente comme facteur d'analyse dans le cadre d'une étude des besoins de formation continue et, par déduction, permet d'estimer l'âge des répondants.

2.2.1 Le niveau de scolarité et la formation initiale des interprètes et des metteurs en scène

Tel qu'illustré dans le tableau 2, près de 57 % des répondants ont complété un diplôme de niveau universitaire principalement à l'École nationale de théâtre (22 %), au Cégep Lionel-

Groulx – interprétation théâtre (9 %), au Conservatoire d’art dramatique de Montréal (9 %) et au Conservatoire d’art dramatique de Québec (7 %).

Tableau 2 – Niveau de scolarité des interprètes et metteurs en scène

NIVEAU DE SCOLARITÉ	POURCENTAGE	NOMBRE DE RÉPONDANTS
Universitaire	57.1%	232
Diplôme d’études collégiales (DEC)	29.6%	120
Attestation d’études collégiales (AEC)	4.9%	20
AEC d’un centre de formation spécialisée	4.9%	20
Secondaire	2.5%	10
Aucun	1.0%	4
Total des réponses		370

Source : Sondage en ligne, RH Conseil 2014

Le tiers détient un diplôme d’études collégiales obtenu au Collège Lionel-Groulx, Interprétation théâtre (23 %), au Cégep de Saint-Hyacinthe en interprétation théâtre (20 %) et à l’École nationale de théâtre (17 %). Pour les répondants anglophones, le Collège Dawson est le principal lieu de formation de niveau collégial.

Soulignons la confusion quant au niveau de scolarité (collégial ou universitaire) correspondant à la formation reçue à l’École nationale de théâtre. Néanmoins, nous pouvons conclure que l’École nationale de théâtre est la principale institution d’enseignement auprès de laquelle les répondants ont obtenu leur formation en théâtre, et ce, tant pour les metteurs en scène que pour les interprètes.

2.2.2 La région administrative du lieu de résidence des interprètes et metteurs en scène

Le tableau 3 montre que, même si les répondants sont principalement concentrés à Montréal (64.3 %)¹, l’on note aussi une présence significative de ces derniers dans la Capitale-Nationale (9.1 %) et la Montérégie (7.9%).

Tableau 3 – Régions administratives du lieu de résidence des interprètes et metteurs en scène

Régions administratives	Pourcentage	Nombre de répondants
06 Montréal	64.3%	261
03 Capitale-Nationale	9.1%	37
16 Montérégie	7.9%	32
Ontario	5.0%	23
07 Outaouais	3.2%	13
14 Lanaudière	2.5%	10
15 Laurentides	1.7%	7
05 Estrie	1.0%	4
13 Laval	1.0%	4
09 Côte-Nord	0.7%	3
12 Chaudière-Appalaches	0.7%	3
17 Centre-du-Québec	0.7%	3
08 Abitibi-Témiscamingue	0.5%	2
Alberta	0.5%	2
10 Nord-du-Québec	0.2%	1
Nouveau-Brunswick	0.0%	1
Total des réponses		406

Source : Sondage en ligne, RH Conseil 2014

¹ C’est le cas pour 75 % des répondants anglophones.

Soulignons que 5 % des répondants, soit vingt personnes, ont indiqué un lieu de résidence en Ontario dont trois (3) anglophones seulement.

3. Les défis de développement des compétences

La démarche de consultation mise en place visait à identifier les besoins de développement des compétences dans le domaine de l'interprétation et de la mise en scène afin que l'UDA, QDF et le CQT puissent actualiser leurs offres de formation continue et suivre de près les tendances qui touchent l'ensemble des intervenants consultés.

Ce chapitre présente les résultats de la vaste consultation entreprise auprès des interprètes et des metteurs en scène qui ont accepté de participer à un sondage en ligne.

D'abord, il est fait état de leur vision quant aux enjeux de compétences les plus importants. Ensuite, les effets de cette évolution sont extrapolés. Enfin, une présentation des besoins de formation pressentis par les participants à l'enquête est présentée.

3.1 Les défis de développement des compétences pour les interprètes

Dans le cadre du sondage en ligne, les répondants étaient invités à exprimer leur perception quant aux défis de développement des compétences liés à l'évolution de leurs pratiques professionnelles au cours des trois prochaines années.

L'analyse des données recueillies révèle que tous les champs de compétences suscitent l'intérêt d'au moins une centaine de répondants. La liste qui suit les ordonne en ordre décroissant d'importance :

- Interprétation (79.6%)
- Écriture dramatique (62.3 %)
- Mise en scène (59.0 %)
- Gestion/Finance (56.5 %)
- Connaissances générales en théâtre (55.3 %)
- Gestion de carrière (53.8 %)
- Promotion/Diffusion d'une production théâtrale (51.4 %)
- Production (48.5%)
- Techniques de scène (35.3 %)
- Médiation culturelle (32.8 %)

Même si les compétences en interprétation sont retenues comme le défi prioritaire pour la majorité des répondants, six (6) autres champs de compétences retiennent l'attention de plus de la moitié d'entre eux.

L'analyse des résultats du sondage pour les répondants anglophones révèle toutefois une différence dans l'ordre d'importance accordée aux différents champs de compétences. Pour ce groupe, les cinq champs qui suscitent le plus d'intérêt sont : écriture dramatique (63.9 %), production (62.9 %), interprétation (61.1 %), techniques de scène (57.6 %), mise en scène (57.1 %).

Les résultats mettent aussi en lumière l'importance qu'accordent les répondants au développement de leurs compétences dans des champs de compétences leur assurant un haut niveau de polyvalence.

Dans les sections suivantes, nous présenterons une analyse détaillée des résultats en ordre décroissant d'importance pour l'ensemble de l'échantillon dans chacun des champs de compétences couverts par l'enquête.

3.1.1 Les besoins dans le champ de compétences de l'interprétation

Près de 80 % des répondants considèrent avoir besoin d'améliorer leurs compétences professionnelles en interprétation. Ce sont majoritairement des artistes dont la fonction principale est l'interprétation qui exprime ce besoin. On y retrouve aussi une vingtaine de metteurs en scène, soit 70 % de ce groupe, et une douzaine d'artistes entrepreneurs, soit presque la totalité de ceux-ci.

L'analyse du tableau 4 permet de faire émerger les compétences les plus recherchées chez les répondants. Trois compétences ressortent comme un besoin par au moins la moitié des répondants qui cherchent à améliorer leurs compétences d'interprétation. Ce sont :

- Voix au micro (62.5 %)
- Jouer avec les accents (53.9 %)
- Narration (45.8 %)

À l'exception de la compétence « Jouer avec les accents », les metteurs en scène identifient les mêmes besoins que les interprètes. C'est aussi le cas pour les répondants anglophones sauf en ce qui concerne les compétences de « narration » qui ne semblent pas susciter d'intérêt pour ce groupe.

Certains commentaires des répondants permettent de nuancer le besoin identifié quant à la maîtrise des accents, particulièrement en anglais.

« Peut- il y avoir une alliance entre l'ACTRA et l'UDA pour les artistes qui comme moi travaille dans les deux langues et s'ouvrent au marché international, dans le but de créer des cours de formation en jeu anglais? Peut-on imaginer un cours spécial pour ces acteurs ? Avec le temps on pourrait aussi offrir cette alliance avec l'ACTRA ou tout simplement cette spécialité offerte par l'UDA pour le théâtre, vidéo, narration, doublage... Chose certaine les artistes anglophones aussi bénéficieraient de travailler en français et le marché va nous demander de plus en plus de collaborer sans frontière avec des artistes étrangers, en commençant par Toronto, Vancouver et le reste du Canada ainsi que les États-Unis. Non seulement nous pouvons offrir une plateforme francophone pour les anglophones, mais nous faisons d'une pierre deux coups en offrant une plus grande visibilité aux québécois francophones sur le marché anglophone ».

« Le but d'une formation est d'ouvrir des portes du marché professionnel qui nous sont présentement fermées. Pour ma part, j'aimerais vraiment suivre un cours de langue anglaise, non pas pour devenir bilingue, mais pour essayer d'éliminer mon accent francophone et ainsi pouvoir travailler dans le marché anglophone ».

Tableau 4 – Compétences à développer en interprétation au théâtre

Compétences	Pourcentage	Nombre de répondants
Voix au micro	62.5%	202
Jouer avec les accents (perte d'un accent, acquisition d'un accent)	53.9%	174
Narration	45.8%	148
Jeu théâtral	38.4%	124
Analyse d'un texte et approche du personnage	38.4%	124
Diction	35.6%	115
Performance et multidisciplinarité	34.7%	112
Jeu masqué	22.6%	73
Création collective	16.4%	53
Total des réponses		323

Source : Sondage en ligne, RH Conseil 2014

La maîtrise du jeu théâtral est aussi une compétence pour laquelle plus d'une centaine de répondants, interprètes surtout, souhaitent recevoir de la formation. Les propos de certains répondants précisent le type de formation valorisé.

« Une formation "Jeu et gym" en théâtre (comme celle offerte en jeu caméra) pourrait nous permettre de travailler avec différents metteurs en scène et ainsi côtoyer plusieurs visions artistiques et méthodes de travail ».

« Un genre de gym de l'émotion. Voir les cours donnés au Studio Pygmalion à Paris ».

« Je pense qu'en formation continue dans ce domaine, il faudrait penser à un genre de "Gym d'acteur" où sont travaillés les outils principaux de l'acteur c'est-à-dire : le corps, la voix et le jeu et ce ouvert à l'année. L'acteur comme le danseur a besoin de s'entraîner, d'avoir un lieu pour perfectionner son art, pour se relever quand il vit un coup dur (échec, mauvaise critique, etc.), pour tenir le coup quand la carrière ne lève pas ou ne lève plus ».

Trois autres compétences sont aussi identifiées comme des besoins pour plus d'une centaine de répondants : analyse d'un texte et approche du personnage², diction, performance et multidisciplinarité. Notons que la formation en diction apparaît beaucoup moins importante pour les répondants anglophones.

En conclusion, presque toutes les compétences énumérées suscitent une forte convergence dans les intérêts. Ce nombre est suffisamment important pour justifier l'élaboration d'une offre de formation visant à soutenir le développement de ces dernières.

« J'ai tout coché parce que nous avons toujours besoin d'approfondir et de travailler notre art ».

« Il est important (primordial) pour moi de perfectionner mon art avec toutes sortes de formations! »

« I would say and actor never stops learning or refining his/her skills. When they do.... they stop to grow. It's an essential tool for working in the arts ».

² Il s'agit du besoin le plus important pour le tiers des répondants anglophones.

« Je sens le besoin d'approfondir mes compétences d'interprète pour me sentir continuellement stimulée et à jour ».

« Le travail d'interprétation est un travail constant. Il faut perpétuellement apprendre ou réapprendre, s'immerger de différentes méthodes, différents modes de travail de metteur en scène pour pouvoir continuer constamment à se perfectionner ».

Soulignons aussi que plus de 20 % ont identifié d'autres besoins que ceux proposés. Toutefois, la majorité de ces besoins ne touchent pas le domaine du théâtre. Ils relèvent plutôt du champ du cinéma. Par exemple, près de 30 répondants ont déclaré vouloir développer leurs compétences pour jouer devant la caméra. Une douzaine d'autres ont ciblé des besoins au niveau du doublage ou de la surimpression vocale.

3.1.2 Les besoins dans le champ de compétences en écriture dramatique

Le deuxième champ de compétences à prioriser pour deux répondants sur trois est celui de l'écriture dramatique. Quelle que soit leur fonction principale, l'écriture ressort comme un besoin important pour les répondants. Même si l'écriture dramaturgique est la fonction principale de moins de 1 % des répondants³, près de 30 % de ceux-ci identifient la pratique de l'écriture comme une fonction complémentaire. Les données recueillies montrent qu'il s'agit de la seconde fonction complémentaire en importance après la mise en scène.

