



Besoins de formation continue
du
groupe professionnel

Directeurs techniques et techniciens

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, coordonnatrice au développement professionnel, 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 de besoins de formation a été rendue possible grâce à la contribution financière de Compétence culture.

Et à la collaboration des membres du comité de formation continue du CQT représentant le personnel technique du milieu du théâtre :

- Centre québécois de l'Institut canadien des technologies scénographiques (CQICTS), Monique Corbeil, administratrice
- 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 : 978-2-923021-61-4

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.

Sommaire exécutif

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 et de 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 les avancées de la numérisation du secteur et 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 professionnels techniques. En effet, l'étude entreprise vise aussi les travailleurs culturels, les auteurs dramatiques, les interprètes, les metteurs en scène, les marionnettistes et les diffuseurs en théâtre.

La démarche méthodologique mise en œuvre, qui se veut la même pour tous les 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 de groupes de discussion bilingue 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
 - **AQM** Association québécoise des marionnettistes
 - **CEAD** Centre des auteurs dramatiques
 - **CQICTS** Centre québécois de l'institut canadien des technologies scénographiques
 - **PWM** Playwrights' Workshop Montreal
 - **QDF** Quebec Drama Federation
 - **TUEJ** Théâtres Unis Enfance Jeunesse
 - **UDA** Union des artistes

- Animation de groupes de discussion avec des experts des différents groupes professionnels du théâtre 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 membres du comité de 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 de 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 de formation continue du CQT.

La consultation réalisée auprès des professionnels techniques a visé 210 directeurs techniques et techniciens à travers le Québec. Sur ce groupe, 79 professionnels, dont 20 % sont anglophones, ont participé au sondage en ligne préparé sur la base des informations recueillies dans le cadre d'un groupe de discussion. Ces résultats assurent la représentativité statistique du diagnostic avec une marge d'erreur de 8.7 % et un niveau de confiance de 95 %.

Un constat global s'impose. Tous les métiers ont dû s'adapter d'une façon quelconque aux nouvelles technologies numériques qui ont modifié les façons de faire traditionnelles et, aux yeux d'une forte majorité, créé un important besoin de mise à jour et d'adaptation des compétences liées à l'intégration de la technologie dans les productions théâtrales. D'autre part, l'installation et l'opération sécuritaire de ces nouveaux éléments et équipements scéniques mettent en lumière l'importance des techniques de gréage et soulèvent d'importants défis en matière de santé et de sécurité au travail.

Ainsi, au cours de la dernière décennie, le nouveau paradigme du numérique a aussi atteint le milieu du théâtre. Même si le théâtre continue d'offrir en direct un produit dans un lieu concret et que ces représentations ne seront jamais tout à fait numériques, les nouvelles technologies sont de plus en plus présentes dans le but d'attirer un nombre accru de spectateurs et de rehausser l'expérience en direct.

Ces aboutissements de l'intégration des nouvelles technologies dans les productions au théâtre ont été la source des nombreux changements qui transforment la chaîne de valeur création-production-diffusion. Non seulement ces changements exigent des intervenants de développer de nouvelles compétences, mais dans certains cas, ils sont la cause d'une mutation des métiers techniques.

Table des matières

Sommaire exécutif	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 directeurs techniques et des techniciens	12
2.2 Le profil démographique des répondants.....	13
2.2.1 <i>Le niveau de scolarité des directeurs techniques et des techniciens</i>	13
2.2.2 <i>Le niveau d'expérience des directeurs techniques et des techniciens</i>	14
2.2.3 <i>La statut d'emploi des directeurs techniques et des techniciens</i>	15
2.2.4 <i>La région administrative du lieu de résidence des directeurs techniques et des techniciens</i>	16
3. Les défis de développement des compétences	18
3.1 Les défis de développement des compétences pour chacun des groupes professionnels techniques	18
3.2 Les besoins de développement des compétences par champs de spécialisation.....	20
3.2.1 <i>Les besoins dans le champ de compétences de l'audiovisuel/vidéo/multimédia</i>	20
3.2.2 <i>Les besoins dans le champ de compétences de la santé et de la sécurité</i>	22
3.2.3 <i>Les compétences en techniques de scène</i>	24
3.2.4 <i>Les compétences en direction technique</i>	31
3.2.5 <i>Les compétences en techniques d'éclairage</i>	34
3.2.6 <i>Les compétences en techniques de son</i>	36
3.2.7 <i>Les compétences en relations interpersonnelles et en travail d'équipe</i>	37
3.2.8 <i>Les compétences liées à la tournée</i>	38
4. La transformation des métiers du théâtre	40
4.1 Les métiers en demande ou en émergence.....	40
4.2 Les métiers en voie de disparition.....	42
4.3 Rareté de l'expertise	42
5. Le perfectionnement et le développement professionnel	43
5.1 Formation continue au cours des trois dernières années	43
5.2 Type de formation continue recherché	44
5.2.1 <i>Les motivations des professionnels techniques pour se perfectionner</i>	44
5.2.2 <i>Les obstacles au développement professionnel</i>	45
5.2.3 <i>Les conditions pour participer aux activités de perfectionnement du RFAVQ</i>	46
5.2.4 <i>Les types d'horaire de formation privilégiés</i>	48
5.2.5 <i>Les formules de formation les plus pertinentes</i>	49

6. Les principaux constats en regard des métiers techniques	51
Constat 1 - Les champs de compétences prioritaires selon les fonctions occupées : des consensus se dégagent, mais aussi quelques besoins particuliers.....	51
Constat 2 - Le profil de la clientèle répondante suggère des pistes intéressantes quant à l'organisation de l'offre de formation	52
Constat 3 - Un nombre grandissant de productions qui nécessitent le recours aux nouvelles technologies	54
Constat 4 - Au-delà de la sensibilisation en SST : le développement de pratiques de travail plus sécuritaires	54
Constat 5 - Des besoins de formation toujours présents au niveau des techniques de gréage dans le travail scénographique.....	55
Constat 6 - Des besoins significatifs spécifiques pour les directeurs techniques.....	55
Constat 7 - La tournée : une activité incontournable au Québec même si peu de besoins ont retenu l'attention	56
Constat 8 - Plusieurs obstacles à la participation peuvent être réduits en réinventant les modalités de diffusion de l'offre de formation	56
Constat 9 - L'étude de besoins ne couvre pas les métiers traditionnels.....	57
7. Les recommandations	58
Défi 1 - Optimiser l'accessibilité et la disponibilité de la formation continue pour le personnel technique du milieu du théâtre.....	58
Défi 2 - Adaptation et mise à jour des compétences en regard de l'évolution des technologies scénographiques	59
Défi 3 - Développement des compétences des directeurs techniques	60
Défi 4 - Consolidation des compétences en techniques de scène	61
Défi 5 - Réussir une tournée.....	62
Défi 6 - Protéger l'expertise dans les métiers traditionnels.....	62
Annexe 1 - Groupe de discussion avec les professionnels techniques	63

Figures

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

Tableaux

Tableau 1 – Champs de spécialisation des directeurs techniques et techniciens	12
Tableau 2 – Niveau de scolarité des directeurs techniques et des techniciens	14
Tableau 3 – Expérience des directeurs techniques et des techniciens dans le domaine du théâtre.....	15
Tableau 4 – Statut d’emploi des directeurs techniques et des techniciens	15
Tableau 5 – Régions administratives du lieu de résidence des directeurs techniques et des techniciens	16
Tableau 6 – Regroupement géographique des répondants.....	17
Tableau 7 – Défis de développement des compétences pour l’ensemble du groupe professionnel technique....	19
Tableau 8 – Compétences à développer en audiovisuel/vidéo/multimédia	21
Tableau 9 – Compétences à développer en matière de santé et de sécurité.....	23
Tableau 10 – Cartes de compétences nécessaires à l’exercice du métier.....	24
Tableau 11 – Compétences à développer en techniques de scène	25
Tableau 12 - Besoins de développement des compétences lié au montage, à l’opération et au démontage des effets spéciaux.....	26
Tableau 13 - Besoins de développement des compétences lié au montage, à l’opération et au démontage des éléments scéniques	27
Tableau 14 - Besoins de développement des compétences lié au montage, à l’opération et au démontage des équipements audiovisuels	28
Tableau 15 – Besoins de développement des compétences lié au montage, à l’opération et au démontage des équipements de salle.....	29
Tableau 16 - Besoins de développement des compétences lié au montage, à l’opération et au démontage des équipements d’éclairage.....	29
Tableau 17 - Besoins de développement des compétences lié au montage, à l’opération et au démontage des équipements de son	30
Tableau 18 – Besoins de développement des compétences lié à la préproduction.....	32
Tableau 19 – Besoins de développement des compétences lié à la gestion de salle	33
Tableau 20 – Besoins de développement des compétences lié à la production	33
Tableau 21 – Besoins de développement des compétences lié à la postproduction	34
Tableau 22 – Besoins de développement des compétences lié aux techniques d’éclairage	35
Tableau 23 – Besoins de développement des compétences lié aux techniques de son	37
Tableau 24 - Besoins de développement des compétences lié aux relations interpersonnelles et au travail d’équipe	38
Tableau 25 - Besoins de développement des compétences lié à la tournée.....	39
Tableau 26 – Champs d’expertise en émergence.....	40
Tableau 27 – Métiers en voie de disparition.....	42
Tableau 28 – Participation à des activités de formation continue au cours des trois dernières années.....	43
Tableau 29 - Motivations à participer à des activités de perfectionnement.....	45
Tableau 30 – Obstacles susceptibles de limiter la participation des professionnels techniques aux activités de formation continue	46
Tableau 31 – Conditions les plus importantes pour favoriser davantage la participation à des activités de formation continue	47
Tableau 32 – Types d’horaire de formation privilégié	48
Tableau 33 – Formules de formation les plus pertinentes	49
Tableau 34 - Les champs de compétences prioritaires pour les directeurs techniques.....	51
Tableau 35 - Les champs de compétences prioritaires pour les techniciens	52

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 les professionnels du théâtre occupant les fonctions de directeurs techniques et de techniciens (éclairage, de scène, son, audiovisuel). Elle vise à mettre en lumière les principales tendances qui affecteront l'évolution de ces métiers techniques au cours des prochaines années. Pour ce faire, l'approche privilégiée favorise la concertation des représentants associatifs associés à la production théâtrale au Québec notamment, dans ce cas-ci, le *Centre québécois de l'Institut canadien des technologies scénographiques* (CQICTS) et *Quebec Drama Federation* (QDF) .

Dans ce contexte, le mandat du consultant est donc :

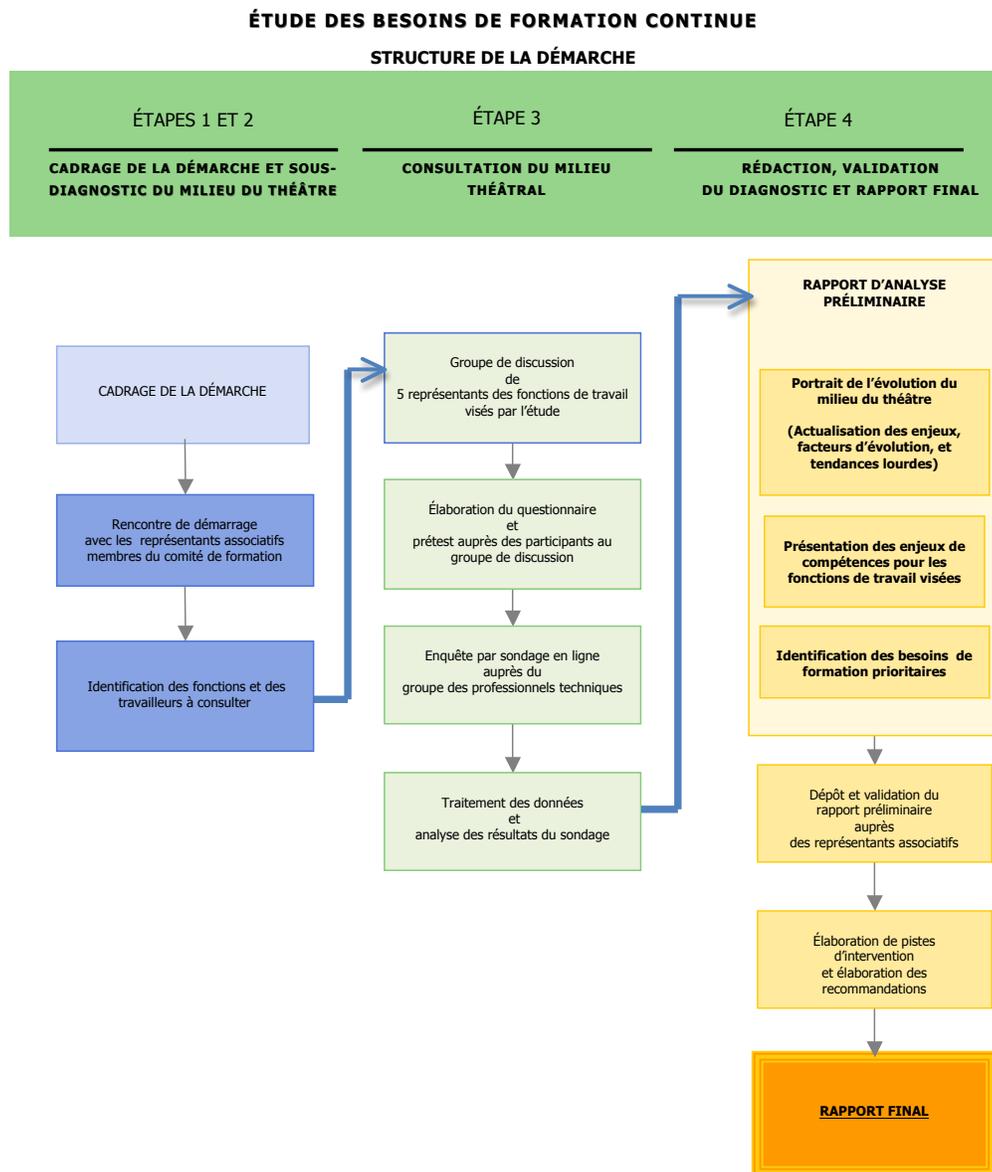
- d'actualiser le portrait de la réalité des métiers représentés par les CQICTS et QDF;
- de dégager les principaux facteurs significatifs de développement qui affecteront ces métiers au cours des trois prochaines années;
- de tracer le portrait des enjeux de compétences auxquels sont confrontées les professions visées;
- 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 les représentants du CQICTS, de QDF et du CQT pour mener à terme une vaste collecte d'informations auprès des intervenants techniques dans le milieu du théâtre. Cette consultation du milieu s'est échelonnée de septembre 2013 jusqu'à mars 2014.

Pour atteindre les objectifs visés par 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 des métiers techniques du théâtre ainsi qu'à identifier les besoins de formation continue de ce groupe de travailleurs, tant francophones qu'anglophones.

Figure 1 - Démarche de consultation



Les principales activités de recherche réalisées sont les suivantes :

- Structuration de la démarche de consultation;
- Identification des fonctions à couvrir et constitution d'une liste de personnes à consulter;
- Organisation d'un groupe de discussion pour les professions techniques avec des experts de métier 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 représentants associatifs et des participants aux groupes de discussion;
- Mise en ligne et suivi d'un sondage auprès d'un échantillon de professionnels occupant les fonctions de directeurs techniques et de techniciens de scène, d'éclairage, de l'audiovisuel et de son ;
- Traitement et analyse des données pour les différents groupes professionnels consultés;
- Rédaction d'un rapport diagnostique sur les besoins de formation continue et formulation de recommandations au comité de formation continue du CQT.

1.3 Échantillon visé par l'enquête en ligne

Dans un premier temps, les représentantes du CQICTS et de QDF ont constitué une liste de leurs membres respectifs occupant les fonctions visées. La coordonnatrice au développement professionnel du CQT, en collaboration avec TAI et ACPT, ont aussi fait appel à leurs membres pour dresser une liste de directeurs techniques et de techniciens à l'emploi des théâtres comme salariés. Un traitement des noms recueillis a permis d'éliminer les doublons pour obtenir une liste finale.

Une invitation par courriel a été acheminée à 210 directeurs techniques et techniciens. Le sondage en ligne s'est déroulé du 7 au 21 novembre 2013 et a permis de consulter 79 professionnels œuvrant dans le domaine théâtral, dont 16 anglophones (20 %). Au total, la consultation a été réalisée auprès de 37 % de l'échantillon total sollicité.

Ce nombre de répondants nous procure une représentativité statistique où la marge d'erreur est de 8.7 % 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 directeurs techniques et des techniciens

Des 79 répondants au sondage en ligne, près de la moitié assume comme fonction principale la direction technique d'une production théâtrale. L'autre moitié est composée de techniciens qui se répartissent en petits groupes d'un peu plus d'une dizaine chacun sauf celui des techniciens de son où l'on ne retrouve que 5 répondants, soit à peine 6 % de l'échantillon.

Comme l'indique le tableau 1, les trois quarts des répondants déclarent occuper au moins une fonction complémentaire alors que plus de 50 % en assument aussi une deuxième. Ces résultats soulignent donc l'importance de la polyvalence qui prévaut dans ce groupe professionnel. On peut d'abord constater que 20 % des techniciens répondants exercent à un moment ou un autre la fonction de direction technique, ce qui signifie qu'environ 65 % des répondants au sondage en ligne sont appelés à travailler comme directeur technique. Sur la base de la même logique, on peut aussi déduire que près de la moitié des répondants exerce la fonction de technicien d'éclairage et que le même nombre agit aussi comme technicien de scène. Pour chacune de ces deux fonctions, environ un tiers des répondants les exercent sur une base complémentaire à leur fonction principale. Par ailleurs, seulement 16 % des répondants pratiquent le métier de technicien de son soit comme fonction principale (6 %) ou encore comme fonction complémentaire (10 %).

Tableau 1 – Champs de spécialisation des directeurs techniques et techniciens

	Direction technique	Techniques d'éclairage	Techniques de l'audiovisuel	Techniques de scène	Techniques de son	Autre	Total des réponses
Fonction principale	36 (46 %)	13 (16 %)	0 (0 %)	11 (14 %)	5 (6 %)	14 (18 %)	79
Fonction complémentaire	13 (21 %)	22 (35 %)	4 (6 %)	14 (23 %)	4 (6 %)	5 (8 %)	62
Fonction complémentaire	3 (7 %)	3 (7 %)	6 (14 %)	13 (30 %)	4 (9 %)	14 (33 %)	43

Source : Sondage en ligne, RH Conseil 2013

D'autre part, les résultats permettent de constater qu'aucun des répondants n'a pour fonction principale les techniques de l'audiovisuel et qu'un petit groupe (12 %) seulement occupe cette fonction comme complémentaire. Cette situation soulève un questionnement quant au niveau d'expertise existant dans ce domaine qui s'impose comme tendance sans toutefois être enseigné dans les écoles de formation en théâtre.

Enfin, près de 20 % des répondants ont indiqué travailler dans un champ de spécialisation autre que ceux proposés. Quelque 10 % ont identifié leur fonction principale comme étant la direction de production et quelques autres ont plutôt référé à des fonctions dites de conception.

En conclusion, l'analyse du profil professionnel des répondants révèle une organisation du travail exigeant des travailleurs de développer une grande polyvalence. Ce constat aura 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 du milieu de la production théâtrale.

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 réalisé auprès des directeurs techniques et des techniciens. Le profil présenté s'appuie sur les quatre facteurs démographiques suivants :

- Scolarité
- Expérience dans le milieu du théâtre
- Statut d'emploi
- 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 des directeurs techniques et des techniciens

Tel qu'illustré dans le tableau 2, près de 40 % des répondants ont complété un diplôme d'études collégiales (DEC ou AEC) et le quart des répondants de ce groupe professionnel technique détient un diplôme universitaire. La moitié de ces répondants travaillent principalement comme directeur technique.

Tableau 2 – Niveau de scolarité des directeurs techniques et des techniciens

Niveau de scolarité	Pourcentage	Nombre de répondants
Cégep (DEC ou AEC)	39 %	31
Universitaire	25 %	20
Secondaire	20 %	16
AEC d'un centre de formation spécialisée	11 %	9
Aucun	4 %	3
Total des réponses		79

Source : Sondage en ligne, RH Conseil 2013

De plus, 11 % des répondants ont complété une attestation d'études collégiales (AEC) dans un centre de formation spécialisée. Les deux tiers d'entre eux œuvrent principalement comme techniciens.

Sur la base de ces résultats, on peut conclure que 75 % des répondants ont fait des études postsecondaires. Toutefois, le dernier quart dispose d'un bagage de niveau secondaire ou moins.

2.2.2 Le niveau d'expérience des directeurs techniques et des techniciens

Comme en témoigne le tableau 3, plus de la moitié des répondants au sondage en ligne ont plus de 15 années d'expérience dans le secteur théâtral. Ce chiffre dépasse les 70 % pour ceux qui en ont plus de 10 années. Les répondants qui exercent la fonction de direction technique font partie des professionnels les plus expérimentés.

Un petit groupe seulement (11 %) a moins de 5 ans d'expérience. Deux répondants sur trois de ce groupe sont des techniciens d'éclairage et des techniciens de scène. L'analyse des besoins de formation continue pour ce groupe devra donc tenir compte du fait qu'il s'agit de professionnels expérimentés et non de débutants dans le domaine. Dans ce but, les données seront traitées de façon à illustrer, s'il y a lieu, les différences significatives qui pourront être décelées.

Tableau 3 – Expérience des directeurs techniques et des techniciens dans le domaine du théâtre

Années d'expérience dans le domaine du théâtre	Pourcentage	Nombre de répondants
Moins de 1 an	1 %	1
2 à 4 ans	10 %	8
5 à 9 ans	15 %	12
10 à 14 ans	20 %	16
15 à 19 ans	19 %	15
20 ans et plus	34 %	27
Total des réponses		79

Source : Sondage en ligne, RH Conseil 2013

2.2.3 La statut d'emploi des directeurs techniques et des techniciens

L'analyse du tableau 4 révèle que l'échantillon consulté est composé de près de 50 % de répondants occupant une fonction de salarié régulier temps plein. Un deuxième groupe représente près de 30 % des répondants. Ces derniers déclarent un statut de travailleur autonome. Enfin, 16 % des répondants se disent salariés à la pige.

Les mêmes pourcentages sont observés pour le groupe des répondants anglophones.

Les répondants occupant comme fonction principale la direction technique composent 60 % du groupe des salariés réguliers à temps plein. Ces derniers sont trois fois plus nombreux à déclarer ce statut que les techniciens qui sont plus souvent des salariés pigistes (28 %) ou des travailleurs autonomes (31 %).

Tableau 4 – Statut d'emploi des directeurs techniques et des techniciens

Statut d'emploi	Pourcentage	Nombre de répondants
Salarié régulier à temps plein	47 %	37
Travailleur autonome	29 %	23
Salarié pigiste	16 %	13
Salarié régulier à temps partiel	5 %	4
Propriétaire d'entreprise	3 %	2
Partenaire associé(e) dans une entreprise	0 %	0
Total des réponses		79

Source : Sondage en ligne, RH Conseil 2013-2014

Ces résultats sous-tendent qu’une forte proportion du groupe des répondants travaille comme salarié à temps plein. Leur employeur est donc susceptible d’intervenir dans le processus de décision et d’influencer la participation de ses travailleurs aux activités de formation offertes. Il sera important pour les organismes formateurs de tenir compte de cette variable dans la stratégie de promotion de leur offre de formation.

2.2.4 La région administrative du lieu de résidence des directeurs techniques et des techniciens

L’enquête a permis de rejoindre des directeurs techniques et des techniciens de la majorité des régions administratives du Québec sauf 07 - Outaouais, 10 – Nord-du-Québec et 11 – Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine. Le tableau montre une forte concentration de ces professionnels à Montréal (61 %). Toutefois, il ressort que près de 40 % des répondants au sondage habitent en région.

Quant aux répondants anglophones, ils sont tous localisés à Montréal.