Les besoins de développement des compétences en écriture dramaturgique sont nombreux et variés comme l'illustre le tableau 5. Toutes les options soumises lors du sondage, sauf une, suscitent l'intérêt de plus d'une trentaine de répondants. Cependant trois besoins principaux retiennent l'attention de plus d'une centaine d'entre eux. Ces besoins de formation touchent les compétences suivantes :

- Construction dramatique
- Scénarisation
- Retravailler un texte

Pour les répondants anglophones, outre le besoin d'améliorer la construction dramatique de leurs écrits, les données indiquent qu'il est plus important pour eux de renouveler son écriture que de retravailler ses textes. De plus, la scénarisation ne ressort pas comme une préoccupation partagée par plusieurs.

³ Cette fonction n'est la fonction principale d'aucun des répondants anglophones. Ce champ de compétences est cependant celui qui arrive au premier rang pour les besoins de formation continue.

Tableau 5 – Compétences à développer en écriture dramaturgique

COMPÉTENCES	POURCENTAGE	NOMBRE DE RÉPONDANTS
Construction dramatique	69.2%	173
Scénarisation	58.4%	146
Retravailler un texte	45.2%	113
Finir un texte	35.6%	89
Écriture enfance	32.8%	82
Nouvelles écritures contemporaines	29.2%	73
Renouveler son écriture	26.8%	67
Lecture publique de texte	26.8%	67
Écriture adolescence	22.0%	55
Théâtre documentaire	20.4%	51
Écriture pour une production multimédia	19.6%	49
Théâtre d'objets et de marionnettes	18.0%	45
Écriture pour des lieux non traditionnels	14.8%	37
Opéra	8.4%	21
Total des réponses		250

Source : Sondage en ligne, RH Conseil 2014

Encore une fois, notons que toutes les compétences énumérées dans le sondage ont été identifiées comme nécessitant de la formation par des groupes de plus de trente répondants.

Certains des commentaires énoncés pointent vers l'offre de formation du CEAD spécialisé en écriture pour le théâtre, mais plusieurs visent plutôt l'écriture pour la télévision, le cinéma ou le web.

« Allez dans un sens complémentaire à ce qui est offert par le CEAD serait sans doute une bonne idée ».

« Un cours sur l'écriture pour le théâtre d'objets parce que lors des demandes de subventions le texte est un élément important. Or, le théâtre d'objets est difficile à écrire pour qu'il soit compris par les subventionneurs ».

« Comme comédien, au Québec, on fait souvent de la création par l'entremise d'une compagnie qu'on a fondée. C'est mon cas. Je ne suis pas auteur ni metteur en scène, mais je fais les deux (en collectif) au sein de ma compagnie ».

« Développer des aptitudes d'écriture pour séries jeunesse et trouver des opportunités pour intégrer des productions (télé) ».

« Il serait bien d'avoir une formation pour l'écriture du format web série de plus en plus populaire en ce moment ».

« Scénarisation cinématographique : court et long métrage ».

3.1.3 Les compétences en mise en scène

Près de 60 % des répondants conviennent qu'ils ont aussi à acquérir ou à améliorer leurs compétences de mise en scène. Ce groupe est composé de la presque totalité des metteurs en scène ayant participé au sondage, de plus de la moitié du groupe des interprètes ainsi que de tous les artistes entrepreneurs.

Deux besoins principaux se dégagent et sont demandés par plus d'une centaine de répondants interprètes et metteurs en scène. Ce sont :

- Maîtriser la lumière dans une mise en scène (51.5 %)
- Direction d'acteurs (50.6 %)

« Ce serait génial de recevoir une formation de direction d'acteurs enfants! Nous sommes plusieurs à offrir des ateliers de théâtre aux enfants, nous avons le souci de leur offrir un encadrement de qualité.....».

Tableau 6 – Compétences à développer en mise en scène

COMPÉTENCES	POURCENTAGE	NOMBRE DE RÉPONDANTS
Maîtriser la lumière dans une mise en scène	51.5%	120
Direction d'acteurs	50.6%	118
Mise en scène et approches technologiques	40.3%	94
Utilisation de la vidéo/multimédia dans une mise en scène	40.3%	94
Analyse des enjeux des scènes	39.9%	93
Mise en espace de l'univers de l'auteur	37.3%	87
Analyse de texte	36.9%	86
Mise en scène et interdisciplinarité	33.9%	79
Monter un nouveau texte	33.5%	78
Plan de mise en place (angle de vue, son, éclairage, sécurité, etc.)	30.5%	71
Travailler avec un dramaturge/auteur dans la salle	23.6%	55
Mise en lecture publique	20.6%	48
Réchauffement du corps et de la voix	19.3%	45
Mise en scène pour le théâtre classique	19.3%	45
Connaître les lieux de diffusion et leur configuration	18.9%	44
Mise en scène du théâtre musical	15.0%	35
Mise en scène d'une comédie musicale	12.9%	30
Direction du jeu de chanteurs d'opéra	10.7%	25
Mise en scène d'un opéra traditionnel	9.4%	22
Mise en scène du théâtre documentaire	9.0%	21
Mise en scène d'un opéra moderne	8.6%	20
Autre, précisez :	3.9%	9
Total des réponses		233

Source : Sondage en ligne, RH Conseil 2014

Plusieurs autres besoins ressortent aussi comme importants et communs (en italique) aux interprètes et aux metteurs en scène. D'autres sont spécifiques à une fonction ou à une autre.

INTERPRÈTES

- Analyse des enjeux des scènes
- Analyse de texte
- *Mise en scène et approches technologiques*
- Mise en espace de l'univers de l'auteur
- *Utilisation de la vidéo/multimédia dans une mise en scène*
- *Mise en scène et interdisciplinarité*

METTEURS EN SCÈNE

- *Utilisation de la vidéo/multimédia dans une mise en scène*
- *Mise en scène et interdisciplinarité*
- *Mise en scène et approches technologiques*
- Direction de jeu de chanteurs d'opéra

L'ordre de priorité des besoins change selon que les répondants soient anglophones ou francophones, mais ce sont les mêmes dix compétences qui sont perçues comme prioritaires. Notons que pour les répondants anglophones, l'utilisation de la vidéo/multimédia dans une mise en scène est le besoin retenu par le plus grand nombre de répondants.

Soulignons aussi que l'ensemble des compétences soumises dans le sondage a été identifié comme besoin par 20 répondants ou plus et que, dans la majorité des cas, cette demande provient majoritairement des interprètes.

« Bien que je suis comédienne, j'aimerais avoir un cours d'initiation à la mise en scène et/ou direction d'acteurs. Il est naturel après quelques années de carrière qu'un acteur s'intéresse à la mise en scène. Il est riche de pouvoir développer sa polyvalence en plus de pouvoir chausser d'autres souliers. Nul doute que de connaître la mise en scène du point de vue du metteur en scène enrichit un artiste dans la pratique de son art et en général ».

« Il serait bien de pouvoir suivre une espèce de mentorat avec des metteurs en scène ciblé. Malheureusement, le temps en salle de répétition est souvent limité. Avec un petit budget, un "apprenti" pourrait assister aux répétitions, questionner le metteur en scène...».

« J'aimerais combler mes lacunes sur le plan technique. Comprendre mieux les éclairages, la vidéo (dont celle en direct, le comment ça marche pour imaginer plus loin ce que je peux en faire, la spatialisation sonore, comprendre le fonctionnement de la console, même, et acquérir le vocabulaire ».

3.1.4 Les compétences en gestion/finances

Plus de 220 participants au sondage (56.5 %) se sont montrés intéressés à acquérir ou à améliorer des compétences en gestion et en finances. Le tableau 7 illustre l'ordre d'importance accordée à chacune des compétences de ce domaine d'expertise. Tous les sujets soulèvent l'intérêt de plus de 50 répondants, dont onze d'entre eux, de plus d'une centaine.

Tableau 7 – Compétences à développer en gestion et finances

Réponse	Graphique	Pourcentage	Décompte
Demande de subvention au projet		65.8%	144
Recherche de financement		63.5%	139
Aspects juridiques et contractuels		57.5%	126
Budget		57.5%	126
Comptabilité		56.6%	124
Demandes de commandites		56.2%	123
Sources de financement		55.7%	122
Montage financier d'une production		51.1%	112
Comment créer son projet d'affaires		50.7%	111
Fiscalité		47.9%	105
Levée de fonds		46.6%	102
Conseil d'administration		35.6%	78
Gestion de projets		35.6%	78
Leadership et entrepreneuriat		22.8%	50
Autre, précisez		1.0 %	2
		Total des réponses	219

Source : Sondage en ligne, RH Conseil 2014

Pour plus d'une centaine de participants au sondage, incluant les répondants anglophones, les dix (10) principaux besoins exprimés sont :

- Demande de subvention au projet (144)
- Recherche de financement (139)
- Aspects juridiques et contractuels (126)
- Comptabilité (124)
- Budget (126)
- Source de financement (122)
- Montage financier d'une production (112)
- Comment créer son projet d'affaires (111)
- Fiscalité (105)
- Levée de fonds (102)

Pour les metteurs en scène, les besoins qui caractérisent plus particulièrement leur demande sont :

- Comptabilité (19/36)
- Aspects juridiques et contractuels (18/36)
- Fiscalité (17/36)
- Levée de fonds (17/36)

De façon générale, les besoins exprimés en gestion et finances sont les mêmes tant pour les francophones que pour les anglophones.

Cette forte demande pour tous les aspects de la gestion et des finances s'explique sur la base des commentaires suivants :

« Comme généralement, dans une compagnie, les gens ont tous (ou presque) étudié en théâtre, il est rare d'avoir des gens qui sont outillés pour gérer financièrement et administrativement une compagnie, avec tout ce que ça implique de fiscalité, rapports de tous genres, et comptabilité ».

« Des outils! Des outils! Des modèles de tableaux, de documents à remplir pour les entrepreneurs dont ce n'est pas le premier talent, mais qui doivent en faire un maximum par souci d'économie. Un tout inclus "pour les nuls", avec marche à suivre ».

« L'aspect monétaire d'une production a cela de particulier qu'il a, de surcroît, un aspect juridique (légal) important. Les erreurs peuvent être lourdes de conséquences ».

« L'aspect créatif de notre métier est essentiel, cela va de soi. C'est d'ailleurs ce qui est attirant dans notre profession. Cependant, je trouve que dans l'éducation des artistes, nous négligeons trop souvent le côté "business" qui est primordial à la survie du pigiste. Ces compétences permettront à l'artiste de survivre, cette catégorie est donc plus que fondamentale ».

« Cet aspect s'apprend souvent aussi sur le terrain, mais je crois que nous ne sommes pas du tout préparés à cette partie du métier ».

3.1.5 Les compétences en connaissances générales en théâtre

Plus de la moitié des participants au sondage (55.3 %) ont exprimé le besoin d'améliorer leurs connaissances générales en théâtre. Pour les deux tiers de ce groupe, composé majoritairement d'interprètes, le principal besoin ressenti est d'approfondir leurs connaissances des auteurs contemporains. Par ailleurs, tous les autres sujets de connaissances proposés ont réussi à retenir l'attention de 50 répondants et plus comme l'illustre le tableau 8.

Tableau 8 – Compétences à développer en connaissances générales du théâtre

CHAMPS DE CONNAISSANCES	POURCENTAGE	NOMBRE DE RÉPONDANTS
Auteurs contemporains	67.7%	132
Auteurs classiques	40.0%	78
Histoire du théâtre	36.9%	72
Théâtre musical	33.3%	65
Histoire de la dramaturgie	31.8%	62
Comédie musicale	30.3%	59
Théâtre documentaire	29.2%	57
Histoire de la scénographie	26.2%	51
Théâtre classique	25.6%	50
Autre, précisez	3.1%	6
Total des réponses		195

Source : Sondage en ligne, RH Conseil 2014

L'analyse de ce tableau permet de constater que les répondants, tant anglophones que francophones, manifestent leur intérêt d'abord de maintenir leurs connaissances sur les auteurs contemporains, mais aussi sur les auteurs classiques. Enfin les notions d'histoire et les formes théâtrales constituent aussi une préoccupation. Le théâtre musical et la comédie musicale retiennent plus particulièrement leur attention.

Pour les quelques metteurs en scène, outre les auteurs contemporains, l'histoire de la scénographie semble constituer un champ de connaissances que plusieurs aimeraient explorer.

3.1.6 Les compétences en gestion de carrière

Plus de la moitié des participants au sondage (54 %) désirent recevoir de la formation afin d'être mieux outillés pour gérer leur carrière. Le tableau 9 fait état de ces besoins.

Trois outils principaux rejoignent plus d'une centaine de répondants. Ce sont :

- Fiscalité pour un travailleur autonome (132)
- Outils de promotion (118)
- Démo-voix (115)

Ces besoins touchent plus particulièrement 60 % des répondants ayant moins de 10 ans d'expérience dans le milieu du théâtre professionnel.

Ces besoins concernent principalement les interprètes plus nombreux, mais aussi proportionnellement les metteurs en scène.

Tableau 9 – Compétences à développer en gestion de carrière

COMPÉTENCES	POURCENTAGE	NOMBRE DE RÉPONDANTS
Fiscalité pour un travailleur autonome	64.4%	132
Outils de promotion	57.6%	118
Démo-voix	56.1%	115
Stratégie de promotion par les réseaux sociaux	48.3%	99
Préparation pour une audition	44.9%	92
Recherche d'un rôle	43.9%	90
Site web	42.0%	86
Travailler avec un agent	41.5%	85
Portfolio	37.1%	76
Transition de carrière	25.4%	52
Blogue	22.9%	47
Autre, précisez	2.0%	4
Total des réponses		205

Source : Sondage en ligne, RH Conseil 2014

De la même façon que pour les autres champs de compétences couverts jusqu'à maintenant, la demande de formation pour les diverses compétences en gestion de carrière est suffisamment élevée pour justifier qu'elles soient incluses dans l'offre de formation. Comme l'illustre le propos suivant, une formation pourrait couvrir plusieurs des sujets d'intérêt.

« Je pense qu'un cours sur l'ensemble de la gestion de carrière artistique est important. Un cours qui regrouperait plusieurs points ci-haut (fiscalité pour travailleur autonome, outils de promo, recherche d'un rôle, site web, stratégie promo par les réseaux sociaux, travailler avec un agent, périodes de transitions, etc.) tout en ne perdant pas l'ensemble de la carrière de l'artiste ».

Travailler avec un agent semble aussi une préoccupation pour plusieurs. Certains commentaires expliquent pourquoi.

« Depuis une vingtaine d'années, la prolifération d'intermédiaires comme les désormais incontournables agents d'artistes et les directeurs de casting omnipotents a déresponsabilisé et déconnecté les comédiens d'un aspect important de leur travail, la promotion de leur carrière (le contact direct avec les pourvoyeurs de rôles est presque impossible maintenant sans passer par les directeurs de casting). Toute formation favorisant l'AUTONOMIE des comédiens est bienvenue. Pourquoi pas un atelier qui favoriserait la création et la mise en place de regroupements de comédiens comme les Agents libres (ou Entr'acteurs, Acteurs Associés, etc.) dont les membres partagent leurs outils de promotion (site web) et se donnent accès aux breakdowns (inaccessibles si on ne fait pas partie d'une agence ou d'un regroupement)? ».

« La formation Travailler avec un agent est (désolée pour la franchise) nulle. À l'exception des étudiants sortis de l'École nationale de théâtre, tous les autres se font sensiblement dire qu'aux yeux des agents d'artistes, ils ne valent rien, qu'il ne faut pas appeler les agents ou aller les voir en personne. Bref, il ne faut pas déranger ceux-ci. Le grand défi des acteurs

n'est pas tant de savoir travailler avec un agent, mais d'en approcher un avec succès. Rappelons-nous que sans agent plusieurs appels aux auditions (séries, films, pub) ne sont carrément pas accessibles aux acteurs. Ce sont, rappelons-nous-le aussi, les branches les mieux rémunérées du milieu ».

Notons que, pour une proportion significative de metteurs en scène, deux autres besoins semblent importants. Ce sont :

- Site Web
- Stratégie de promotion par les réseaux sociaux

Enfin, pour les anglophones s'ajoutent aussi deux autres besoins :

- Site web (10)
- Transition de carrière (10)

3.1.7 Les compétences en promotion/diffusion d'une production théâtrale

Pour la moitié des répondants (51.4 %), interprètes, metteurs en scène et artistes entrepreneurs, la promotion et la diffusion d'une production théâtrale est aussi un domaine d'expertise dans lequel ils aspirent à développer des compétences.

Notons que ce besoin ressort plus particulièrement chez 60 % des répondants ayant moins de 10 ans d'expérience dans le milieu du théâtre professionnel.

Le tableau 10 montre bien l'ampleur de la demande dans ce champ de compétences. Néanmoins, il est possible de constater une certaine concentration de celle-ci autour de cinq (5) compétences principales :

- Vendre son spectacle (163)
- Mise en tournée d'une production (121)
- Marketing (116)
- Plan de communication (109)
- Relations publiques (108)

Tableau 10 – Compétences à développer en promotion et diffusion d'une production théâtrale

COMPÉTENCES	POURCENTAGE	NOMBRE DE RÉPONDANTS
Vendre son spectacle	82.3%	163
Mise en tournée d'une production	61.1%	121
Marketing	58.6%	116
Plan de communication	55.1%	109
Relations publiques	54.5%	108
Réseautage	49.5%	98
Tournée à l'international	44.9%	89
Développer le public en région	39.4%	78
Réseau de diffusion en région	37.4%	74
Trouver des commanditaires en région	37.4%	74
Autre, précisez	2.0%	4
Total des réponses		198

Source : Sondage en ligne, RH Conseil 2014

Pour les metteurs en scène, l'acquisition de compétences relatives aux tournées internationales s'avère être une préoccupation particulière. Quant aux artistes entrepreneurs, développer le public en région se révèle constituer un besoin important à leurs yeux.

Les anglophones expriment des besoins particuliers en sus des besoins communs. Ce sont :

- *Vendre son spectacle (16/36)*
- *Relations publiques (13/36)*
- *Marketing (12/36)*
- *Mise en tournée d'une production (12/36)*
- *Trouver des commanditaires en région (12/36)*
- *Réseautage (11/36)*

3.1.8 Les compétences en production

Pour 57 % des répondants, majoritairement des interprètes de moins de dix années d'expérience dans le domaine du théâtre professionnel, recevoir une formation sur les différents aspects d'une production est vu comme nécessaire. Le tableau 11 montre qu'encore une fois tous les éléments de compétences proposés dans le sondage ont été retenus par un nombre significatif de personnes. Toutefois, ce nombre est moins élevé (<100) que pour les autres champs de compétences traités précédemment. Il est aussi beaucoup plus difficile de dégager des besoins propres aux metteurs en scène ou aux artistes entrepreneurs.

« Il faut tenter, par la formation, d'aller vers une approche de type "counseling" en temps réel lorsque l'artiste entrepreneur réalise un spectacle ».

Tableau 11 – Compétences à développer en production

COMPÉTENCES		POURCENTAGE	NOMBRE DE RÉPONDANTS
Cheminement d'un projet théâtral		48.7%	91
Organiser et gérer un groupe de production théâtrale		46.5%	87
Direction de production		45.5%	85
Calendrier de production		41.7%	78
Créer un spectacle au théâtre		39.0%	73
Les défis d'une production théâtrale qui intègre des nouvelles technologies numériques		36.9%	69
Montage d'une production		33.2%	62
Devenir producteur		31.0%	58
Choisir ses collaborateurs		26.7%	50
Structure et rôle des métiers du théâtre		14.4%	27
Autre, précisez		7.2 %	12
		Total des réponses	167

Source : Sondage en ligne, RH Conseil 2014

Chez les répondants anglophones, les données font émerger deux besoins particuliers. Ce sont :

- Devenir producteur (11)
- Direction de production (10)

3.1.9 Les compétences en techniques de scène

Seul un tiers des répondants identifie des besoins de formation au niveau des techniques de scène. Les interprètes sont toujours majoritaires en nombre et représentent 80 % de ce groupe. Les metteurs en scène comptent pour un peu plus de 10 %.

Tous les éléments de compétences inclus dans le sondage, sauf en ce qui concerne les compétences en direction technique, touchent plus de 50 répondants.

Tableau 12 – Compétences à développer en techniques de scène

COMPÉTENCES		POURCENTAGE	NOMBRE DE RÉPONDANTS
Éclairage		50.7%	68
Outils techniques d'une mise en scène		46.3%	62
Monter une bande sonore		44.8%	60
Multimédia (vidéo-son) comme support à la création d'une scénographie		42.5%	57
Théorie de la couleur (texture, lumière, peinture scénique)		40.3%	54
Plan de mise en place de l'éclairage		39.6%	53
Base du son		38.1%	51
Utilisation du micro sur scène		37.3%	50
Direction technique		29.1%	39
Autre, précisez		3.0%	4
		Total des réponses	134

Source : Sondage en ligne, RH Conseil 2014

Un des répondants formule une suggestion sur la façon dont pourrait être abordée une activité de formation dans ce domaine.

« Une formation globale regroupant tous les aspects techniques de la scène et le fonctionnement de ce qui touche au son, à l'éclairage et à la vidéo et permettant de les mettre en pratique. Peut-être en formule labo? Pour les appliquer à une production de l'artiste en formation. Peut-être sur plusieurs blocs, pour se donner le temps d'éprouver un peu les nouvelles données et revenir avec des questions pratiques. Peut-être commencer avec un survol de tout, une formation assez générale, avec la possibilité de poursuivre en labo pour les intéressés. Peut-être offrir la possibilité de poursuivre en mentorat s'il y a trop peu d'intéressés ou si la formule labo s'y prête moins bien »

3.1.10 Les compétences en médiation culturelle

Moins du tiers des répondants manifestent le besoin de recevoir une formation en médiation culturelle. La principale préoccupation pour deux répondants sur trois s'avère être le **développement du public**. Tous les autres aspects de la médiation culturelle suscitent toutefois une demande qui justifierait une offre de formation pour y répondre. Il y aurait peut-être lieu d'inscrire dans la planification une activité qui touche l'ensemble des sujets d'intérêt et ainsi de permettre de sensibiliser les interprètes à cette dimension de la production théâtrale.

Pour les répondants anglophones, les sources de subvention revêtent un intérêt particulièrement important.

Tableau 13 – Compétences à développer en médiation culturelle

COMPÉTENCES	POURCENTAGE	NOMBRE DE RÉPONDANTS
Développement de public	66.4%	83
Source de subventions	60.0%	75
Ce qu'est la médiation culturelle	54.4%	68
Rapprochement avec le citoyen	46.4%	58
Dialogue interculturel	40.0%	50
Multiculturalisme	32.8%	41
Total des réponses		125

Source : Sondage en ligne, RH Conseil 2014

3.2 Les besoins de développement des compétences spécifiques aux metteurs en scène

Quoique les répondants ayant comme profession principale la mise en scène ne représentent que 7 % de l'échantillon total, cette section présente les principaux besoins caractérisant la demande pour une offre de formation particulière aux metteurs en scène professionnels.