Tableau 5 – Régions administratives du lieu de résidence des directeurs techniques et des techniciens

RÉGIONS ADMINISTRATIVES	POURCENTAGE	NOMBRE DE RÉPONDANTS
01 Bas-Saint--Laurent	3 %	2
02 Saguenay-Lac--Saint-Jean	1 %	1
03 Capitale--Nationale	9 %	7
04 Mauricie	1 %	1
05 Estrie	3 %	2
06 Montréal	61 %	48
08 Abitibi--Témiscamingue	1 %	1
09 Côte-Nord	1 %	1
12 Chaudière--Appalaches	3 %	2
13 Laval	1 %	1
14 Lanaudière	8 %	6
15 Laurentides	6 %	5
16 Montérégie	3 %	2
Total des réponses		79

Source : Sondage en ligne, RH Conseil 2013-2014

Aux fins de l'analyse des besoins de formation continue, nous avons procédé à cinq regroupements de régions telles qu'illustrées au tableau 6 suivant:

Tableau 6 – Regroupement géographique des répondants

RÉGIONS AGGLOMÉRÉES	PARTICIPANTS AU SONDAGE		FONCTION PRINCIPALE (FP)		
	NOMBRE DE RÉPONDANTS	% DES RÉPONDANTS	% DIRECTEURS TECHNIQUES	% DE TECHNICIENS	AUTRES
Montréal : 06-Montréal	48	60 %	15 (31 %)	19 (39 %)	14 (29 %)
Couronne Nord : 13-Laval; 14-Lanaudière; 15-Laurentides	12	15 %	6 (50 %)	6 (50 %)	0
Régions du Centre du Québec : 03-Capitale--Nationale; 04-Mauricie; 12-Chaudière--Appalaches	10	12 %	8 (80 %)	2 (20 %)	0
Régions éloignées: 01-Bas-Saint--Laurent; 02-Saguenay-Lac--Saint-Jean; 08-Abitibi--Témiscamingue; 09-Côte-Nord	5	6 %	4 (80 %)	1 (20 %)	0
Régions du Sud du Québec : 05-Estrie; 16-Montérégie	4	5 %	3 (75 %)	1 (25 %)	0
TOTAL	79	100 %	36 (45 %)	29 (36 %)	14 (17 %)

Source : Sondage en ligne, RH Conseil 2013-2014

Ces regroupements de régions permettront de mieux cibler la localisation des répondants et, surtout, de mieux estimer la demande réelle pour les formations qui seront offertes à ce groupe professionnel technique. Le tableau 6 montre la concentration des répondants dans la région de Montréal, mais met en évidence l'existence d'un groupe professionnel technique de taille significative dans les régions de la couronne Nord (15 %) et des régions du Centre du Québec (12 %). Dans la couronne Nord, le sondage a atteint un nombre équivalent de directeurs techniques et de techniciens alors qu'on observe une présence marquée de directeurs techniques dans les régions du Centre du Québec au détriment des techniciens.

Les régions éloignées et celles du Sud du Québec sont beaucoup moins représentées dans ce sondage et ce sont majoritairement des directeurs techniques qui ont participé à cette enquête. Comme il n'existe aucune statistique officielle sur ce groupe professionnel, il est impossible de tirer des conclusions quant à la représentativité de notre échantillon en regard de la répartition régionale de ce groupe.

La région de Montréal, quant à elle, a permis de rejoindre un nombre presque équivalent de directeurs techniques et de techniciens. Par contre, elle se caractérise aussi par un nombre significatif de professionnels (31) ayant indiqué exercer une fonction «Autre» que celles identifiées dans le sondage. On y retrouve plusieurs exemples de l'ampleur que peut prendre la polyvalence pour travailler dans le milieu du théâtre notamment directeur de production, enseignant, concepteur, gréeur, accessoiriste, décorateur, gréeur, cintrier, menuisier, machiniste et même habilleuse.

3. Les défis de développement des compétences

La démarche de consultation mise en place visait à identifier les besoins de développement des compétences de la main-d'œuvre technique du milieu du théâtre afin que le comité de formation continue puisse proposer une programmation d'activités de formation continue qui permettra de suivre de près, sinon de devancer, les tendances qui touchent les intervenants œuvrant dans le domaine du théâtre.

Ce chapitre présente les résultats de la vaste consultation entreprise auprès des professionnels techniques qui ont accepté de participer à un sondage en ligne. Ces derniers occupent des fonctions techniques clés nécessaires à la production théâtrale au Québec.

D'abord, il est fait état de leur vision quant aux enjeux de compétences identifiés grâce aux groupes de discussion et aux résultats d'un sondage en ligne auprès des professionnels du milieu. Ensuite, les effets de cette évolution sont extrapolés. Enfin, une présentation des besoins de formation pressentis par les participants à l'enquête est présentée pour chacun des groupes professionnels consultés.

3.1 Les défis de développement des compétences pour chacun des groupes professionnels techniques

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.

Un premier constat s'impose de prime abord. L'impact de la polyvalence dans le groupe professionnel technique a un effet direct sur la demande d'offre de formation. Le tableau 7 présente les défis jugés les plus significatifs aux yeux des différentes familles d'emplois. Dans un premier temps, le tableau présente le nombre de répondants ayant indiqué le besoin de recevoir de la formation continue dans chacun des champs de compétences couverts par l'étude, sans distinction de la fonction occupée. D'autre part, le tableau distingue la demande dans chacun des champs de compétences selon que les répondants soient des directeurs techniques, des techniciens ou qu'ils occupent une fonction autre que celles couvertes dans l'étude.

L'analyse de ces résultats permet d'observer l'émergence de préoccupations communes de même que d'autres plus spécifiques à un ou quelques-uns des groupes professionnels et ce tant pour les francophones que les anglophones.

Tableau 7 - Défis de développement des compétences pour l'ensemble du groupe professionnel technique

CHAMPS DE COMPÉTENCES	Nombre de répondants désirant recevoir de la formation continue	DIRECTEURS TECHNIQUES (n=36)	TECHNICIENS (n=29)	AUTRES (n=14)
Audiovisuel/vidéo/multimédia	78 %	83 %	74 %	71 %
Santé/Sécurité	65 %	74 %	64 %	43 %
Direction technique	61 %	81 %	38 %	54 %
Techniques de scène	60 %	72 %	48 %	54 %
Techniques d'éclairage	57 %	64 %	58 %	38 %
Techniques de son	50 %	62 %	36 %	46 %
Relations interpersonnelles/ travail d'équipe	50 %	69 %	35 %	31 %
Tournée	44 %	43 %	39 %	54 %

Source : Sondage en ligne, RH Conseil 2013-2014

Dans ce tableau, il ressort clairement que les nouvelles technologies liées à **l'audiovisuel, à la vidéo et au multimédia**, de plus en plus présentes dans les productions théâtrales malgré les budgets restreints, représentent la principale préoccupation de développement des compétences pour l'ensemble du groupe professionnel technique, et ce, tant pour les directeurs techniques que pour les techniciens.

La **santé-sécurité** arrive au second rang des défis de développement des compétences toutes fonctions confondues. La demande pour ces compétences constitue aussi la deuxième en importance pour les techniciens. Toutefois, pour les répondants dont la fonction principale est la direction technique, la santé-sécurité, quoiqu'une préoccupation primordiale (74 %) se positionne au troisième rang.

Les compétences en **direction technique** constituent la seconde priorité pour les directeurs techniques (81 %) alors que seulement un peu plus du tiers des techniciens ont exprimé vouloir acquérir des compétences dans ce domaine d'expertise.

En ce qui concerne les **compétences techniques** c'est-à-dire les compétences liées aux techniques de scène, aux techniques d'éclairage et aux techniques de son, les priorités varient quelque peu selon que les répondants travaillent comme directeur technique ou comme technicien. Pour les techniciens, ce sont les techniques d'éclairage (58 %) et les techniques de scène (48 %) qui génèrent plus de demandes pour de la formation. Ces deux champs de compétences sont aussi privilégiés par un nombre significatif de directeurs techniques. Quant aux techniques de son, près des deux tiers des directeurs techniques considèrent qu'il est aussi nécessaire qu'il y ait des efforts de formation dans ce domaine alors que c'est l'avis de seulement le tiers des techniciens¹.

Enfin, seulement la moitié des répondants identifie des besoins dans les champs de compétences connexes comme les **relations interpersonnelles et le travail d'équipe**. Ce sont principalement les directeurs techniques (69 %) qui expriment le besoin d'améliorer

¹ Notons qu'un petit nombre des répondants seulement exerce le métier de techniciens de son comme fonction principale ou complémentaire.

leurs compétences dans ce domaine. Seul le tiers des techniciens ont démontré un intérêt à recevoir de la formation sur ce sujet.

Quant aux compétences liées à la **tournée**, 43 % des directeurs techniques et 39 % des techniciens ont exprimé des besoins d'acquérir ou d'améliorer leurs compétences dans ce champ d'expertise.

3.2 Les besoins de développement des compétences par champs de spécialisation

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

3.2.1 Les besoins dans le champ de compétences de l'audiovisuel/vidéo/multimédia

L'intégration de plus en plus présente des nouvelles technologies de l'audiovisuel, de la vidéo et du multimédia dans la conception des productions théâtrales affectent le travail des professionnels techniques qui doivent effectuer le montage, l'opération et le démontage de ces nouveaux éléments et équipements scéniques.

Massivement, les répondants au sondage reconnaissent l'impact de plus en plus accentué de ces nouvelles technologies et l'importance de se tenir à jour dans ce domaine.

«Nous utilisons de plus en plus les technologies multimédias dans notre domaine. Il est important pour moi de me tenir à jour sur les produits et technologies disponibles pour nos productions.»

«Il existe tellement de variantes en vidéo qu'il est impossible de tout savoir. Par contre, nous devons nous tenir le plus à jour possible.»

«J'aimerais pouvoir dire que je sais où je m'en vais quand vient le temps d'installer le multimédia. Il n'est évidemment pas le temps pendant le montage d'un spectacle de m'instruire à ce sujet ou de m'imposer à l'équipe de tournée, alors que nous sommes "pressés" dans le temps!».

«It's becoming so prevalent and there are so many variables to learn in order to operate properly.»

«De plus en plus, les budgets d'éclairage passent en projections vidéo, il faut donc avoir des gens sachant concevoir du contenu vidéo.»

«C'est un monde en constante évolution. C'est difficile de faire un choix d'appareil ou de technologie.»

Au total, près de 75 % des répondants ont exprimé le besoin d'acquérir ou d'améliorer leurs compétences dans ce champ d'expertise. Il s'agit de 80 % des répondants exerçant la direction technique comme fonction principale et qui sont appelés à faire les choix technologiques ainsi que de près de 70 % des techniciens, surtout des techniciens d'éclairage et des techniciens de scène, qui sont susceptibles d'installer et d'opérer ces équipements.

Les trois quarts de ces répondants ont plus de dix années d'expérience. Près de la moitié travaille comme salarié régulier temps plein pour des organisations du domaine du théâtre. Environ 60 % résident dans la région de Montréal alors qu'une dizaine, dont 8 directeurs techniques, proviennent des régions du Centre-du-Québec (03-Capitale-Nationale/04-Mauricie/12-Chaudière-Appalaches), 8 (moitié-moitié directeurs techniques et techniciens) de la couronne Nord (13-Laval/14-Lanaudières/15-Laurentides), 4 (75 % des directeurs techniques) des régions du Sud-Est du Québec (05-Estrie/16-Montérégie) et 5 (dont 4 directeurs techniques) des régions éloignées (01-Bas-Saint-Laurent/02-Saguenay-Lac-Saint-Jean/08-Abitibi-Témiscamingue/ 09-Côte-Nord).

Ces répondants identifient, dans une proportion de plus de 50 %, le besoin de recevoir de la formation dans les six domaines suivants (Tableau 8) :

1. Nouvelles technologies de pointe en audiovisuel/vidéo/multimédia (80 %)
2. Intégration de projection vidéo (59 %)
3. Mise en réseau et média serveur (59 %)
4. Utilisation du multimédia dans les productions théâtrales (54 %)
5. Utilisation de la fibre optique (51 %)
6. Installation d'équipements audiovisuels (49 %)

Tableau 8 – Compétences à développer en audiovisuel/vidéo/multimédia

Besoins de formation	Pourcentage	Nombre de répondants
Nouvelles technologies de pointe en audiovisuel/vidéo/multimédia	80 %	47
Intégration de projections vidéo	59 %	35
Mise en réseau et média serveur	59 %	35
Utilisation du multimédia dans les productions théâtrales	54 %	32
Utilisation de la fibre optique	51 %	30
Installation d'équipements audiovisuels	49 %	29
Intégration des hologrammes au théâtre	36 %	21
Aucun	2 %	1
Autre, précisez	5 %	3
Total des réponses		59

Source : Sondage en ligne, RH Conseil 2013-2014

Certains autres commentaires des répondants aident à préciser les objectifs qui devraient être poursuivis par la formation offerte.

«Si une formation est offerte, il serait souhaitable qu'elle soit en lien direct avec les arts de la scène et des moyens que nous disposons dans les théâtres.»

«De plus en plus, les budgets d'éclairage passent en projections vidéo, il faut donc avoir des gens sachant concevoir du contenu vidéo.»

Enfin, on constate que le type de consoles utilisées est peu connu et peu de répondants sont en mesure de les nommer. La console Grand MA est la plus fréquemment mentionnée. Un tiers des répondants indiquent aussi avoir des besoins de formation au niveau des logiciels vidéo/multimédias. QLab est le logiciel le plus fréquemment mentionné (8), mais plusieurs autres le sont aussi tels Isadora (6), Module 8 (5), ArKaos (4), Pandoras (3). Dans ce cas aussi, on sent que les logiciels utilisés ne sont pas vraiment connus des répondants.

3.2.2 Les besoins dans le champ de compétences de la santé et de la sécurité

La santé et la sécurité des travailleurs sont depuis toujours un enjeu important au théâtre. Cependant avec l'évolution des modes de création des productions théâtrales, ce défi ne fait que s'accroître encore. Il n'est donc pas surprenant de constater que près des deux tiers des répondants au sondage considèrent essentiel d'améliorer leurs compétences en matière de santé et de sécurité au travail. Quelques commentaires recueillis illustrent bien l'importance de sensibiliser et de développer les compétences des travailleurs techniques.

«Il doit toujours avoir de la formation sur tous les secteurs de la santé et sécurité, et ce, pour tous les travailleurs du milieu.»

«Workers and students need constant upgrading of skills and practice under guidance to perceive and control for safety risks. They have little motivation to do this, until someone gets injured. There is never enough money in a theatre environment to provide training, or supervision on the job, nor any licensing requirements (both initial and renewal permits) for the majority of theatre trades. Economic restraints force management and workers to find the most expedient (not necessarily the safest) methods to accomplish temporary solutions, which are not reviewed on a regular basis, but accepted as status quo until they fail.»

La priorité pour trois répondants sur quatre se situe au niveau de **l'opération sécuritaire des équipements de gréage** (Tableau 9). Il s'agit de près de 60 % des directeurs techniques et de plus de 40 % des techniciens (éclairage, son et techniciens de scène) ayant répondu au sondage en ligne.

Tableau 9 – Compétences à développer en matière de santé et de sécurité

BESOINS DE FORMATION CONTINUE	POURCENTAGE	NOMBRE DE RÉPONDANTS
Opération sécuritaire des équipements de gréage	72 %	36
Normes de santé et de sécurité du travail (SST)	62 %	31
Travail en hauteur et protection contre les chutes	62 %	31
Risques et responsabilités	60 %	30
Pratiques sécuritaires de travail au théâtre	58 %	29
Équipements de protection individuelle (EPI)	50 %	25
Sécurité du public	48 %	24
Premiers soins	44 %	22
Préparation des coulisses de façon sécuritaire	40 %	20
Système d'information sur les matières dangereuses utilisées au travail (SIMDUT)	34 %	17
Aucun	2 %	1
Total des réponses		50

Source : Sondage en ligne, RH Conseil 2013-2014

Cinq autres éléments de compétences sont retenus par plus de 50 % des répondants comme nécessitant une formation :

- Normes de santé et de sécurité du travail (SST)
- Travail en hauteur et protection contre les chutes
- Risques et responsabilités
- Pratiques sécuritaires de travail au théâtre
- Équipements de protection individuelle (EPI)

Ces besoins touchent toutes les fonctions de travail couvertes par l'étude, et ce, quels que soient le statut d'emploi et le nombre d'années d'expérience des répondants. La demande, quoique concentrée dans la région de Montréal, est exprimée par des répondants localisés dans les régions de la couronne Nord (9), les régions du Centre du Québec (5) et les régions éloignées (4).

Deux cartes de compétence ressortent comme les plus recherchées (Tableau 10) et ce, tant par les directeurs techniques que par les techniciens. Ce sont :

- Nacelle (62 %)
- Pyrotechnie (47 %)

Tableau 10 – Cartes de compétences nécessaires à l'exercice du métier

CARTES DE COMPÉTENCE	POURCENTAGE	NOMBRE DE RÉPONDANTS
Nacelle	62 %	28
Pyrotechnie	47 %	21
Armes à feu	33 %	15
Conduite de camion	22 %	10
Aucune	22 %	10
Cariste (plate-forme élévatrice)	2 %	1
Transpalette	2 %	1
Total des réponses		45

Source : Sondage en ligne, RH Conseil 2013-2014

Moins en demande, l'obtention des cartes de compétences relatives à la manipulation des armes à feu et pour la conduite de camion est tout de même recherchée par une dizaine de directeurs techniques et techniciens.

3.2.3 Les compétences en techniques de scène

Les principales tâches des techniciens de scène au théâtre sont de décharger, assembler, faire fonctionner, démonter et charger des éléments de production. Avec la sophistication technologique des équipements, ce métier est en pleine évolution et les exigences quant aux compétences requises pour utiliser l'équipement sur les plateaux de théâtre, qu'il soit simple ou complexe, sont élevées.

Près de la moitié des répondants au sondage se sont montrés intéressés au développement de leurs compétences en techniques de scène. Les directeurs techniques sont les plus nombreux à avoir exprimé des besoins dans ce champ de compétences.

Près de 40 % de ces répondants ont plus de 20 ans d'expérience et plus de 70 % ont plus de 10 ans. On peut donc comprendre qu'il s'agit donc plus d'une mise à niveau des compétences que d'une formation de base. Certains commentaires recueillis vont dans ce sens.

«La formation devrait être axée sur les nouvelles technologies propres aux productions théâtrales et en tant que directeur technique sur les aspects "ingénierie" applicables à la scène».

«Même si je sais manipuler un système à contre poids, j'aimerais m'assurer que j'utilise les bonnes techniques».

«It is evolving at a rapid rate and ongoing training is necessary, not just for operation but for general understanding».

Deux besoins particuliers se dégagent comme prioritaires (Tableau 11) :

- Calcul des charges (68 %)
- Opération d'équipements de gréage (53 %)

Ces deux éléments de compétences sont intimement liés aux activités de gréage courantes dans les salles de théâtre. Rappelons que, dans la section précédente, plusieurs des préoccupations en matière de santé et de sécurité visaient aussi les activités de gréage.

Ces besoins sont plutôt identifiés par des répondants habitant dans la région de Montréal, mais on retrouve aussi une demande dans les régions du Centre du Québec, de la couronne Nord ainsi que dans les régions éloignées.

Tableau 11 – Compétences à développer en techniques de scène

BESOINS DE FORMATION CONTINUE	POURCENTAGE	NOMBRE DE RÉPONDANTS
Calcul des charges	68 %	26
Opération d'équipements de gréage	53 %	20
Opération de cintres	34 %	13
Diagnostic de pannes et résolution de problèmes liés aux éléments d'une production	29 %	11
Entretien et réparation des éléments et des équipements de salle et de production	26 %	10
Lecture de plan technique	26 %	10
Manipulation d'outils manuels et électriques	18 %	7
Chargement et déchargement les éléments d'une production dans un camion	11 %	4
Préparation des coulisses (accès à la scène, tables d'accessoires, supports à costumes, etc.)	11 %	4
Montage et démontage des accessoires et des décors	5 %	2
Protocole de répétition et de mise en place d'un spectacle	5 %	2
Aucun	11 %	4
Autre, précisez	3 %	1
Total des réponses		38

Source : Sondage en ligne, RH Conseil 2013-2014

En sus des éléments de compétences recueillis lors des groupes de discussion, le sondage porte sur un ensemble d'éléments tirés de la charte des compétences des techniciens de scène réalisée par un comité d'experts constitué par le Conseil des ressources humaines du secteur culturel (CRHSC). Une section du sondage portait plus précisément sur ces compétences.

Au total, 53 % soit un peu plus de la moitié des participants à l'étude ont choisi d'exprimer des besoins pour acquérir ou améliorer leurs compétences en techniques de scène en regard des compétences suivantes :

- Montage, opération et démontage des **effets spéciaux** (46 %)
- Montage, opération et démontage des **éléments scéniques** (44 %)
- Montage, opération et démontage des **équipements audiovisuel** (44 %)
- Montage, opération et démontage des **équipements de salle** (41 %)
- Montage, opération et démontage des **équipements d'éclairage** (41 %)
- Montage, opération et démontage des **équipements de son** (37 %)
- **Logiciels** utilisés dans le cadre du travail de scène (17 %)

Les résultats sont présentés dans un ordre décroissant.

Montage, opération et démontage des *effets spéciaux*

Si 46 % des participants à l'étude ont exprimé le besoin de recevoir une formation en ce qui concerne les effets spéciaux (Tableau 12), les deux tiers de ce groupe sont des directeurs techniques. Quant aux techniciens, ce sont principalement les techniciens d'éclairage et les techniciens de scène qui manifestent un intérêt dans ce domaine.

Trois techniques de scène liées aux effets spéciaux ressortent plus particulièrement (Tableau 12) :

- Effets pyrotechniques (59 %)
- Effets de feu et de flammes (59 %)
- Effets mécaniques (54 %)

Tableau 12 - Besoins de développement des compétences lié au montage, à l'opération et au démontage des effets spéciaux

EFFETS SPÉCIAUX	POURCENTAGE	NOMBRE DE RÉPONDANTS
Effets pyrotechniques	59 %	22
Effets de feu et de flammes	59 %	22
Effets mécaniques	54 %	20
Effets atmosphériques (fumée, brouillard, brume)	22 %	8
Aucun	16 %	6
Effets sonores	14 %	5
Autre, précisez	0 %	0
Total des réponses		37

Source : Sondage en ligne, RH Conseil 2013-2014

Montage, opération et démontage des *éléments scéniques*

Environ 45 % des participants au sondage ont identifié des besoins en regard du montage,

de l'opération et du démontage des éléments scéniques (Tableau 13). On remarque que ces besoins sont assez dispersés entre les divers éléments scéniques proposés.

Les **systèmes d'automatisme** semblent toutefois intéresser un sous-groupe plus important (63 %). Le recours aux technologies d'automatisme se généralise de plus en plus lors d'événements scéniques et commence aussi à être présent au théâtre. Les exigences quant aux compétences requises pour utiliser ce type d'équipement sont aussi croissantes.

Les **éléments suspendus** constituent un autre besoin, mais pour seulement 43 %, soit une quinzaine, des répondants de ce groupe. Moins de dix répondants expriment des besoins quant aux autres éléments scéniques.

Tableau 13 - Besoins de développement des compétences lié au montage, à l'opération et au démontage des éléments scéniques

Éléments scéniques	Pourcentage	Nombre de répondants
Systèmes d'automatisme	63 %	22
Éléments suspendus	43 %	15
Plateaux et trappes	23 %	8
Habillage de scène	20 %	7
Éléments de décors	20 %	7
Aucun	17 %	6
Planchers	14 %	5
Châssis	11 %	4
Autre, précisez	6 %	2
Total des réponses		35

Source : Sondage en ligne, RH Conseil 2013-2014

Ce sont 36 % des directeurs techniques qui expriment ce type de besoins alors que seulement 18 % des techniciens ont manifesté leur intérêt pour développer ces compétences.

Montage, opération et démontage des *équipements audiovisuels*

Les équipements audiovisuels sont identifiés comme un besoin de formation continue par 44 % des participants à l'étude. Les trois quarts de ces répondants retiennent plus particulièrement les équipements suivants (Tableau 14) :

- Équipements vidéo (77 %)
- Projecteurs vidéo (74 %)

Ainsi, on peut voir que les préoccupations face à l'intégration de ces technologies ne se situent pas seulement au niveau de la conception, mais aussi face au montage, à l'opération et au démontage de ces équipements.

Ce besoin rejoint 41 % des directeurs techniques et un peu moins de 30 % des techniciens ayant participé à l'étude.

Quant aux écrans de projection, seulement le tiers des personnes désireuses de développer leurs compétences dans le domaine de l'audiovisuel ont signalé un intérêt pour une formation dans ce domaine.

Tableau 14 - Besoins de développement des compétences lié au montage, à l'opération et au démontage des équipements audiovisuels

ÉQUIPEMENTS AUDIOVISUELS	POURCENTAGE	NOMBRE DE RÉPONDANTS
Équipements vidéo	77 %	27
Projecteurs vidéo	74 %	26
Écrans de projection	34 %	12
Aucun	11 %	4
Autre, précisez	3 %	1
Total des réponses		35

Source : Sondage en ligne, RH Conseil 2013-2014

Montage, opération et démontage des *équipements de salle*

Par ailleurs, 41 % des répondants au sondage (33/79) ont exprimé le besoin de recevoir des formations pour être plus efficaces lors du montage, de l'opération et du démontage des **équipements de salle**. Près des 60 % de ceux-ci sont des personnes ayant comme fonction principale la direction technique alors que le dernier tiers est composé de techniciens (éclairage, son et scène).