Les résultats du sondage révèlent un réagencement de l'importance accordée aux différents champs de compétences. Les metteurs en scène les priorisent selon l'ordre de priorité suivant :

- Mise en scène (93 %)
- Gestion/Finance (90 %)
- Écriture dramatique (80 %)
- Promotion/Diffusion d'une production théâtrale (80 %)
- Gestion de carrière (73 %)
- Interprétation (70 %)
- Production (60 %)
- Connaissances générales en théâtre (56 %)
- Techniques de scène (56 %)
- Médiation culturelle (56 %)

3.2.1 Les compétences en mise en scène

Le développement des compétences en mise en scène représente le principal enjeu pour les metteurs en scène. Six compétences sont retenues par plus du tiers des répondants. Ce sont :

- Maîtriser la lumière dans une mise en scène (18/30)
- Direction d'acteurs (14/30)
- Utilisation de la vidéo/multimédia dans une mise en scène (17/30)
- Mise en scène et interdisciplinarité (14/30)
- Mise en scène et approches technologiques (11/30)
- Direction du jeu de chanteurs d'opéra (11/30)

3.2.2 Les compétences en gestion/finances

Le second enjeu de compétences identifié par les metteurs en scène est celui de la gestion et des finances. Les principaux besoins exprimés se concentrent autour du développement des compétences suivantes :

- Comptabilité (19/30)
- Fiscalité (17/30)
- Aspects juridiques et contractuels (18/30)
- Levée de fonds (17/30)
- Demandes de commandites (15/30)
- Sources de financement (14/30)
- Montage financier d'une production (14/30)
- Recherche de financement (14/30)
- Budget (13/30)
- Conseil d'administration (12/30)

- Comment créer son projet d'affaires (10/30)
- Gestion de projet (10/30)

3.2.3 Les compétences en écriture dramatique

L'écriture dramatique arrive au troisième rang des préoccupations des metteurs en scène. Ils sont cependant moins nombreux à convenir de besoins que l'on peut qualifier de communs. Quatre éléments de compétences rejoignent plus de dix (10) répondants. Ce sont :

- Construction dramatique (12/30)
- Retravailler un texte (12/30)
- Nouvelles écritures contemporaines (10/30)
- Scénarisation (10/30)

3.2.4 Les compétences en promotion/diffusion d'une production théâtrale

Quelque 80 % metteurs en scène identifient le besoin d'améliorer leurs compétences dans le champ de la promotion et de la diffusion de leur production théâtrale. Ces besoins se concentrent autour de huit compétences principales. Ce sont :

- Mise en tournée d'une production (18/30)
- Vendre son spectacle (19/30)
- Marketing (16/30)
- Tournée à l'internationale (13/30)
- Plan de communication (12/30)
- Développer le public en région (11/30)
- Relations publiques (11/30)
- Réseau de diffusion en région (10/30)

3.2.5 Les compétences en gestion de carrière

En tant que travailleurs autonomes, près des trois quarts des metteurs en scène consultés expriment le besoin d'acquérir des compétences pour améliorer la gestion de leur carrière. Ces besoins portent essentiellement sur :

- Fiscalité pour un travailleur autonome (15/30)
- Site web (13/30)
- Outils de promotion (10/30)
- Stratégie de promotion par les réseaux sociaux (10/30)

3.2.6 Les compétences en interprétation

Près du trois quarts des metteurs en scène visent aussi à acquérir des compétences dans le domaine de l'interprétation. La plupart de ces répondants ont comme fonction de travail secondaire l'interprétation.

Leur préoccupation se situe principalement autour des besoins suivants :

- Voix au micro (15/30)
- Narration (10/30)

Le besoin de développer des compétences en narration est exclusif aux metteurs en scène francophones.

3.2.7 Les compétences en production

Même si près des deux tiers des metteurs en scène identifient des besoins dans ce champ de compétences, un seul besoin rejoint les intérêts d'une dizaine de répondants. Il s'agit de :

- Les défis de compétences relatifs à une production théâtrale (10/30)

3.2.8 La connaissance générale en théâtre

Un peu plus de la moitié des metteurs en scène participants désirent améliorer leurs connaissances générales du domaine théâtral. Les besoins exprimés sont essentiellement les mêmes que ceux exprimés par les autres catégories de répondants. Le nombre de metteurs en scène n'est pas suffisamment élevé pour faire ressortir des besoins spécifiques à ce groupe. Notons néanmoins que les auteurs contemporains sont aussi la principale priorité (11/30).

3.2.9 Les compétences en technique de scène

De même que dans le champ de compétences précédent, les metteurs en scène ne sont pas suffisamment nombreux pour permettre de dégager de réelles priorités. Toutefois, trois besoins principaux ressortent. Ces sont :

- Multimédia (vidéo-son) comme support à la création d'une scénographie (12/30)
- Éclairage (11/30)
- Utilisation du micro sur scène (10/30)

3.2.10 Les compétences en médiation culturelle

Un peu plus de la moitié des metteurs en scène identifient des besoins en médiation culturelle. Néanmoins, trois sur quatre d'entre eux jugent nécessaire de développer des compétences en développement de public. Notons que cette compétence est aussi ressortie comme prioritaire pour l'ensemble des répondants au sondage.

Un autre besoin se démarque aussi : les sources de subventions.

4. La transformation des professions en interprétation et en mise en scène

4.1 Les professions en demande ou en émergence

Dans le cadre du sondage en ligne, les répondants ont été invités à se prononcer sur l'évolution du domaine professionnel du théâtre. Les résultats révèlent que 40 % des répondants consultés conviennent que leur profession est en transformation.

Les professions dites en émergence relèvent plus du domaine de la télévision et du cinéma que du théâtre. On parle beaucoup de la place importante que prennent les productions web.

Par ailleurs, plusieurs considèrent les projections audiovisuelles et le multimédia comme des éléments en émergence qui prennent de plus en plus de place et transforment les façons de faire du théâtre actuel.

D'autres soulignent le théâtre musical en plein développement, qui selon eux, exige des interprètes de devenir de bons acteurs tout en étant de bons chanteurs et de bons danseurs.

Enfin, un autre groupe souligne la croissance des productions multidisciplinaires alliant le théâtre, la danse et le cirque. Selon eux, on assiste à l'émergence d'artistes multidisciplinaires de même que d'artistes interdisciplinaires.

4.2 Les professions en voie de disparition

Dans le sondage, les répondants étaient aussi invités à identifier les professions qu'ils jugeaient en voie de disparition. Ils sont environ 20 % à se prononcer, mais leurs commentaires révèlent leur inquiétude quant à la survie du comédien classique en théâtre. Plusieurs insistent sur l'importance de développer d'autres marchés de travail afin de se préserver de la perte de vitesse que connaît le théâtre au Québec.

Un autre groupe est aussi ciblé comme étant en voie de disparition. Les fonctions d'artisan suivantes œuvrant habituellement dans les ateliers de décors et de costumes sont clairement identifiées : peintre scénique, menuisier, accessoiriste, chapelier, coupeur, habilleuse, maquilleurs et maquettistes.

5. Le perfectionnement et le développement professionnels

5.1 Formation continue au cours des trois dernières années

Plus de 60 % des répondants à cette question ont suivi de la formation au cours des trois dernières années (tableau 14). Cette proportion est applicable à toutes les fonctions artistiques principales couvertes par l'enquête, soit les interprètes, les metteurs en scène et les artistes entrepreneurs.

Ce sont les interprètes de moins de 10 années d'expérience qui ont participé au plus grand nombre d'activités de formation continue alors que l'on constate que ce sont les artistes les plus expérimentés (20 ans et plus) qui n'ont pas suivi de formation au cours des dernières années.

Tableau 14 - Participation à des activités de formation continue au cours des trois dernières années

NOMBRE D'ACTIVITÉS DE FORMATION CONTINUE	POURCENTAGE	NOMBRE DE RÉPONDANTS
Aucune	36.5%	137
1	17.9%	67
2	16.3%	61
3	9.3%	35
4 et plus	20.0%	75
Total des réponses		375

Source : Sondage en ligne, RH Conseil 2013-2014

La majorité des répondants (53 %) ont suivi cette formation auprès de l'Union des artistes (UDA). La formation privée est la seconde source en importance (38 %) pour les répondants. Il s'agit fréquemment de coaching personnalisé ou d'ateliers spéciaux dispensés par des experts. Le Conservatoire de musique et d'art dramatique du Québec est aussi un des fournisseurs majeurs de formation (22 %). Enfin, les Conseils régionaux de la culture des Laurentides, de Québec-Chaudière-Appalaches, de la Montérégie et de l'Estrie ont aussi agi comme fournisseur de formation auprès des interprètes (15 %).

Pour les répondants anglophones, cette formation a été suivie principalement auprès de fournisseurs privés (73.9 %) et auprès de QDF (26 %) ou de CAEA (13 %).

5.2 Type de formation continue recherché

L'étude en cours vise à mieux comprendre les motivations à participer à des activités de formation continue ainsi qu'à cerner les principaux obstacles qui pourraient expliquer ce qui a pu les empêcher de participer à des activités de formation continue au cours des trois dernières années. De plus, les résultats du sondage permettent de dégager des orientations quant aux conditions à mettre en place pour assurer un meilleur encadrement logistique de la formation continue et pour favoriser davantage la participation à ces activités.

5.2.1 Les principales motivations à se perfectionner

Trois principales motivations incitent plus de 60 % des répondants à cette question à suivre de la formation continue. Ce sont :

- Améliorer ma pratique (82 %)
- Accroître mes opportunités professionnelles (74.8 %)
- Devenir plus polyvalent (61.2 %)

Les résultats présentés dans le tableau 15 aident à mieux comprendre l'intérêt prononcé pour le développement des compétences en gestion de carrière. Les commentaires recueillis sont aussi de bons indicateurs de ces motivations.

« Gagner ma vie en tant qu'artiste ».

« Rester active dans mon domaine ».

« Bien connaître les outils à ma portée pour maximiser le succès de mes projets de théâtre ».

« Survivre!! »

Tableau 15 - Motivations à participer à des activités de perfectionnement

MOTIFS	POURCENTAGE	NOMBRE DE RÉPONDANTS
Améliorer ma pratique	81.9%	289
Accroître mes opportunités professionnelles	74.8%	264
Devenir plus polyvalent	61.2%	216
Élargir ma pratique à d'autres domaines	43.9%	155
Suivre l'évolution de mon métier	42.5%	150
Améliorer mes conditions de travail (revenus, autres)	37.1%	131
Bien gérer ma carrière	31.4%	111
Améliorer ma connaissance du théâtre	22.7%	80
Bien gérer ma compagnie de théâtre	17.6%	62
Autre, précisez	5.7%	20
Total des réponses		353

Source : Sondage en ligne, RH Conseil 2013-2014

Pour deux metteurs en scène sur trois, la principale motivation pour la formation continue est de suivre l'évolution de leur métier.

5.2.2 Les obstacles au développement professionnel

Un peu plus de 20 % des répondants ont indiqué rencontrer des obstacles susceptibles de les empêcher de participer aux activités de formation continue et ce sont majoritairement des interprètes.

Au tableau 16, on remarque qu'un principal obstacle prend plus d'importance pour la participation aux activités de perfectionnement. Ce facteur est:

- Le coût des activités de formation (61.1 %)

Tableau 16 – Obstacles susceptibles de limiter la participation des artistes du domaine des arts lyriques aux activités de formation continue

OBSTACLES	Graphique	POURCENTAGE	NOMBRE DE PARTICIPANTS
Le coût des activités de formation		61.1%	58
L'accessibilité et la disponibilité de la formation		48.4%	46
Manque de temps pour me perfectionner		42.1%	40
La durée et le moment inadéquats de la formation		32.6%	31
L'offre de formation ne correspond pas à mes besoins		31.6%	30
Le manque d'information sur les formations disponibles		24.2%	23
Le nombre insuffisant de places dans les formations offertes		23.2%	22
Le choix inadéquat des formateurs		15.8%	15
Les approches pédagogiques désuètes		8.4%	8
La formation continue n'est pas une priorité		3.2%	3
		Total des réponses	95

Source : Sondage en ligne, RH Conseil 2013-2014

L'accessibilité et la disponibilité de la formation ressort aussi comme un facteur majeur pour les artistes francophones membres de l'UDA. Plusieurs commentaires permettent de comprendre les différentes facettes et perceptions des obstacles liés à l'accessibilité.