Le principal besoin mis en lumière par les résultats du sondage est lié aux **cordages** (Tableau 15) donc une préoccupation encore liée aux activités de gréage. Les autres équipements de salle ne semblent être une préoccupation que pour un petit nombre.

Tableau 15 - Besoins de développement des compétences lié au montage, à l'opération et au démontage des équipements de salle

ÉQUIPEMENTS DE SALLE	POURCENTAGE	NOMBRE DE RÉPONDANTS
Cordages	58 %	19
Équipements de manutention	24 %	8
Échafaudages	24 %	8
Monte-charge	15 %	5
Échelles	15 %	5
Aucun	39 %	13
Autre, précisez	0 %	0
Total des réponses		33

Source : Sondage en ligne, RH Conseil 2013-2014

Ce besoin a été identifié par 30 % des directeurs techniques et le quart des techniciens répondants.

Montage, opération et démontage des équipements d'éclairage

Un peu plus de 40 % des participants au sondage ont identifié des besoins de formation visant à améliorer leur efficacité pour le montage, l'opération et le démontage des équipements d'éclairage. Cependant, les résultats ne convergent pas suffisamment pour favoriser l'identification de besoins communs (Tableau 16). Chaque équipement d'éclairage est ciblé par seulement plus ou moins une dizaine de répondants. Pour certains équipements, l'intérêt est plus prononcé pour les directeurs techniques alors que pour d'autres, ce sont des techniciens. Non seulement des techniciens dont la fonction principale est d'être techniciens d'éclairage, mais des techniciens qui agissent à ce titre comme fonction complémentaire.

Tableau 16 - Besoins de développement des compétences lié au montage, à l'opération et au démontage des équipements d'éclairage

ÉQUIPEMENTS D'ÉCLAIRAGE	POURCENTAGE	NOMBRE DE RÉPONDANTS
Gradateurs	39 %	13
Dispositifs de commande	36 %	12
Ponts d'éclairage	30 %	10
Appareils et accessoires d'éclairage	27 %	9
Aucun	27 %	9
Projecteurs de poursuite	21 %	7
Autre, précisez	3 %	1
Total des réponses		33

Source : Sondage en ligne, RH Conseil 2013-2014

Montage, opération et démontage des équipements de son

Une trentaine (37 %) des participants au sondage recherchent de la formation pour le montage, l’opération et le démontage des équipements de son (Tableau 17). Les **consoles de son** ressortent comme un besoin qui rallie plusieurs des répondants (77 %) qui ont exprimé des besoins face aux équipements de son. Ce sont plus de 40 % du groupe des directeurs techniques qui identifient ce besoin. Les autres sont des petits groupes composés de quelques techniciens d’éclairage, techniciens de son et techniciens de scène.

Pour les haut-parleurs et les microphones, la demande est peu élevée et se distribue moitié-moitié chez les directeurs techniques et les techniciens.

Tableau 17 - Besoins de développement des compétences lié au montage, à l’opération et au démontage des équipements de son

ÉQUIPEMENTS DE SON	POURCENTAGE	NOMBRE DE RÉPONDANTS
Consoles de son	77 %	23
Haut-parleurs	40 %	12
Microphones	40 %	12
Aucun	23 %	7
Total des réponses		30

Source : Sondage en ligne, RH Conseil 2013-2014

Logiciels utilisés dans le cadre du travail de scène

Seulement 17 % des participants à l’enquête se sont montrés intéressés à recevoir de la formation sur des logiciels utilisés dans le cadre de leur travail de scène et ce sont, sauf quelques exceptions, des directeurs techniques. Voici la liste des logiciels suggérés :

LOGICIELS DE DESSIN	LOGICIELS DE BUDGET	LOGICIEL DE CONSOLE	LOGICIEL DE PRÉVISUALISATION
<ul style="list-style-type: none"> • Autocad • Scketchup • VectorWork 	<ul style="list-style-type: none"> • Excel 	<ul style="list-style-type: none"> • QLab 	<ul style="list-style-type: none"> • WYSIWYG

Autocad est le logiciel qui a été le plus souvent mentionné, mais par seulement neuf répondants et sept d’entre eux sont des directeurs techniques.

3.2.4 Les compétences en direction technique

Un peu plus de la moitié des participants au sondage (42/79) se sont montrés intéressés à acquérir ou à améliorer des compétences en direction technique. Il s'agit de la seconde priorité exprimée par les directeurs techniques. Ce sont, en effet, 81 % des directeurs techniques qui ont identifié des besoins de formation continue dans ce champ de spécialisation. Un peu moins de 20 % des techniciens ont manifesté un intérêt à développer ces compétences afin d'entreprendre un cheminement de carrière vers cette profession.

Près de la moitié de ces répondants ont plus de 15 ans d'expérience dans le milieu du théâtre et les trois quarts ont plus de 10 ans. De même, la moitié est composée de salariés réguliers à temps plein alors qu'un tiers est représenté par des travailleurs autonomes.

Les Montréalais dominent toujours en nombre, mais environ une dizaine de répondants provient de la région de Québec et 4 répondants des régions éloignées.

L'analyse des besoins en direction technique se divisera en cinq sections :

1. Les compétences en préproduction (51 %)
2. Les compétences en gestion de salle (44 %)
3. Les compétences en production (39 %)
4. Les compétences en postproduction (39 %)
5. Les logiciels utilisés en direction technique (8 %)

es compétences en préproduction

La moitié des participants au sondage en ligne se sont montrés intéressés à recevoir de la formation pour améliorer leurs compétences au niveau de la préproduction. De ce groupe, comme le montre le tableau 18, près de 60 % ciblent le développement des compétences liées à l'**évaluation des besoins en gréage** lors de l'étape de pré-production. Il s'agit de l'aspect le plus important qui rejoint le nombre le plus significatif de répondants ayant exprimé des besoins dans ce champ de compétences.

La demande pour cette formation provient principalement de répondants dont la fonction principale est la direction technique soit 70 % des répondants ayant identifié ce besoin. Les autres sont principalement des techniciens d'éclairage ou des techniciens de son.

Tableau 18 – Besoins de développement des compétences lié à la préproduction

COMPÉTENCES EN PRÉPRODUCTION	POURCENTAGE	NOMBRE DE RÉPONDANTS
Évaluation des besoins en gréage	59 %	24
Nouvelles tendances en scénographie et décors	46 %	19
Analyse du projet de production, évaluation et planification des besoins techniques	41 %	17
Rédaction de devis	37 %	15
Élaboration du budget pour les besoins techniques	37 %	15
Évaluation des besoins de personnel et préparation des horaires et calendriers de travail pour répondre aux besoins de la production	37 %	15
Connaissance des conventions collectives en vigueur	34 %	14
Analyse des plans de conception des décors	24 %	10
Le rôle du directeur technique	22 %	9
Recrutement et embauche du personnel technique	20 %	8
Total des réponses		41

Source : Sondage en ligne, RH Conseil 2013-2014

Un autre groupe de compétences retient l'attention de 15 à 20 personnes. Ce sont :

- Nouvelles tendances en scénographie et décors
- Analyse du projet de production, évaluation et planification des besoins techniques
- Rédaction de devis
- Élaboration du budget pour les besoins techniques
- Évaluation des besoins de personnel et préparation des horaires et calendriers de travail pour répondre aux besoins de la production

Sans être prioritaires, ces besoins pourront constituer une offre de formation échelonnée sur les trois prochaines années.

Les compétences en gestion de salle

Près de 45 % des participants au sondage ont exprimé le besoin d'améliorer leurs compétences en gestion de salle. Ce sont presque exclusivement des directeurs techniques.

Le tableau 19 montre que trois besoins retenus par ce groupe se détachent des autres. Ce sont les compétences suivantes :

- Adaptation des technologies aux besoins et contraintes de la salle (60 %)
- Recherche et consultations techniques des équipements et équivalences (51 %)
- Gestion et entretien des équipements techniques de salle (46 %)

Tableau 19 – Besoins de développement des compétences lié à la gestion de salle

COMPÉTENCES EN GESTION DE SALLE	POURCENTAGE	NOMBRE DE RÉPONDANTS
Adaptation des technologies aux besoins et contraintes de la salle	60 %	21
Recherche et consultations techniques des équipements et équivalences	51 %	18
Gestion et entretien des équipements techniques de salle	46 %	16
Rédaction d'une fiche d'inventaire technique d'une salle	37 %	13
Gestion de la location de salles	31 %	11
Achat et location de matériel	29 %	10
Aucun	20 %	7
Total des réponses		35

Source : Sondage en ligne, RH Conseil 2013-2014

Les compétences en production

Près de 40 % des répondants au sondage ont identifié des besoins de formation continue dans le champ des compétences lié à la production. Seules les compétences en **gestion de budget technique** suscitent un intérêt significatif chez plus de la moitié des répondants ayant spécifié des besoins dans ce champ de compétences (tableau 20).

Tableau 20 – Besoins de développement des compétences lié à la production

COMPÉTENCES EN PRODUCTION	POURCENTAGE	NOMBRE DE RÉPONDANTS
Gestion du budget technique	55 %	17
Expérimentation et essais techniques	42 %	13
Élaboration d'un plan de montage	35 %	11
Aucun	32 %	10
Suivi des ateliers de décors dans un projet de construction	29 %	9
Total des réponses		31

Source : Sondage en ligne, RH Conseil 2013-2014

Une dizaine de répondants, presque tous des directeurs techniques, ont répondu qu'aucun des éléments de compétences soumis ne correspondait à leurs besoins. Notons toutefois que personne n'a énoncé d'autres suggestions.

Les compétences en postproduction

Le tableau 21 montre qu'un peu moins de 40 % des participants à l'étude ont déclaré vouloir de la formation dans ce champ de compétences. Une certaine préoccupation est manifestée par les directeurs techniques pour les compétences de **documentation et d'archivages** ainsi que pour la rédaction d'un bilan de production, mais signalons toutefois que le même nombre a répondu «aucun».

Tableau 21 – Besoins de développement des compétences lié à la postproduction

COMPÉTENCES EN POSTPRODUCTION	POURCENTAGE	NOMBRE DE RÉPONDANTS
Documentation et archivage	42 %	13
Rédaction d'un bilan de production	39 %	12
Aucun	39 %	12
Total des réponses		31

Source : Sondage en ligne, RH Conseil 2013-2014

Les logiciels utilisés pour la direction technique

Divers logiciels semblent être utilisés par les directions techniques. Ce sont :

LOGICIELS DE DESSIN	LOGICIELS DE BUDGET	LOGICIEL DE PRÉVISUALISATION
<ul style="list-style-type: none"> • Autocad • Scketchup 	<ul style="list-style-type: none"> • Excel 	<ul style="list-style-type: none"> • WYSIWYG

Peu de répondants (8 %) ont exprimé un besoin face à l'amélioration de l'utilisation de logiciels. Il n'est donc pas possible de cibler un besoin particulier. Toutefois, sur la base de certains commentaires, il serait peut-être utile de focaliser sur les logiciels de dessin technique.

3.2.5 Les compétences en techniques d'éclairage

La moitié des participants au sondage (41/79) s'est aussi montrée intéressée à développer des compétences en techniques d'éclairage. La moitié de ceux-ci sont des directeurs techniques et l'autre moitié est composée de techniciens d'éclairage (7/13), de techniciens de scène (5/11) et de techniciens de son (3/5).

On retrouve toujours dans ce groupe la même proportion de gens expérimentés, un peu moins de salariés réguliers temps plein (44 %) et un peu plus de salariés pigistes (22 %) et de travailleurs autonomes (32 %). Enfin, la répartition régionale de cette main-d’œuvre semble aussi similaire à celle constatée pour les autres groupes.

Ces répondants identifient essentiellement leur intérêt de mettre à jour leurs compétences technologiques en fonction de l’évolution du milieu du théâtre. Plusieurs constatent cette évolution et aspirent à se mettre à jour même si les budgets ne sont pas toujours là.

«Notre formation en éclairage traditionnel est solide en ce qui concerne les appareils motorisés et LED. Il faut se tenir à jour, car de nouveaux produits sortent constamment».

«J’ai besoin d’une mise à niveau pour les consoles et les projecteurs motorisés».

«It is difficult to master skills when the cost of equipment and technology is so prohibitively expensive».

«Les technologies évoluent tellement rapidement que nous devons nous garder à jour».