« L'UDA charge un montant beaucoup plus élevé aux artistes qui ne vivent pas à Montréal et qui paient pourtant exactement la même cotisation. L'UDA est très "Montréal-centriste" ».

« Le manque de rappel pour les formations données ».

« Montréal n'est pas à la porte pour les membres UDA de Toronto ».

« Je suis résidente de l'Outaouais, je pratique mon métier aussi à Ottawa, et souvent les formations nous sont refusées à cause de notre secteur ».

« Si les formations ne sont données qu'à Montréal, je n'aurai pas la chance d'y participer ».

« Les formations offertes par l'UDA s'adressent en priorité aux artistes de Montréal ».

« À ne plus être admis aux formations, on en vient à se demander s'il n'y a pas de la discrimination... Pensez-y, je n'ai été accepté dans une aucune formation en 3 ans à l'UDA!!!! »

« Qu'il y ait des formations dispensées dans la ville de Québec ».

« J'aimerais créer pour les comédien(ne)s d'Ottawa-Gatineau et la région environnante des 2 côtés de la rivière des Outaouais, une sorte de club de pratique, d'exploration du jeu pour la caméra où les comédiens pourraient cultiver, apprivoiser les connaissances techniques apprises durant des formations de jeu pour la caméra, mais que nous avons moins fréquemment l'occasion de mettre en pratique dans notre région et qui finissent par s'étioler. Est-ce que l'UDA peut m'aider, me conseiller, me trouver des maîtres pour initier et entretenir un tel projet? »

« SVP, apportez de la formation continue à TORONTO, et rendez plus accessible (plus de places) les ateliers de voix et doublage ».

« Je pratique à temps plein mon métier à Gatineau et à Ottawa, bien que je sois originaire de Québec et formée à Montréal. Même si ces villes ne sont pas nécessairement foisonnantes d'art, j'ai choisi ces régions, car je sentais que j'arriverais à subsister, qu'il y avait à bâtir et que les artistes s'y trouvent sont aussi passionnés et investis. Mais en quittant Montréal, je me suis vite rendu compte que je perdais l'accès à plusieurs ressources, dont les formations. J'aimerais beaucoup voir une ouverture à ce niveau. Les artistes en région, et également ceux qui habitent d'autres provinces proches de la nôtre, telles que l'Ontario, et pratiquants en français méritent des places égales au sein de ses formations. Si l'on souhaite réellement la survie de l'art en français dans les petites communautés, et surtout celle hors Québec, il faut faire circuler la formation et la rendre accessible. L'éducation est primordiale, il faut la propager et non la restreindre. Sinon, à quand les formations spécifiquement pour artistes québécois pratiquants aussi en dehors de leur province? Ou celles aux artistes résidents hors Québec, tout de même membre UDA eux aussi ? »

Aux yeux d'environ 30 % des répondants anglophones, l'offre de formation actuelle ne répond pas aux besoins et l'accessibilité et la disponibilité de la formation pose aussi problème.

5.2.3 Les conditions pour participer aux activités de perfectionnement

Les répondants sont peu nombreux à s'être prononcés sur les conditions à mettre en place pour faciliter la participation aux activités de perfectionnement. Les quatre plus importantes conditions à mettre en place (Tableau 17) aux yeux de plus d'une trentaine des répondants consultés sont :

1. Faire appel à des expertises reconnues (même hors du Québec et du Canada)
2. Adapter le calendrier de formation aux réalités du milieu
3. Répéter les formations à différentes dates lorsque la demande est élevée
4. Décentraliser la formation vers les régions
5. Proposer des activités de perfectionnement pour différents niveaux d'expertise

Ces conditions rejoignent particulièrement les interprètes. Les autres groupes professionnels sont peu nombreux à s'être exprimés à ce sujet.

Pour les répondants anglophones s'ajoutent aux deux premières conditions la suivante :

- Favoriser les échanges, le réseautage et le soutien mutuel.

Tableau 17 – Conditions les plus importantes pour favoriser davantage la participation à des activités de formation continue

CONDITIONS	CHOIX 1	CHOIX 2	CHOIX 3	TOTAL DES RÉPONSES
Faire appel à des expertises reconnues (même hors du Québec et du Canada)	24 (63.2%)	10 (26.3%)	4 (10.5%)	38
Adapter le calendrier de formation aux réalités du milieu	7 (18.9%)	14 (37.8%)	16 (43.2%)	37
Répéter les formations à différentes dates lorsque la demande est élevée	11 (32.4%)	12 (35.3%)	11 (32.4%)	34
Décentraliser la formation vers les régions	24 (80.0%)	2 (6.7%)	4 (13.3%)	30
Proposer des activités de perfectionnement pour différents niveaux d'expertise	7 (23.3%)	8 (26.7%)	15 (50.0%)	30
Favoriser les formations multidisciplinaires	6 (24.0%)	11 (44.0%)	8 (32.0%)	25
Privilégier l'expertise des gens du milieu comme fournisseurs de formation	3 (12.0%)	11 (44.0%)	11 (44.0%)	25
Favoriser les échanges, le réseautage et le soutien mutuel	4 (16.7%)	12 (50.0%)	8 (33.3%)	24
Rendre accessibles les contenus de formation sur Internet	7 (38.9%)	7 (38.9%)	4 (22.2%)	18
Consulter le milieu pour le développement des contenus de formation	3 (33.3%)	4 (44.4%)	2 (22.2%)	9
Fournir une documentation de référence suite aux formations	1 (14.3%)	1 (14.3%)	5 (71.4%)	7
Sensibiliser les employeurs à l'importance de la formation	0 (0.0%)	1 (25.0%)	3 (75.0%)	4
Recourir aux fournisseurs d'équipements comme formateurs	0 (0.0%)	1 (100.0%)	0 (0.0%)	1

Source : Sondage en ligne, RH Conseil 2013-2014

5.2.4 Les types d'horaires de formation privilégiés

Les types d'horaires particulièrement privilégiés par les interprètes sont :

- Apprentissage échelonné sur une période prédéterminée, à raison d'un jour ou deux par semaine ou par mois (56)
- Session de 2 ou 3 jours consécutifs (55)
- Programme de formation continue spécifique à un métier (plusieurs activités, de courte durée, graduées et échelonnées sur une période de temps) (43)

Ces choix déterminent un format plutôt de type programme facilitant l'acquisition d'habiletés répartie dans le temps plutôt qu'une activité de courte durée. Même si un nombre significatif (41) ont retenu la formule d'une journée dans leurs choix, ce dernier arrive dernière position.

Le moment de la semaine ne semble pas important pour plus de la moitié des répondants à cette question. Quant aux autres, ils se partagent en deux groupes égaux entre des formations sur semaine ou en fin de semaine.

5.2.5 Les formules de formation les plus pertinentes

Trois principales formules de formation sont jugées les plus pertinentes pour traiter de la formation des artistes du milieu théâtral. Ce sont, tel qu'illustré dans le tableau 18 :

- Classe de maîtres
- Coaching individuel
- Stages de perfectionnement⁴

« J'aimerais être en contact avec des maîtres comédiens qui ont une pratique continue du milieu théâtral (homme ou femme), peu importe la personne. J'aimerais pouvoir leur poser des questions et connaître la réalité de leur milieu et obtenir des conseils sur comment établir sa réputation et sa constance dans le milieu théâtral québécois ».

« Quand je parle de classes de maîtres, c'est surtout de rencontrer des experts dans une certaine méthode ou qui ont un cheminement particulier et pertinent, et qu'il est donc intéressant de découvrir cette nouvelle approche du métier ».

Tableau 18 – Formules de formation privilégiées

FORMULES DE FORMATION	CHOIX 1	CHOIX 2	CHOIX 3	CHOIX 4	TOTAL DES RÉPONSES
Classe de maîtres	29 (47.5%)	18 (29.5%)	8 (13.1%)	6 (9.8%)	61
Coaching individuel	29 (50.0%)	13 (22.4%)	4 (6.9%)	12 (20.7%)	58
Stages de perfectionnement	21 (42.0%)	10 (20.0%)	5 (10.0%)	14 (28.0%)	50
Accompagnement par un pair expérimenté (mentorat)	5 (12.8%)	13 (33.3%)	17 (43.6%)	4 (10.3%)	39
Laboratoire	10 (32.3%)	8 (25.8%)	9 (29.0%)	4 (12.9%)	31
Atelier interdisciplinaire	4 (16.0%)	5 (20.0%)	9 (36.0%)	7 (28.0%)	25
Résidences	2 (8.7%)	5 (21.7%)	6 (26.1%)	10 (43.5%)	23
Séminaire	1 (4.8%)	5 (23.8%)	13 (61.9%)	2 (9.5%)	21
Jumelage	1 (6.2%)	7 (43.8%)	2 (12.5%)	6 (37.5%)	16
Guides et outils	1 (6.2%)	2 (12.5%)	6 (37.5%)	7 (43.8%)	16
Cours magistral en salle de classe	1 (11.1%)	2 (22.2%)	5 (55.6%)	1 (11.1%)	9
Formation en ligne en direct	0 (0.0%)	2 (28.6%)	1 (14.3%)	4 (57.1%)	7
Formation en ligne en différé	0 (0.0%)	0 (0.0%)	5 (71.4%)	2 (28.6%)	7
Études de cas	0 (0.0%)	4 (66.7%)	0 (0.0%)	2 (33.3%)	6
Incubateur	0 (0.0%)	3 (60.0%)	0 (0.0%)	2 (40.0%)	5

Source : Sondage en ligne, RH Conseil 2013-2014

Une liste des maîtres proposés par les répondants est disponible à l'annexe 1.

⁴ Cette formule ne semble pas faire partie de la culture de formation anglophone.

6. Les principaux constats en regard des interprètes, metteurs en scène et artistes entrepreneurs

Constat 1 – Stimuler sa carrière : principale motivation des interprètes, metteurs en scène et artistes entrepreneurs à participer à de la formation continue

- Pour 71 % des interprètes, 92 % des metteurs en scène et 76 % des artistes entrepreneurs, la principale motivation à suivre des activités de formation est le besoin d'améliorer leur pratique;
- Plus de la moitié des répondants cherchent à devenir plus polyvalents par le biais de la formation continue et deux sur trois aspirent à accroître leurs opportunités professionnelles;
- Le métier traditionnel de comédien au théâtre est perçu comme en déclin ou du moins en profonde transformation d'où l'importance de la polyvalence;
- Les répondants désirent recevoir de la formation continue dans quatre principaux champs de compétences professionnelles : interprétation, écriture dramaturgique, mise en scène et artiste entrepreneur.
- Conséquemment, les besoins de formation sont vastes, variés et débordent du théâtre professionnel.

Constat 2 – Les nouvelles technologies : transformation de la performance sur scène et ouverture de nouvelles opportunités professionnelles dans des domaines connexes

- L'évolution de la technologie et l'intégration du multimédia et de la projection vidéo transforme la performance sur scène;
- L'évolution des technologies et leur impact sur la scénographie ressort comme le principal défi à relever pour les metteurs en scène;
- Ouverture de nouvelles opportunités de travail au cinéma et sur le web;
- Les outils de gestion de carrière doivent être adaptés aux nouvelles tendances du multimédia et des réseaux sociaux.