Dans le tableau 22, les besoins exprimés, dans une proportion de plus de 50 %, se situent dans les champs de compétences suivants :

- Programmation et opération de projecteurs motorisés (80 %)
- Nouvelles technologies de pointe en éclairage (78 %)
- Utilisation de projecteurs DEL (66 %)
- Opération des appareils d’éclairage d’effets spéciaux (46 %)

Tableau 22 – Besoins de développement des compétences lié aux techniques d’éclairage

TECHNIQUES D’ÉCLAIRAGE	POURCENTAGE	NOMBRE DE RÉPONDANTS
Programmation et opération de projecteurs motorisés	80 %	33
Nouvelles technologies de pointe en éclairage	78 %	32
Utilisation de projecteurs DEL	66 %	27
Opération des appareils d’éclairage d’effets spéciaux	46 %	19
Entretien des équipements d’éclairage	22 %	9
Opération des projecteurs de poursuite	20 %	8
Lecture de plan d’éclairage	20 %	8
Lecture d’un plan de coupe	15 %	6
Accrochage, branchement, essai et réglage des appareils d’éclairage	12 %	5
Démontage et rangement du matériel d’éclairage	7 %	3
Autre, précisez	5 %	2
Total des réponses		41

Source : Sondage en ligne, RH Conseil 2013-2014

Trois répondants sur quatre (30/41) dans ce champ de compétences ont précisé le type de console à opérer dans leur contexte de travail et pour lesquelles ils aimeraient recevoir de la formation. Quatre types principaux de consoles ont pu être identifiés. Ce sont :

- Grand MA (14/30)
- ETC (14/30)
- Strand Palette VL (6/30)
- Consoles pour projecteurs motorisés (6/30)

Quant aux logiciels utilisés en techniques d'éclairage, le logiciel WYSIWYG (12/20) ressort nettement par rapport aux autres.

3.2.6 Les compétences en techniques de son

Même si peu de techniciens de son ont contribué à cette enquête, 44 % des participants au sondage ont indiqué vouloir développer leurs compétences dans ce champ de compétences. Encore une fois, le groupe des directeurs techniques est le plus imposant. Plus de la moitié des répondants occupant cette fonction a exprimé ce désir. Parallèlement, 80 % des techniciens de son ont aussi demandé à recevoir de la formation dans ce domaine. Enfin, quelques techniciens d'éclairage et quelques techniciens de scène ont fait de même.

Même si les répondants de ce groupe doivent être considérés comme expérimentés, on constate que les personnes ayant 20 ans et plus sont moins nombreuses à vouloir de la formation au niveau des techniques de son. Il en est de même pour les 10 à 14 ans d'expérience alors que les 15 à 19 ans d'expérience sont très bien représentés.

Une légère transformation existe aussi quant au statut d'emploi. Les travailleurs autonomes sont plus nombreux proportionnellement que pour les autres champs de compétences. Par ailleurs, les salariés réguliers temps plein sont toujours près du 50 %.

L'analyse des données permet aussi de constater un léger déplacement quant à la répartition géographique. Proportionnellement, les travailleurs localisés à Montréal sont un peu moins nombreux au détriment de ceux de la région de Québec.

Dans le tableau 23, deux besoins de formation continue se distinguent des autres considérant que trois répondants sur quatre jugent nécessaire de recevoir de la formation dans ce domaine. Ce sont :

- Nouvelles technologies de pointe en sonorisation (77 %)
- Appréciation de l'acoustique d'une salle (77 %)

Tableau 23 – Besoins de développement des compétences lié aux techniques de son

TECHNIQUES DE SON	POURCENTAGE	NOMBRE DE RÉPONDANTS
Nouvelles technologies de pointe en sonorisation	77 %	27
Appréciation de l'acoustique d'une salle	77 %	27
Opération des équipements de sonorisation	43 %	15
Entretien des équipements de sonorisation	40 %	14
Régie des microphones (ex. : théâtre musical)	40 %	14
Sonorisation d'une production théâtrale	37 %	13
Installation des équipements de sonorisation (accrochages, branchements, essais, etc.)	34 %	12
Démontage des équipements	9 %	3
Achat ou location d'équipements de sonorisation	3 %	1
Total des réponses		35

Source : Sondage en ligne, RH Conseil 2013-2014

Même si peu de répondants ont manifesté le besoin de recevoir de la formation sur les consoles, l'analyse des données permet d'identifier deux types de consoles numériques les plus utilisés en théâtre. Ce sont :

- Yamaha
- Son multicanal 5.1

Quant aux logiciels, ils sont multiples. Les plus courants semblent être QLab et SMART. Pour les quelques répondants demandant de la formation dans ce domaine, les logiciels d'analyse acoustique, de modélisation et d'intégration ainsi que les logiciels de capture et de diffusion sont les plus importants.

3.2.7 Les compétences en relations interpersonnelles et en travail d'équipe

Acquérir ou améliorer les compétences en relations interpersonnelles et en travail d'équipe est aussi important pour 43 % des participants au sondage. Deux répondants sur trois dans ce groupe sont des directeurs techniques. Quoique moins nombreux, un tiers des techniciens se montrent aussi intéressés à développer des compétences dans ce domaine.

«This is where I see the most need to improve working conditions - the majority of technicians in Quebec are exceptional, but they have been working in a closed environment, often with the same pool of people for many years, and in order to become adaptable and "exportable", they need to have exposure to other methods of working - in the rest of North America and internationally».

Les professionnels détenant plus de 20 ans d'expérience constituent 41 % des demandeurs de formation dans ce domaine et 36 % ont plus de 10 ans dans le milieu du théâtre. Pour ce type de formation, la demande la plus importante provient des travailleurs salariés. Deux sur trois sont des salariés réguliers temps plein et le quart seulement sont des travailleurs autonomes. Enfin, la demande se répartit dans l'ensemble des grandes régions du Québec.

Trois priorités de formation se dégagent du tableau 24. Plus de 50 % des répondants jugent nécessaire d'acquérir des compétences visant à améliorer leur capacité à établir des relations interpersonnelles positives et à effectuer un travail d'équipe efficace. Ce sont :

- Gestion de crise (65 %)
- Gestion d'équipe (59 %)
- Négociation (56 %)

Tableau 24 - Besoins de développement des compétences lié aux relations interpersonnelles et au travail d'équipe

COMPÉTENCES	POURCENTAGE	NOMBRE DE RÉPONDANTS
Gestion de crises	65 %	22
Gestion d'équipe (ressources humaines)	59 %	20
Négociation	56 %	19
Communication	41 %	14
Gestion du temps et planification	38 %	13
Gestion du travail d'équipe	32 %	11
Gestion de projets	32 %	11
Protocole de fonctionnement sur scène	29 %	10
Collaboration à une équipe de création	24 %	8
Notation du metteur en scène	15 %	5
Approche d'un comédien en état de crise	3 %	1
Total des réponses		34

Source : Sondage en ligne, RH Conseil 2013-2014

3.2.8 Les compétences liées à la tournée

La diffusion des productions théâtrales par le biais de tournées est une réalité courante, particulièrement pour les compagnies de théâtre québécoises. Pour les professionnels techniques, cette activité représente un défi important pour déplacer une production itinérante et en assurer le rendu recherché.

Seulement un peu plus du tiers des participants au sondage ont identifié des besoins de formation continue afin de développer leurs compétences liées à l'activité de tournée. Même si ce sont toujours les directeurs techniques qui estiment vouloir des formations dans ce domaine, ils ne sont que 16 % au total à avoir précisé des attentes. Par ailleurs, le tiers des répondants travaillant comme technicien vise à acquérir des compétences spécifiques à la tournée.

Un peu plus de la moitié de ces répondants ont entre cinq et 14 ans d'expérience dans le milieu du théâtre alors que seulement le tiers en ont plus de quinze années. Ce groupe est principalement réparti entre un important groupe de salarié régulier à temps plein (41 %) et de travailleurs autonomes (38 %). Pour ces compétences, ce sont principalement les personnes résidentes à Montréal (79 %) qui requiert de la formation continue. Une ou deux personnes seulement habitant en région (01-Bas-Saint-Laurent, 02- Saguenay-Lac-Saint-Jean, 03- Capitale-Nationale et 15 – Laurentides) expriment aussi un besoin dans ce domaine.

Trois éléments de compétences suscitent un intérêt significatif tant chez les directeurs techniques que chez les techniciens tel que le démontre le tableau 26. Ce sont :

- Préparation de la production pour la tournée (pré-production) (65 %)
- Gestion et coordination de tournée (62 %)
- Interaction avec des troupes internationales (58 %)

Tableau 25 - Besoins de développement des compétences lié à la tournée

COMPÉTENCES EN TOURNÉE	POURCENTAGE	NOMBRE DE RÉPONDANTS
Préparation de la production pour la tournée (pré-production)	65 %	17
Gestion et coordination de tournée	62 %	16
Interaction avec des troupes internationales	58 %	15
Évaluation des besoins de transport pour une tournée	46 %	12
Élaboration d'un plan de montage et de démontage en tournée	46 %	12
Adaptation du plan d'éclairage pour une tournée	35 %	9
Réglementations import-export à l'international	4 %	1
Impôts (Québec, Canada, Europe)	4 %	1
Total des réponses		26

Source : Sondage en ligne, RH Conseil 2013-2014

Soulignons, par ailleurs, que deux autres compétences éveillent un intérêt plus particulièrement chez les techniciens. Ce sont :

- Élaboration d'un plan de montage et de démontage en tournée (27 % des techniciens)
- Évaluation des besoins de transport pour une tournée (20 % des techniciens)

4. La transformation des métiers du théâtre

Le nouveau paradigme du numérique a aussi atteint le sous-secteur du théâtre. L'étude canadienne *CULTURE 3.0 – Impact des technologies numériques émergentes sur les ressources humaines du secteur culturel* établit que, même si le théâtre continue d'offrir en direct un produit dans un lieu concret et que ces représentations ne seront jamais tout à fait numériques, les technologies numériques sont de plus en plus présentes dans le but d'attirer un nombre accru de spectateurs et de rehausser l'expérience en direct. Dans certains cas, on expérimentera aussi certaines formes de distribution numérique comme des prestations «en direct» retransmises simultanément dans certaines salles de cinéma.

Ces aboutissements de l'intégration des nouvelles technologies dans les productions au théâtre ont été la source des nombreux changements qui transforment la chaîne de valeur création-production-diffusion. Non seulement ces changements exigent des intervenants de développer de nouvelles compétences, mais dans certains cas, ils sont la cause de l'émergence ou de la mutation des métiers.

4.1 Les métiers en demande ou en émergence

Dans le cadre du sondage en ligne, les répondants ont été invités à se prononcer sur l'évolution des métiers dans le sous-secteur du théâtre. Les résultats révèlent qu'aucun professionnel technique n'est resté intouché par l'évolution de la numérisation de leurs outils, de leurs équipements de travail ou même des processus de travail. Certaines professions ont particulièrement été touchées par l'introduction des technologies audiovisuelles, vidéo et multimédias dans les prestations théâtrales.

Pour 40 % des participants à cette enquête, de nouvelles activités professionnelles sont introduites par cette évolution. Le tableau 26 illustre quatre secteurs d'activités particulièrement touchés par la transformation numérique et où la demande pour de nouvelles compétences spécialisées est en croissance.

Tableau 26 – Champs d'expertise en émergence

CHAMP D'EXPERTISE	POURCENTAGE	NOMBRE DE RÉPONDANTS
Audiovisuel/vidéo/multimédia	90 %	29
Éclairage	28 %	9
Système d'automatisation	12 %	4
Gréage	3 %	1
Total des réponses		32

Source : Sondage en ligne, RH Conseil 2013-2014

De ce groupe, 90 % conviennent que la transformation affecte particulièrement les métiers techniques du théâtre en exigeant des professionnels en place d'acquérir de nouvelles compétences dans le domaine de **l'audiovisuel, de la vidéo ainsi que du multimédia**. Les

répondants réfèrent plutôt à une transformation de leur métier actuel pour y intégrer un ensemble de nouvelles activités telles :

- Conception vidéo-effets
- *Vidéo mapping*
- Programmation vidéo
- Opération de projecteurs motorisés
- Opération de consoles vidéo
- Intégration vidéo
- *Live Streaming*
- Traitement d'images multimédias
- Projection vidéo
- Intégration vidéo à l'éclairage
- Gestion de vidéo, caméras et projecteurs multiples
- Internet et médias sociaux
- Jeux d'ordinateur

On n'assiste pas à l'émergence d'un nouveau métier, mais plutôt à une mutation des métiers techniques. D'où probablement le fait que personne dans les répondants n'occupe une fonction principale comme techniciens en audiovisuel, mais qu'un petit groupe le voit comme une fonction complémentaire.

Rappelons néanmoins que ce champ d'expertise a été identifié comme le plus important défi de développement des compétences par les répondants consultés.