Constat 3 – Le profil de la clientèle répondante suggère des pistes intéressantes quant à l'orientation de l'offre de formation

3.1 Une clientèle répondante composée majoritairement de travailleurs autonomes et hautement polyvalente

- La majorité (88 %) des répondants détient un statut de travailleur autonome;
- Plus des deux tiers des répondants pratiquent une fonction secondaire et près de la moitié en pratique une troisième en sus de leur fonction principale;
- Plus du quart des répondants sont artistes entrepreneurs soit comme fonction principale ou comme fonction complémentaire;

3.2 Une clientèle répondante avec un niveau d'expérience varié dans le milieu du théâtre professionnel

- Environ 50 % des répondants ont plus de 10 ans d'expérience de travail dans le domaine du théâtre professionnel;
- Les interprètes composent majoritairement le groupe d'artistes ayant moins de 5 ans d'expérience;
- Plus les artistes sont expérimentés, moins ils ont participé à des activités de formation continue au cours des trois dernières années.

3.3 Concentration des artistes dans la région de Montréal, mais présence significative dans d'autres régions québécoises et même en Ontario

- Près des deux tiers des répondants sont concentrés dans la région métropolitaine;
- Les répondants de la région de Québec, de la Montérégie et de l'Outaouais (incluant Ontario) représentent respectivement près de 10 % de l'échantillon.

Constat 4 – Les principaux obstacles à la participation aux activités de formation relèvent principalement du coût de cette formation ainsi que de l'accessibilité et de la disponibilité limitées de la formation

4.1 Le coût de la formation est perçu comme le principal obstacle, et ce, particulièrement en région

- Deux répondants sur trois hors Montréal identifient les coûts de la formation comme un obstacle à leur participation;
- Un des commentaires recueillis mentionne que « l'UDA charge un montant beaucoup plus élevé aux artistes qui ne vivent pas à Montréal... »

4.2 L'accessibilité et la disponibilité de la formation constituent des facteurs jugés problématiques, principalement pour la clientèle UDA.

- Plus de 60 % des répondants ont participé à des activités de formation continue au cours des trois dernières années;
- Ce sont les artistes de moins de 10 ans d'expérience qui ont participé le plus aux activités de formation continue au cours des trois dernières années;
- Les artistes de plus de 20 ans d'expérience ont moins participé aux activités de formation offertes au cours des trois dernières années;
- L'Union des artistes est le principal fournisseur de formation (57 %);
- Un nombre significatif d'artistes déplorent que l'offre de formation ne soit pas plus accessible et disponible;
- Pour les interprètes, les formations devraient être plus accessibles hors de Montréal, répétées lorsque populaires et l'admission devraient être plus facile.

4.3 Plusieurs des conditions de succès retenues visent à accroître l'accessibilité et la disponibilité de l'offre de formation

- Trois conditions visent spécifiquement le problème d'accessibilité et de disponibilité de la formation dispensée par l'UDA : répéter les formations à différentes dates lorsque la demande est élevée, décentraliser les formations vers les régions et adapter le calendrier de formation aux réalités du milieu.

4.4 Une formule de type programme échelonnée sur une période de temps à privilégier de façon à vraiment permettre le développement d'habiletés et améliorer la pratique professionnelle

- Plutôt que des activités courtes, les répondants privilégient une formule répartie sur une période de temps;
- La formule de courte durée d'une journée se positionne au 4^e rang des choix des répondants ;
- Faire appel à des expertises reconnues (même hors Québec et Canada) et organiser des classes de maîtres constitue une formule gagnante;
- Les stages de perfectionnement et le coaching individuel sont aussi privilégiés.

Constat 5 – Les champs de formation privilégiés par les répondants anglophones différent de ceux des répondants francophones

- L'écriture dramatique ressort comme le champ de compétences le plus important de développement des compétences pour les répondants anglophones;
- La production et les techniques de scène sont à prioriser pour les répondants anglophones et non pour les répondants francophones;
- L'interprétation et la mise en scène font aussi partie des cinq premiers champs de compétences prioritaires.

7. Les recommandations

Les résultats sont sensiblement les mêmes pour les interprètes et les metteurs en scène en ce qui regarde les priorités de formation. Les différences sont plutôt dans l'ordre de ces priorités. Nous en avons tenu compte dans la rédaction des recommandations en indiquant les préférences des groupes de répondants lorsque pertinents.

Défi 1 - Optimiser l'accessibilité de l'offre de formation continue pour les interprètes et les metteurs en scène

Recommandation 1 - Optimiser l'accessibilité et la disponibilité aux formations

Considérant que :

- Bien que la clientèle visée soit majoritairement concentrée dans la région de Montréal, une partie significative de celle-ci habite en région;
- L'offre de formation est plutôt concentrée à Montréal;
- Pour les interprètes, les formations devraient être plus accessibles hors de Montréal et répétées au besoin;
- Le coût de la formation représente un obstacle à la participation d'un nombre significatif de répondants hors de Montréal;

Nous recommandons que l'UDA et QDF:

- élaborent une stratégie de décentralisation en vue d'améliorer l'accessibilité de l'offre de formation aux artistes en région.

Actions :

- Établir des partenariats avec les organismes régionaux et les intervenants en matière de formation continue;
- Évaluer les opportunités d'adapter le calendrier de formation aux réalités du milieu.

Défi 2 - Développement des compétences pour les interprètes et les metteurs en scène

Recommandation 1 – Adapter les moyens et formules de formation aux besoins des interprètes et des metteurs en scène

Considérant que :

- Un nombre significatif de répondants privilégient une formule de formation répartie sur une période de temps plutôt que des activités courtes ;
- Les stages de perfectionnement (sauf pour les anglophones) et le coaching individuel sont privilégiés pour l'ensemble des répondants;
- Les classes de maîtres sont aussi vus comme une formule gagnante, et ce, particulièrement pour les interprètes;

Nous recommandons :

- D'évaluer les opportunités de développer des formations utilisant le coaching individuel ou d'intégrer des séances de coaching à l'intérieur de formations traditionnelles;
- D'évaluer la faisabilité d'organiser des classes de maîtres et de développer des formations avec des pairs expérimentés;
- De tenir compte lors du développement des activités de la durée des formations et du format des séances;
- De privilégier des formules de type programme échelonné sur une période de temps.

Recommandation 2 – Développement des compétences en interprétation

Considérant que :

- 80 % des répondants considèrent avoir besoin d'améliorer leurs compétences professionnelles en interprétation (interprètes, metteurs en scène et artistes entrepreneur);
- Les répondants privilégient le développement de leurs compétences dans des champs leur assurant un haut niveau de polyvalence;
- Les compétences les plus recherchées pour les interprètes et les metteurs en scène francophones sont les techniques de voix au micro et de narration;
- Pour une part significative des interprètes, anglophones et francophones, les compétences recherchées sont : jouer avec les accents (perte ou acquisition d'un accent) et maîtrise du jeu théâtral;
- Que pour les répondants anglophones s'ajoute une autre compétence : analyse d'un texte et approche du personnage;

Nous recommandons :

- De maintenir et de bonifier l'offre de formation de l'UDA relative aux techniques de voix et micro;
- De faire en sorte que l'UDA et QDF examinent la possibilité de développer une activité de formation pour développer les habiletés nécessaires à la perte ou à l'acquisition d'accent;
- De maintenir ou de renouveler l'offre de formation de l'UDA en jeu théâtral, notamment en y incluant une formule « Gym » réunissant des interprètes et des metteurs en scène.
- De faire en sorte que QDF examine la possibilité de développer une formation en jeu théâtral répondant au besoin exprimé par le sondage.

Recommandation 3 – Développement des compétences en écriture dramatique

Considérant que :

- L'écriture dramatique a été priorisée pour plus de 60 % des répondants;
- 30 % des répondants identifient la pratique de l'écriture comme une fonction complémentaire;
- Trois besoins principaux retiennent l'attention de manière plus significative pour les francophones soient : la construction dramatique, la scénarisation et retravailler un texte;
- Deux besoins principaux ressortent pour les répondants anglophones : renouveler son écriture et construction dramatique;
- Certains répondants ont démontré leur intérêt pour la scénarisation destinée au cinéma, à la télé et à la web série;

Nous recommandons :

- De développer avec des partenaires (CEAD, PWM) une offre de formation qui répond aux besoins identifiés en écriture dramatique et maintenir l'offre existante;
- De diffuser aux membres de l'UDA l'information relative aux activités de formation déjà offertes concernant la scénarisation (INIS – RFAVQ) ou de maintenir l'offre existante pour la télé.

Recommandation 4 – Développement des compétences en mise en scène

Considérant que :

- 60 % des répondants conviennent qu'ils ont à acquérir ou à améliorer leurs compétences en mise en scène, soit la presque totalité des metteurs en scène ayant participé au sondage, plus de la moitié du groupe des interprètes et des artistes entrepreneurs;
- Deux besoins principaux se dégagent pour un nombre significatif de répondants francophones : la direction d'acteurs et la maîtrise de la lumière dans une mise en scène;
- Un seul besoin ressort pour les répondants anglophones : utilisation de la vidéo/multimédia dans une mise en scène;
- Un nombre significatif de répondants ont aussi indiqué leur intérêt pour : utilisation de la vidéo/multimédia dans une mise en scène ainsi que mise en scène et approches technologiques;
- Des besoins spécifiques ressortent selon le groupe de répondants francophones (interprètes ou metteurs en scène). Pour les interprètes : analyse des enjeux d'une scène et analyse de texte et pour les metteurs en scène, direction de jeu de chanteurs d'opéra;

Nous recommandons :

- D'évaluer les collaborations possibles avec les autres associations d'artistes impliquées dans la mise en scène (aspects technologiques et mise en scène);
- D'évaluer prioritairement la faisabilité de développer des activités de formations UDA pour les besoins principaux et, par la suite, pour les besoins secondaires communs aux deux groupes et pour les besoins spécifiques.

Recommandation 5 – Développement des compétences en gestion/finances

Considérant que :

- 57 % des participants au sondage se sont montrés intéressés à acquérir des compétences en gestion et en finances;
- Tous les sujets soulèvent l'intérêt de plus de 45 répondants;

Nous recommandons :

- Que le comité de formation du CQT se penche sur ces constats afin d'identifier la meilleure stratégie pour dispenser ces formations qui s'adressent aussi à la clientèle dite des producteurs.

Recommandation 6 – Développement des compétences générales en théâtre

Considérant que :

- 47 % des répondants ont exprimé le besoin d'améliorer leurs connaissances générales en théâtre;
- Pour les deux tiers de ce groupe (majoritairement des interprètes), leur principal besoin est d'approfondir leurs connaissances des auteurs contemporains et que tous les autres sujets proposés ont retenu l'attention d'un nombre significatif de répondants;

Nous recommandons :

- Que le comité de formation du CQT se penche sur ces constats afin de déterminer la forme et par quel promoteur ces besoins de formation pourraient être comblés.

Recommandation 7 – Développement des compétences en gestion de carrière

Considérant que :

- Plus de la moitié des participants au sondage désirent recevoir de la formation en gestion de carrière;
- Trois besoins principaux ressortent : Fiscalité pour travailleur autonome – Outils de promotion – Démo voix;
- Particulièrement pour les metteurs en scène les besoins importants sont : Site Web et stratégie de promotion par les réseaux sociaux;

Nous recommandons :

- Que l'UDA maintienne ou bonifie son offre de formation pour les démos voix;
- Que le comité de formation du CQT se penche sur ces constats afin d'identifier la meilleure stratégie pour dispenser ces formations qui s'adressent à l'ensemble des intervenants de différentes disciplines.

Recommandation 8 – Développement des compétences en production

Considérant que :

- Environ 50 % des répondants, majoritairement des interprètes de moins de dix ans d'expérience, désirent recevoir de la formation sur les différents aspects d'une production;
- L'ensemble des éléments de compétences proposés dans le sondage a été retenu par un nombre significatif de personnes;
- Deux besoins principaux se dégagent pour les répondants anglophones : devenir producteur et direction de production;

Nous recommandons :

- Que le comité de formation du CQT se penche sur ces constats afin d'identifier la forme et par quel promoteur ces besoins de formation, qui relèvent du domaine des producteurs, pourraient être comblés.

Recommandation 9 – Développement des compétences en techniques de scène

Considérant que :

- Seul un tiers des répondants identifie des besoins de formation en ce qui regarde les techniques de scène (majoritairement des interprètes);
- Près de deux répondants anglophones sur trois ont exprimé des besoins dans ce champ de compétences;
- Trois besoins principaux ressortent pour les répondants francophones: Outils techniques de mise en scène – Éclairage – Monter une bande sonore;
- Quatre besoins ressortent pour les répondants anglophones : Éclairage – Monter une bande sonore – base du son – Multimédia (vidéo-son) comme support à la création d'une scénographie;

Nous recommandons :

- D'examiner les possibilités de collaborer avec le CQICTS afin d'offrir des activités de formations qui répondent aux besoins principaux.

Recommandation 10 – Développement des compétences en médiation culturelle

Considérant que :

- Environ le tiers des répondants manifestent de l'intérêt pour une formation en médiation culturelle;
- La principale préoccupation pour les francophones s'avère être le développement du public alors que pour les anglophones les principaux besoins sont de comprendre ce qu'est la médiation culturelle et les sources de subventions

Nous recommandons :

- Que le comité de formation du CQT se penche sur ces constats afin d'identifier la forme et par quel promoteur ces besoins de formation pourraient être comblés.

Annexe 1

Liste des experts

1.	Alain Gauthier, mise en scène
2.	Alain Knapp (création théâtrale- Méthode de creation)
3.	Alain Zouvi, doublage
4.	Alessandro Baricco -- technique narrative
5.	Alessandro Jodorovski : pour qu'il parle de ses créations et de ses points de départ
6.	Alice Ronfard - analyse de texte - la mise en scène
7.	Aline Pinsonneault
8.	Alvis Hermanis (New Riga Theater)
9.	Anaïs Barbeau Lavalette, être dirigée par elle à la caméra
10.	André Jean (écriture dramatique)
11.	Ann Arson (Jeu caméra)
12.	Anne Dorval - jeu comique - jeu et voix
13.	Anne-Claire Poirier -jeux cinéma
14.	Antoine Laprise : création de spectacles de marionnettes, techniques de manipulation, développement d'une courte forme lors d'un stage intensif de 2 à 3 semaines.
15.	Ariane Mnouchkine, l'esthétique sur scène - la collectivité théâtrale
16.	AUTEUR DE CONTES POUR ENFANT
17.	Bataclown, Jean-Bernard Bonanges, clown social
18.	Benoit Brière, interprétation théâtre - la comédie -
19.	Bernard Fortin - doublage
20.	Benoit Pelletier : excellent prof, pousser plus loin ce qu'il a déjà amorcé dans les premières formations offertes.
21.	Benoît Vermeulen - Direction d'acteur/théâtre ado
22.	Bernard Émond - Jeu camera - l'intériorité de ses personnages
23.	Bernard Favreau
24.	Bernard Fortin, doublage

25.	Bernard Lavoie - Histoire du théâtre et théâtre contemporain
26.	Brigitte Haentjens - Jeu, interprétation théâtre - mise en scène (théâtre musical, diriger des grands groupes d'acteurs - la mise en scène contemporaine - mise en scène des classiques modernes)
27.	Carl Béchard
28.	Carole Chatel / surimpression
29.	Carole Fréchette écriture
30.	Catherine Pinard - chant - jeu
31.	Catherine Vidal pour sa vision, direction d'acteur. Être dirigée par elle.
32.	Céline Bonnier
33.	Céline Dion
34.	Charles Mayer - jeu
35.	Christian Lapointe, mise en scène et direction d'acteur
36.	Christine Rossignol - clown
37.	Claude Desrosiers, être dirigée par lui pour le jeu camér - technique, travailler avec un réalisateur.
38.	Claude Poissant - J'aimerais être dirigée par lui et connaître ses visions du jeu dans un atelier de jeu - la mise en scène - direction d'acteurs - jeu d'acteur et mise en scène post dramatique - la diversité des publics et interprètes - travail du personnage
39.	Clémence Desrochers, auteure
40.	Daniel Danis
41.	Daniele Finzi Pasca, clown - la création sous toutes ses formes
42.	Danièle Panneton - voix micro - L'art de la narration (seulement 4 places!!!!)
43.	Danielle Fichaud, préparation à une audition - jeu devant la caméra
44.	Danielle Trottier : écriture
45.	Dave Saint-Pierre-interdisciplinarité - l'interprétation par le corps
46.	Denis Arcand - La technique - j'aimerais qu'il me dirige pour la camera - jeu caméra
47.	Denis Bernard - direction artistique - Technique d'interprétation - présence scénique
48.	Denis Marleau : distanciation de l'acteur
49.	Denis Mercier, doublage et voix

50.	Denis Villeneuve - le jeu à l'écran
51.	Denise Filiatrault, gestion de carrière - les bases de la mise en scène - Comment perfectionner mon jeu et la rigueur de mon jeu
52.	Denise Gagnon
53.	Denise Guilbault
54.	Des directrices de production et de tournée expérimentées
55.	Des réalisateurs/ trices de série-télé et de films en atelier d'une ou deux journées où on travaille une scène avec lui ou elle et on discute du métier (en plus de se faire voir par lui comme acteur, on apprend donc comment il travaille)
56.	Dimitris Papaioannou
57.	Dominic Champagne - mise en scène - comment il a mis en forme le spectacle Love
58.	Dominique Richard ; le texte dramatique jeune public
59.	Don Rieder - laboratoire
60.	ÉDITEUR D'ŒUVRE LITTÉRAIRE
61.	Edith Cochrane
62.	Edith Myers. Son approche du chant en théâtre musical.
63.	Élise Bertrand
64.	Élise Guilbault, son approche pour jouer un personnage - Interprétation, voix hors champ, etc...
65.	Éric Jean : travail sur l'espace scénique et nouvelles façons d'explorer la création - Travailler à partir d'impro
66.	Estelle Esse. Son approche du chant au théâtre.
67.	Estill Voice, pour leurs techniques de chant reconnues mondialement
68.	Étienne Boucher, éclairage
69.	Étienne Lepage
70.	Eugenio Barba/séminaire sur son travail
71.	Évelyne de la Chenelière / technique d'écriture dramaturgique - jeu et conciliation travail-famille
72.	Fabienne Larouche - Rapidité d'exécution des demandes d'interprétation - comment scénariser avec autant de constance, sa façon de travailler.
73.	Fanny Britt - écriture au féminin - technique d'écriture - traduction

74.	Francine Alepin, théâtre physique
75.	Francine côté - stage de perfectionnement
76.	François Girard pour le jeu cinématographique
77.	François Grisé - diction et voix
78.	François Lavallée. L'art de conter.
79.	François Létourneau, scénarisation (écriture dramatique)
80.	François Papineau pour la grande diversité de son jeu.eu
81.	Fred Pellerin, poésie et l'art du conte
82.	Frédéric Blanchet, perfectionnement en jeu, écriture dramatique - Jeu, interprétation théâtre - traduction
83.	Frédéric Desager
84.	Gabriel Arcand (en apprendre plus sur le jeu, le travail de texte et du personnage - niveaux d'intensité de jeu dramatique - recréer la vérité dans l'interprétation
85.	Gaulier (Londres) - Formation en bouffon
86.	Geneviève Charest - Chanter en interprétant un personnage
87.	Geoffrey Gaquère, être dirigée par lui.
88.	Gervais Gaudreault ; la voix de l'acteur
89.	Gilles-Philippe Pelletier pour poursuivre le coaching en écriture dramatique
90.	Gregory Charles - polyvalence
91.	Guillaume Regaudie
92.	Guy Jodoin - Improvisation
93.	Guy Nadon - Jeu, interprétation caméra et théâtre - voix micro-Le jeu télévisuel et au cinéma - construction du personnage - Interprétation, voix hors champ, etc...
94.	Guylaine Tremblay, jeu d'acteur
95.	Harold Rhéaume, multidisciplinarité cirque-danse -théâtre
96.	Hélène Florent, interprétation -jeu, préparation à des auditions
97.	Hugo Bélanger, commedia del Arte ou jeu masque - la mise en scène
98.	Hugolin Chevrette ou autre doublage dessin animé
99.	Huguette Gervais doublage
100.	Idina Menzel, le belting (technique de voix belt qui n'est pas enseigné au Québec

	malheureusement...)
101.	Igor Ovadis
102.	Isabelle Blais
103.	Isabelle Hubert (écriture dramatique)
104.	Ivo van Hove - mise en scène
105.	Jaco Van Dormael
106.	Jacques Leblanc : interprétation classique
107.	Jan Fabre - mise en scène
108.	Jasmine Catudal
109.	Jasmine Dubé, l'écriture
110.	Jean Asselin, jeu physique - mouvement intégré au jeu théâtral
111.	Jean Marc Dalpé : Écriture, etc.
112.	Jean-François Gagnon, combats
113.	Jean-Marc Dalpé/Maryse Warda – Traduction - écriture dramatique
114.	Jean-Marc Vallée, être dirigée par lui à la caméra
115.	Jean-Michel Girouard
116.	Joël Da Silva, écriture et interprétation
117.	Joël Legendre
118.	Joël Pommerat - Jeu, interprétation théâtre- On peut rêver! N'importe quoi pour discute de théâtre!
119.	Johanne Benoît
120.	Johanne Blouin pour le chant
121.	John Doyle, pour ses mises en scène de théâtre musical, reconnues mondialement
122.	Josée Fortier
123.	Josée Girard
124.	Joseph Saint-Gelais
125.	Julia Cameron, auteure de The artist Way (Libérez votre créativité) -Un atelier pour retrouver le plaisir dans le jeu et débloquent notre créativité
126.	Julie McClemens : jeu

127.	Katee Julien (Chant)
128.	Kathleen Fortin
129.	Kathryn Hunter (actrice britannique)
130.	Ken Scott (écriture)
131.	Larry Tremblay - Développement de personnages - écriture
132.	Léa Pool - jeu devant la camera – coaching - direction d'acteurs en processus d'audition
133.	Lise Vaillancourt - Conception dramatique
134.	Lorraine Pintal pour gestion art. et gén - production théâtrale
135.	Louis Fortier, clown
136.	Louis-Dominique Lavigne écriture
137.	Louise Archambault
138.	Louise Le Cavalier
139.	Luc Bourgeois, dire des textes en alexandrins - pour le travail de la voix
140.	Luc Morissette, Improvisation
141.	Luce Pelletier : théâtre
142.	Luc Picard : jeu cinéma et télé
143.	Luc Saint-Denis - diction
144.	Luce Pelletier
145.	Lucie Robitaille, performance en audition - technique d'audition
146.	M-Andrée Corneille
147.	Mael Davan Soulas - doublage - voix jeu vidéo
148.	Mara Joly
149.	Marc Béland, présence scénique - travailler un personnage avec lui - plonger dans le jeu et la fluidité du corps dans l'espace
150.	Marc Doré, clown
151.	Marc Gourdeau - Financement, gestion d'un théâtre, d'une compagnie de théâtre.
152.	Marc Labrèche -Jeu comique - Jeu scénique
153.	Marie Brassard, création théâtrale
154.	Marie Chouinard