L'éclairage est aussi un deuxième champ d'expertise touché par l'évolution des nouvelles technologies. Là aussi, il semble s'agir plutôt d'une mutation du métier traditionnel qui exige des techniciens d'éclairage d'être en mesure d'accomplir de nouvelles activités telles:

- Conception, assemblage et insertion d'éclairages DEL à la scénographie
- Utilisation de nouvelles technologies en éclairage
- Éclairage vidéo/LED
- Éclairage architectural
- Programmation et opération de projecteurs d'éclairage

Un très petit nombre réfère à la mise en place de **systèmes d'automation** comme une nouvelle réalité émergente en théâtre. Ils identifient des activités comme :

- Programmation et intégration de scènes mouvantes (*moving scenery*)
- Motorisation assistée par ordinateur
- *Automation control*
- *Networking protocols*
- *Control previsualization*

Rappelons qu’une vingtaine de répondants ont exprimé leur intérêt pour améliorer leurs compétences pour le montage, l’opération et le démontage de ces éléments scéniques.

4.2 Les métiers en voie de disparition

Dans le sondage, les répondants étaient aussi invités à identifier les métiers qu’ils jugeaient en voie de disparition. Ils sont plus rares à se prononcer, mais le tableau 27 présente six métiers vus comme en danger par quelques-uns des répondants.

Tableau 27 – Métiers en voie de disparition

MÉTIER	POURCENTAGE	NOMBRE DE RÉPONDANTS
Machiniste	25 %	3
Peintre scénique	25 %	3
Couturière	16 %	2
Projectionniste	16 %	2
Accessoiriste	8 %	1
Entretien d’équipements d’éclairage	8 %	1
Total des réponses		12

Source : Sondage en ligne, RH Conseil 2013-2014

Certains de ces métiers, notamment celui de machiniste, ont été ciblés comme étant en voie de disparition alors que la réelle problématique serait plutôt qu’il est difficile de trouver des candidats qualifiés. Ce métier est intimement associé à celui des techniciens de scène.

4.3 Rareté de l’expertise

Le sondage en ligne révèle aussi que la demande pour certaines expertises spécialisées supplante l’offre actuelle de main-d’œuvre. Cette situation prévaut en ce qui concerne l’expertise en audiovisuel/vidéo/multimédia. Ainsi, tous les indices recueillis dans le cadre de ce diagnostic convergent vers la criticité du développement des compétences dans ce domaine.

5. Le perfectionnement et le développement professionnel

5.1 Formation continue au cours des trois dernières années

Plus de la moitié des répondants à cette question n’ont pas suivi de formation au cours des trois dernières années (Tableau 28). Le quart de ces personnes sont des anglophones et représente 70 % des répondants anglophones consultés. Le tiers des répondants n’ayant participé à aucune activité de formation continue proviennent des régions et le reste de Montréal.

Le statut d’emploi n’apparaît pas comme un facteur discriminant. En effet, quelque soit ce statut, on observe proportionnellement le même taux de non-participation chez les salariés réguliers à temps plein et les travailleurs autonomes.

Ainsi, seulement 47 % des répondants ont participé à des activités de formation continue au cours des trois dernières années. La moitié de ces personnes ont comme fonction principale la direction technique et l’autre est constitué de techniciens. Ils se répartissent en trois groupes égaux d’environ 15 % ayant participé à une, deux ou trois et quatre activités et plus.

Une douzaine de répondants ayant suivi des formations habitent en région alors que ce groupe représente 40 % de l’échantillon. On peut donc faire l’hypothèse que l’accessibilité et la disponibilité de la formation font défaut en région.

Tableau 28 – Participation à des activités de formation continue au cours des trois dernières années

NOMBRE D’ACTIVITÉS DE FORMATION CONTINUE	POURCENTAGE	NOMBRE DE RÉPONDANTS
Aucune	53 %	36
1	16 %	11
2	9 %	6
3	7 %	5
4 et plus	15 %	10
Total des réponses		68

Source : Sondage en ligne, RH Conseil 2013-2014

La plupart de la formation dispensée l’a été lors de l’évènement Salon EN COULISSE (47 %) ou chez les employeurs (43 %) qui offrent des formations à l’interne. Le Rendez-vous technique des arts de la scène a rejoint 28 % des répondants et les fournisseurs d’équipements de scène 21 %.

Un petit nombre a participé à des formations offertes par des entreprises spécialisées comme Canada CAD qui offre des formations en dessin technique (AutoCAD) et en gestion

de projet, Visa-Vie qui offre un éventail complet de formations en secourisme et en RCR en milieu de travail reconnues par la CSST, le Centre de formation Hewitt qui propose des formations pour l'obtention de cartes de compétence pour nacelles et chariots élévateurs et le Centre de formation par l'action (CFA) qui se consacre à la consolidation de la dynamique de groupe de travail et au développement d'habiletés de gestion de tous les niveaux.

Enfin, divers autres organismes proposent aussi des activités ou des conférences qui attirent un certain nombre de professionnels techniques : Production Managing the Arts annual conference (P.M.Arts), la mutuelle Regroupement pour la formation en audiovisuel du Québec (RFAVQ), les organisations syndicales IATSE et AQTIS et le Banff Centre.

5.2 Type de formation continue recherché

L'étude en cours vise à mieux comprendre les motivations des professionnels techniques à participer à des activités de formation continue ainsi qu'à cerner les principaux obstacles qui pourraient expliquer qu'un si grand nombre n'ait pas participé à des activités de formation continue au cours des trois dernières années. De plus, le sondage permettra 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 motivations des professionnels techniques pour se perfectionner

Trois motivations principales incitent les professionnels techniques à vouloir s'inscrire à des activités de perfectionnement. Le tableau 29 indique que 85 % des répondants aspirent à devenir plus compétents dans l'exercice de leur profession actuelle. Presque trois sur quatre visent à suivre l'évolution de leur profession et suivre l'évolution de la technologie est un objectif pour les deux tiers des répondants au sondage.

Ces principales motivations sont les mêmes pour les répondants anglophones. Le niveau d'expérience, le statut d'emploi et la provenance géographique n'ont aucun impact sur ces motivations qui demeurent les mêmes pour le plus grand nombre de répondants.

Devenir plus polyvalent constitue une quatrième motivation qui prend une place importante pour presque la moitié des répondants, surtout des francophones.

Tableau 29 - Motivations à participer à des activités de perfectionnement

MOTIFS	POURCENTAGE	NOMBRE DE RÉPONDANTS
Accroître mes compétences dans l'exercice de mon métier actuel	85 %	52
Suivre l'évolution de mon métier	74 %	45
Procéder à une mise à jour technologique	62 %	38
Devenir plus polyvalent (multitâches)	49 %	30
Améliorer ma formation académique	28 %	17
Améliorer mes conditions de travail (salaire, opportunités professionnelles, autres)	28 %	17
Avoir accès à un autre métier et changer de poste	15 %	9
Aucune	2 %	1
Total des réponses		61

Source : Sondage en ligne, RH Conseil 2013-2014

5.2.2 Les obstacles au développement professionnel

Au tableau 30, on note deux obstacles principaux à la participation aux activités de perfectionnement. Ces facteurs sont :

- Le manque de temps pour se perfectionner (66 %)
- Le coût des activités de formation (50 %)

Plus les répondants sont expérimentés (10 ans et plus), plus le manque de temps est perçu comme un obstacle à la participation à des activités de formation continue. On peut penser que plus ils sont expérimentés, plus ils ont accès à du travail qui les rend moins flexibles pour consacrer du temps à des formations.

Le coût des activités de formation représente un obstacle plus important pour les travailleurs autonomes et les salariés pigistes que pour les salariés réguliers temps plein ou temps partiel pour lesquels ces frais sont généralement assumés par les employeurs. Ce facteur est aussi vu comme plus important par les travailleurs moins expérimentés (moins de 9 ans d'expérience) de même que chez les plus expérimentés (plus de 20 ans).

Trois autres obstacles sont identifiés par le tiers des répondants :

- L'accessibilité et la disponibilité de la formation (37 %)
- Le manque d'information sur les formations disponibles (37 %)
- La durée et le moment inadéquats de la formation (32 %)

Tableau 30 – Obstacles susceptibles de limiter la participation des professionnels techniques aux activités de formation continue

OBSTACLES	POURCENTAGE	NOMBRE DE PARTICIPANTS
Manque de temps pour me perfectionner	66 %	41
Le coût des activités de formation	50 %	31
L'accessibilité et la disponibilité de la formation	37 %	23
Le manque d'information sur les formations disponibles	37 %	23
La durée et le moment inadéquats de la formation	32 %	20
La formation continue n'est pas une priorité pour mes employeurs	23 %	14
L'offre de formation ne correspond pas à mes besoins	16 %	10
Langue	4 %	3
Le choix inadéquat des formateurs	3 %	2
Les approches pédagogiques désuètes	2 %	1
Total des réponses		62

Source : Sondage en ligne, RH Conseil 2013-2014

Soulignons que ces obstacles ne sont pas attribuables spécifiquement aux répondants hors Montréal. Toutefois, les directeurs techniques sont plus préoccupés par la durée et le moment de la formation ainsi que par le manque d'information alors que les techniciens, surtout les travailleurs autonomes, perçoivent l'accessibilité et la disponibilité des formations ainsi que le manque d'information comme plus problématique.

«L'année passée, j'ai eu 3 mois de trou dans mon agenda. Je suis allé à Emploi Québec pour m'informer au sujet des formations disponibles... je n'avais droit à rien n'étant pas salarié....»

«Il faut d'abord que nous soyons au courant de ces formations et qu'elles soient fortement recommandées à nos employeurs pour qu'ils en comprennent l'importance.»

«En région, il n'y a jamais de formation. Au Saguenay, tous les techniciens se connaissent et s'entendent tous pour vouloir beaucoup de formation.»

5.2.3 Les conditions pour participer aux activités de perfectionnement du RFAVQ

Les trois plus importantes conditions à mettre en place (Tableau 31) aux yeux des professionnels techniques consultés sont :

- Rendre accessibles les contenus de formation sur Internet (40 %)
- Adapter le calendrier de formation aux réalités du milieu (26 %)
- Proposer des activités de perfectionnement pour différents niveaux d'expertise (24 %)

Par contre, si on s'attarde plus spécifiquement au groupe des directeurs techniques, certaines conditions de succès, en sus des trois déjà identifiées, prennent plus d'importance :

- Privilégier l'expertise des gens du milieu comme fournisseurs de formation
- Décentraliser la formation vers les régions

Pour les techniciens, outre les trois conditions communes, plusieurs autres ressortent de mêmes importances que les autres. Ce sont :

- Faire appel à des expertises reconnues (même hors du Québec et du Canada)
- Sensibiliser les employeurs à l'importance de la formation
- Favoriser les échanges, le réseautage et le soutien mutuel
- Favoriser les formations multidisciplinaires
- Répéter les formations à différentes dates lorsque la demande est élevée

Pour les anglophones, la seule condition ralliant un nombre significatif de répondants est celle de rendre accessibles les contenus de formation sur Internet.

Tableau 31 – 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
Rendre accessibles les contenus de formation sur Internet	9 (28 %)	13 (41 %)	10 (31 %)	32 (40 %)
Adapter le calendrier de formation aux réalités du milieu	10 (48 %)	7 (33 %)	4 (19 %)	21 (26 %)
Proposer des activités de perfectionnement pour différents niveaux d'expertise	4 (21 %)	11 (58 %)	4 (21 %)	19 (24 %)
Répéter les formations à différentes dates lorsque la demande est élevée	3 (19 %)	5 (31 %)	8 (50 %)	16 (20 %)
Privilégier l'expertise des gens du milieu comme fournisseurs de formation	4 (25 %)	2 (12 %)	10 (62 %)	16 (20 %)
Décentraliser la formation vers les régions	7 (54 %)	3 (23 %)	3 (23 %)	13 (16 %)
Favoriser les échanges, le réseautage et le soutien mutuel	5 (38 %)	2 (15 %)	6 (46 %)	13 (16 %)
Sensibiliser les employeurs à l'importance de la formation	7 (54 %)	3 (23 %)	3 (23 %)	13 (16 %)
Faire appel à des expertises reconnues (même hors du Québec et du Canada)	4 (36 %)	4 (36 %)	3 (27 %)	11 (13 %)
Fournir une documentation de référence suite aux formations	1 (11 %)	4 (44 %)	4 (44 %)	9 (11 %)
Favoriser les formations multidisciplinaires	4 (50 %)	2 (25 %)	2 (25 %)	8 (10 %)
Recourir aux fournisseurs d'équipements comme formateurs	0 (0 %)	3 (75 %)	1 (25 %)	4 (5 %)
Consulter le milieu pour le développement des contenus de formation	0 (0 %)	0 (0 %)	1 (100 %)	1 (1 %)

Source : Sondage en ligne, RH Conseil 2013-2014

5.2.4 Les types d'horaire de formation privilégiés

Trois types d'horaire sont privilégiés par les francophones qu'ils soient directeurs techniques ou techniciens. Ce sont (Tableau 32):

- Formation en ligne
- Activité d'une journée
- Session thématique de 2 ou 3 jours avec différents contenus

Le groupe anglophone privilégie aussi la formation en ligne, mais ses deuxième et troisième choix sont différents. Pour eux, les horaires suivants ressortent comme plus appropriés :

- Apprentissage échelonné sur une période prédéterminée, à raison d'un jour ou deux par semaine ou par mois
- Session intensive de fin de semaine

Les activités de formation organisées sur semaine s'avèrent un emploi du temps de formation plus approprié pour les directeurs techniques alors que le groupe des techniciens penche plus vers des activités qui sont intégrées à d'autres événements culturels ou à des formations échelonnées sur une période déterminée à raison d'un ou de deux jours par semaine ou par mois.