155.	Marie-Eve Pelletier, voix au micro
156.	Marie-Ginette Guay : voix et diction
157.	Marie-Hélène Dufort, direction de production
158.	Marie-Hélène Lalande, Gestion financière d'une compagnie de théâtre
159.	Marie-Josée Bastien, interprétation - jeu, création de personnages
160.	Marie-Nicole Lemieux - carrière en Europe
161.	Marie-Thérèse Fortin pour les nuances et ses regards qui parlent sans parler - pour son expérience à la fois de directrice de théâtre et d'interprète au théâtre et à la télévision - interprétation - jeu et la gestion d'un organisme artistique
162.	Mario Pelchat - carrière en chanson
163.	Marthe Boulianne -- gestion de production
164.	Martin Faucher - mise en scène
165.	Martin Mercier - adaptation d'œuvres littéraires
166.	MARTIN SCORSESE
167.	Martine Baulne - direction d'acteur - mise en scène
168.	Maude Guérin, parler de ce qui constitue sa phénoménale présence sur scène
169.	Michael Mancini
170.	Michel Dallaire, clown théâtral et circassien
171.	Michel Marc Bouchard : écriture théâtrale
172.	Michel Monty, mise en scène d'une création
173.	Michel Nadeau : mise en scène contemporaine
174.	Michel Tremblay, écriture dramatique
175.	Michel-Marc Bouchard et Xavier Dolan (écriture de scénario à partir de pièces de théâtre)
176.	Micheline Lanctôt ()
177.	Micheline Lanctôt, direction d'acteurs - J'aimerais qu'elle me dirige pour la caméra - se créer des rôles - scénarisation
178.	Monika Pagneux, jeu et mouvement
179.	Monique Miller, Interprétation
180.	Normand Chouinard - travailler le naturel du comédien.
181.	Olivier Choinière

182.	Olivier Coyette : mise en scène en général
183.	Pamela Scheinder
184.	Pascal Contamine
185.	Pascal Rollin
186.	Pascal Sheftesy : Approche de la réalisation
187.	Pascale Bussières
188.	Patrice Dubois - Voix et doublage - en apprendre sur sa façon d'aborder une pièce ou un personnage
189.	Patrice L'Écuyer- Animation
190.	Patrice Sauvé, Jeu devant la caméra
191.	Patrick Chouinard, voix et micro, pause de voix
192.	Patrick Huard - acting à la caméra
193.	Patsy Rodenburg - voix
194.	Paul Lefebvre, analyse de texte - Dramaturgie :
195.	Peter Brook
196.	Peter James, théâtre et jeux physiques
197.	Philippe Dorin ; texte dramatique, poésie simple
198.	Philippe Ducros ; théâtre politique - l'autoformation
199.	Philippe Gaulier, clown
200.	Philippe Genty
201.	Phong
202.	Pierre Bernard : direction artistique
203.	Pierre Lebeau, technique micro et voix
204.	Pierre Michel Tremblay écriture
205.	Pierre Robitaille, Marionnettes (plusieurs niveaux)
206.	Pierre-Yves Bernard
207.	Pipo DELBONO - Scénographie et créativité
208.	Podz - jeu cinéma et télé - savoir comment il conçoit et effectue une réalisation, ce qui l'inspire pendant un tournage...

209.	Pol Pelletier - histoire féministe, jeu
210.	Quentin Tarentino
211.	Raymond Cloutier : jeu et gestion d'un organisme artistique
212.	Rémi Girard, Interprétation- Jeu à la caméra
213.	René Angelil, Comment il a fait, on veut connaître son secret pour avoir réussi autant avec Céline, c'est un vrai maître sans blague.. :). ;)
214.	René Gagnon - voix micro
215.	René Richard Cyr - théâtre musical et variété - mise en scène -jeu - PRÉPARATION D'AUDITION - Théâtre musical – jeu – techniques d'interprétation - diriger un interprète.
216.	René Simard
217.	Richard Desjardins : habitudes d'écriture
218.	Rita Lafontaine les trucs du théâtre - jeu
219.	Robert Dion, jeu physique
220.	Robert Favreau
221.	Robert Lepage (technique de création - interprétation d'un rôle - -m-e-s multimédias - apprendre créer à partir d'une idée, d'une image, d'un petit texte - techniques de mise en scène et interprète - jeu créatif - Cycle Repère – multidisciplinaire - arts interdisciplinaires - théâtre musical - interprétation comédie musicale
222.	Robert Marien
223.	Robert Morin
224.	Robert Reid
225.	Robin Aubert pour l'écriture - Jeu devant la camera - Réalisation
226.	Romeo Castellucci
227.	Santos
228.	SCENARISTE DE FILM
229.	Sébastien Harrisson : Écriture, etc.
230.	Sébastien Rose, scénarisation
231.	Serge Denoncourt, mise en scène - j'aimerais travailler une comédie avec lui
232.	Serge Postigo, le sens du timing
233.	Sergine Dumais (théâtre musical)

234.	Simon Boudreault
235.	Simon McBurney sur processus de mise en scène et création
236.	Sofie Krog : création de spectacles de marionnettes, techniques de manipulation, développement d'une courte forme lors d'un stage intensif de 2 à 3 semaines.
237.	Sophie Cadieux - jeu dramatique
238.	Sophie Laurin (jeu)
239.	Stéphane Demers
240.	Stéphane Guertin
241.	Stephen Sondheim, pour l'ensemble de sa carrière!!
242.	Summum Communications (apprentissage direction tournée)
243.	Sylvie Drapeau - La générosité dans le jeu et le laisser-aller - création d'un personnage - comment elle aborde un personnage, de quoi part-elle pour le créer son personnage et lui donner une voix, un corps, un mouvement, un rythme, une âme - Interprétation, voix hors champ, etc...
244.	Téo Spsychalski pour direction d'acteur
245.	The Old Trout Puppet : création de spectacles de marionnettes, techniques de manipulation, développement d'une courte forme lors d'un stage intensif de 2 à 3 semaines.
246.	Thomas OSTERMEIER - Direction d'acteur- mise en scène
247.	Tristan Harvey / doublage
248.	Valérie Martel
249.	Vero Boncompagni
250.	Vincent Poliquin-Simms, danse aérienne
251.	Wajdi Mouawad sur la création avec les acteurs et l'écriture en répétition - interprétation - l'écriture dramaturgique
252.	Xavier Dolan - Jeu psychologique - j'aimerais qu'il me dirige pour la caméra
253.	Yves Dagenais, création d'un spectacle

Liste des maîtres - Anglophones	
1.	Alison Darcy
2.	Anne Bogart-Viewpoints workshop
3.	Bob Benedetti-The Art
4.	Brian Doubt - Character development
5.	Casting Agents - Casting Process
6.	Claire Coulter-Art
7.	Daniel MacIvor - Playwrighting
8.	Guy Mignault, for all his knowledge
9.	Jean-Francois Gagnon - Stage Combat
10.	Kristen Linklater-Voice Workshop
11.	Louis Pitre, her musical theatre experience
12.	Louise Lecavalier, Interpretation through movement fundamentals
13.	Luc Prairie - Lighting Techniques
14.	Mark Rylance, Performance Techniques (classical Theatre)
15.	Nicholas Hytner, Text analysis (Classical Theatre)
16.	Patsy Rodenberg - Working with Shakespeare
17.	Peter Hinton - directing- how to reinterpret classics
18.	Pierre Simpson, acting skills
19.	Richard Armstrong - Voice
20.	Robert Lepage - Interdisciplinary Techniques, Producing World Tours-Art
21.	Robert Wilson – Directing- Movement-based creation
22.	Roy Surette - Directing
23.	Sarah Stanley - Directing
24.	Stephen Wangh - acting (Grotowski)
25.	Thomas Ostermeier, working within European rehearsal process

Annexe 2

Besoins de formation continue – Ordre d'importance

Compétences	Nombre de répondants	% (n=370)
Voix au micro	193	52%
Jouer avec les accents (perte d'un accent, acquisition d'un accent)	164	44%
Construction dramatique	160	43%
Vendre son spectacle	147	40%
Narration	145	39%
Scénarisation	140	38%
Demande de subvention au projet	134	36%
Recherche de financement	127	34%
Fiscalité pour un travailleur autonome	120	32%
Jeu théâtral	116	31%
Auteurs contemporains	116	31%
Budget	115	31%
Analyse d'un texte et approche du personnage	114	31%
Aspects juridiques et contractuels	114	31%
Demandes de commandites	114	31%
Direction d'acteurs	112	30%
Comptabilité	111	30%
Sources de financement	109	29%
Mise en tournée d'une production	109	29%
Diction	108	29%
Maîtriser la lumière dans une mise en scène	108	29%
Performance et multidisciplinarité	107	29%
Retravailler un texte	106	29%
Montage financier d'une production	105	28%
Outils de promotion	105	28%
Marketing	104	28%
Démo-voix	104	28%
Comment créer son projet d'affaires	101	27%
Plan de communication	101	27%
Relations publiques	95	26%
Fiscalité	94	25%
Stratégie de promotion par les réseaux sociaux	91	25%
Levée de fonds	90	24%
Analyse des enjeux des scènes	89	24%
Mise en scène et approches technologiques	89	24%
Réseautage	87	24%

Préparation pour une audition	86	23%
Cheminement d'un projet théâtral	83	22%
Recherche d'un rôle	83	22%
Organiser et gérer un groupe de production théâtrale	82	22%
Finir un texte	81	22%
Analyse de texte	81	22%
Mise en espace de l'univers de l'auteur	81	22%
Utilisation de la vidéo/multimédia dans une mise en scène	81	22%
Tournée à l'international	81	22%
Site web	80	22%
Travailler avec un agent	77	21%
Développement de public	76	21%
Direction de production	75	20%
Mise en scène et interdisciplinarité	74	20%
Écriture enfance	72	19%
Calendrier de production	72	19%
Gestion de projets	72	19%
Conseil d'administration	71	19%
Monter un nouveau texte	70	19%
Auteurs classiques	70	19%
Histoire du théâtre	69	19%
Portfolio	69	19%
Jeu masqué	68	18%
Développer le public en région	68	18%
Réseau de diffusion en région	68	18%
Créer un spectacle au théâtre	66	18%
Nouvelles écritures contemporaines	65	18%
Plan de mise en place (angle de vue, son, éclairage, sécurité, etc.)	65	18%
Source de subventions	65	18%
Renouveler son écriture	64	17%
Trouver des commanditaires en région	62	17%
Les défis d'une production théâtrale qui intègre des nouvelles technologies numériques	60	16%
Théâtre musical	60	16%
Ce qu'est la médiation culturelle	59	16%
Histoire de la dramaturgie	59	16%
Lecture publique de texte	58	16%
Outils techniques d'une mise en scène	58	16%
Éclairage	57	15%
Montage d'une production	56	15%
Comédie musicale	54	15%
Écriture adolescence	53	14%

Théâtre documentaire	53	14%
Travailler avec un dramaturge/auteur dans la salle	52	14%
Rapprochement avec le citoyen	52	14%
Monter une bande sonore	50	14%
Plan de mise en place de l'éclairage	48	13%
Théorie de la couleur (texture, lumière, peinture scénique)	48	13%
Création collective	47	13%
Devenir producteur	47	13%
Multimédia (vidéo-son) comme support à la création d'une scénographie	47	13%
Histoire de la scénographie	47	13%
Théâtre documentaire	46	12%
Écriture pour une production multimédia	45	12%
Mise en lecture publique	45	12%
Leadership et entrepreneuriat	45	12%
Théâtre classique	45	12%
Choisir ses collaborateurs	44	12%
Dialogue interculturel	44	12%
Réchauffement du corps et de la voix	42	11%
Transition de carrière	42	11%
Base du son	41	11%
Utilisation du micro sur scène	41	11%
Blogue	41	11%
Théâtre d'objets et de marionnettes	40	11%
Connaître les lieux de diffusion et leur configuration	40	11%
Mise en scène pour le théâtre classique	40	11%
Multiculturalisme	35	9%
Écriture pour des lieux non traditionnels	33	9%
Direction technique	32	9%
Mise en scène du théâtre musical	30	8%
Mise en scène d'une comédie musicale	29	8%
Direction du jeu de chanteurs d'opéra	22	6%
Structure et rôle des métiers du théâtre	21	6%
Mise en scène du théâtre documentaire	20	5%
Mise en scène d'un opéra traditionnel	19	5%
Mise en scène d'un opéra moderne	18	5%