Tableau 32 – Types d'horaire de formation privilégié

	Choix 1	Choix 2	Choix 3	Total des réponses
Formation en ligne	9 (32 %)	13 (46 %)	6 (21 %)	28
Activité d'une journée	20 (77 %)	2 (8 %)	4 (15 %)	26
Session thématique de 2 ou 3 jours avec différents contenus	3 (14 %)	7 (32 %)	12 (55 %)	22
Activités intégrées à d'autres événements culturels	5 (31 %)	7 (44 %)	4 (25 %)	16
Programme de formation continue spécifique à un métier (plusieurs activités, de courte durée, graduées et échelonnées sur une période de temps)	2 (13 %)	6 (40 %)	7 (47 %)	15
Apprentissage échelonné sur une période prédéterminée, à raison d'un jour ou deux par semaine ou par mois	4 (29 %)	4 (29 %)	6 (43 %)	14
Formation offerte sur semaine	3 (21 %)	7 (50 %)	4 (29 %)	14
Activité d'une demi-journée	8 (62 %)	3 (23 %)	2 (15 %)	13
Session intensive de fin de semaine	4 (31 %)	6 (46 %)	3 (23 %)	13
Formule lève-tôt (déjeuner)	0 (0 %)	5 (62 %)	3 (38 %)	8
Activité en soirée	2 (33 %)	0 (0 %)	4 (67 %)	6
Formation offerte le samedi	0 (0 %)	0 (0 %)	4 (100 %)	4

Source : Sondage en ligne, RH Conseil 2013-2014

La formule du type d'un programme de formation continue spécifique à un métier échelonné sur une période de temps rejoint aussi un nombre significatif de directeurs techniques et de techniciens.

5.2.5 Les formules de formation les plus pertinentes

Deux formules de perfectionnement se dégagent pour l'ensemble des répondants, et ce, quel que soit leur groupe professionnel ou leur langue. Ce sont (Tableau 33) :

- Atelier pratique (59 %)
- Formation en ligne en différé (30 %)

Tableau 33 – Formules de formation les plus pertinentes

FORMULES DE FORMATION	CHOIX 1	CHOIX 2	CHOIX 3	CHOIX 4	TOTAL DES RÉPONSES
Atelier pratique	22 (47 %)	19 (40 %)	3 (6 %)	3 (6 %)	47
Formation en ligne en différé	6 (25 %)	4 (17 %)	8 (33 %)	6 (25 %)	24
Coaching individuel	9 (53 %)	4 (24 %)	0 (0 %)	4 (24 %)	17
Stage de perfectionnement	4 (24 %)	0 (0 %)	9 (53 %)	4 (24 %)	17
Accès à des bases de données techniques	2 (12 %)	8 (50 %)	2 (12 %)	4 (25 %)	16
Classe de maîtres	2 (12 %)	4 (25 %)	3 (19 %)	7 (44 %)	16
Formation en ligne en direct	2 (15 %)	2 (15 %)	2 (15 %)	7 (54 %)	13
Guides et outils	0 (0 %)	1 (8 %)	7 (58 %)	4 (33 %)	12
Formation continue créditée	1 (9 %)	3 (27 %)	3 (27 %)	4 (36 %)	11
Cours magistral en salle de classe	5 (56 %)	1 (11 %)	3 (33 %)	0 (0 %)	9
Mentorat	2 (22 %)	2 (22 %)	3 (33 %)	2 (22 %)	9
Formation par compagnonnage	2 (25 %)	2 (25 %)	1 (12 %)	3 (38 %)	8
Réseautage	0 (0 %)	1 (12 %)	5 (62 %)	2 (25 %)	8
Parrainage intergénérationnel	0 (0 %)	1 (14 %)	4 (57 %)	2 (29 %)	7
Séminaire	1 (17 %)	3 (50 %)	1 (17 %)	1 (17 %)	6
Communauté de pratiques et d'apprentissage	1 (17 %)	1 (17 %)	3 (50 %)	1 (17 %)	6
Études de cas	0 (0 %)	2 (33 %)	2 (33 %)	2 (33 %)	6

Source : Sondage en ligne, RH Conseil 2013-2014

Ces formules peuvent sembler contradictoires à première vue, mais constituent une stratégie de déploiement qui s'avère très intéressante pour adapter la formation à la nature des apprentissages recherchés. Considérant que plusieurs des besoins de formation exprimés exigent le développement d'habiletés, par exemple pour le montage, l'opération et le démontage de divers éléments ou équipements scéniques, il est évident que la formule à privilégier doit favoriser ce type d'apprentissage. D'où la demande plus nombreuse pour des ateliers pratiques.

«Apprendre par soi-même, ça se fait, mais apprendre les vraies techniques, le bon fonctionnement des appareils et savoir ce qui se fait ailleurs est essentiel».

Par ailleurs, la formation en ligne en temps différé est tout à fait appropriée à la formation théorique, donc à l'acquisition des connaissances techniques. Elle est aussi plus flexible pour rendre accessibles ces connaissances selon la disponibilité et la localisation des apprenants.

Quatre autres formules de perfectionnement ont été proposées par environ 20 % des répondants :

- Coaching individuel
- Stage de perfectionnement
- Accès à des bases de données techniques
- Classe de maîtres

Ces approches peuvent être complémentaires aux deux premières privilégiées.

6. Les principaux constats en regard des métiers techniques

Constat 1 - Les champs de compétences prioritaires selon les fonctions occupées : des consensus se dégagent, mais aussi quelques besoins particuliers

L'analyse globale des résultats portant sur l'identification des champs de développement des compétences permet de mettre en lumière une convergence des besoins de formation continue. Le tableau 7 présenté à la section 3.1 montre une concentration de ces besoins autour de deux champs principaux pour l'ensemble des répondants : **audiovisuel/vidéo/multimédia** et **santé et sécurité**. On comprend donc que, pour les répondants, il est prépondérant d'assurer une adaptation des compétences visant à suivre l'évolution des technologies de création et de technologies scéniques afin d'être en mesure de répondre aux besoins émergents des productions théâtrales actuelles. D'autre part, la manipulation des éléments et des équipements scénographiques accentuent le besoin de développer une plus grande sensibilité aux risques caractérisant le travail sur scène et l'importance d'acquérir des pratiques de travail sécuritaires.

Lorsque l'on s'attarde à analyser les résultats du sondage par fonction, il est toutefois possible d'apporter des nuances quant aux champs de compétences privilégiés par le plus grand nombre. En effet, pour les **directeurs techniques**, un autre besoin prévaut. À plus de 80 %, comme le montre le tableau 34, ces derniers identifient des besoins de formation importants dans leur champ de spécialisation principal : celui de la **direction technique**. Les **techniques de scène** représentent aussi une préoccupation significative pour les directeurs techniques. Dans ce domaine particulier, ils identifient des besoins relatifs aux techniques de gréage, d'automation, aux consoles de son, aux équipements et projecteurs vidéo ainsi qu'aux effets spéciaux. De plus, deux sur trois d'entre eux ressentent le besoin d'améliorer leurs compétences au niveau du **travail d'équipe** notamment en gestion de crise, en gestion du travail d'équipe et en négociation. Un autre nombre significatif exprime aussi des besoins en **techniques d'éclairage** et en **techniques de son**. Enfin, une plus petite proportion, quoiqu'assez importante, désire améliorer leurs compétences au niveau de la **gestion de tournée**.

Tableau 34 - Les champs de compétences prioritaires pour les directeurs techniques

CHAMPS DE COMPÉTENCES	DIRECTEURS TECHNIQUES (n=36)
Audiovisuel/vidéo/multimédia	83 %
Direction technique	81 %
Santé/Sécurité	74 %
Techniques de scène	72 %
Relations interpersonnelles/ travail d'équipe	69 %
Techniques d'éclairage	64 %
Techniques de son	62 %
Tournée	43 %

Source : Sondage en ligne, RH Conseil 2013-2014

Quant aux techniciens, outre les deux champs prioritaires faisant l'objet d'un consensus, leurs résultats, tels qu'illustrés par le tableau 35, révèlent un intérêt marqué pour l'acquisition de compétences dans le domaine des **techniques d'éclairage** et des **techniques de scène**. Au niveau des techniques d'éclairage, les techniciens ressentent le besoin de suivre l'évolution des technologies de pointe et d'améliorer leurs compétences dans la programmation et l'opération des différents appareils d'éclairage. En regard des techniques de scène, les besoins sont assez variés, mais portent principalement sur les techniques de gréage, le calcul des charges, les plans techniques, la manipulation des cordages, l'automation, les consoles de son, les haut-parleurs, les microphones et les équipements et projecteurs vidéo.

Tableau 35 - Les champs de compétences prioritaires pour les techniciens

CHAMPS DE COMPÉTENCES	TECHNICIENS (n=29)
Audiovisuel/vidéo/multimédia	74 %
Santé/Sécurité	64 %
Techniques d'éclairage	58 %
Techniques de scène	48 %
Tournée	39 %
Direction technique	38 %
Techniques de son	36 %
Relations interpersonnelles/ travail d'équipe	35 %

Source : Sondage en ligne, RH Conseil 2013-2014

Enfin, environ le tiers du groupe de techniciens perçoit aussi des besoins dans les quatre champs de compétences restants. Ces besoins sont néanmoins moins importants en nombre.

Constat 2 – Le profil de la clientèle répondante suggère des pistes intéressantes quant à l'organisation de l'offre de formation

2.1 Un haut niveau de polyvalence nécessaire pour travailler dans le milieu du théâtre

- Près de 80 % des professionnels techniques ont une deuxième fonction complémentaire à leur fonction principale;
- Plus de 50 % des professionnels techniques travaillent dans une troisième fonction complémentaire;
- 85 % des répondants visent à accroître leur compétence dans leur métier actuel, mais la moitié des répondants cherche aussi à devenir encore plus polyvalents;
- Les demandes de développement des compétences débordent du champ de compétences de la fonction principale;
- Plusieurs techniciens visent à une évolution de leur carrière vers la direction technique;
- Des formations multidisciplinaires peuvent donc être envisagées.

2.2 Une clientèle répondante composée de salariés temps plein/partiel (52 %) vs travailleurs autonomes/pigistes (45 %)

- Les salariés sont plus faciles à rejoindre que les travailleurs autonomes;
- Les employeurs ont besoin d'être sensibilisés à l'importance de la formation et il est nécessaire de les impliquer dans les décisions de formation continue;
- La circulation efficace des informations vers les employeurs est primordiale pour atteindre les salariés;
- Le coût de la formation constitue un obstacle pour les travailleurs autonomes, les pigistes et les travailleurs plus jeunes et moins expérimentés.

2.3 Une clientèle répondante avec un niveau d'expérience élevé dans le milieu du théâtre

- Plus de 70 % des répondants ont plus de 10 ans d'expérience de travail dans le milieu du théâtre;
- Les objectifs poursuivis par la formation sont plutôt le suivi de l'évolution technologique, l'adaptation et la mise à jour des compétences;
- On vise non seulement l'acquisition de connaissances, mais aussi le développement d'habiletés notamment pour l'opération efficace des équipements et la conception des contenus avec les nouvelles technologies. D'où l'importance accordée aux ateliers pratiques comme moyens de formation;
- Plus les travailleurs sont expérimentés, plus le manque de temps est un obstacle à la formation.

2.4 Prédominance de la région Montréal, mais présence significative dans les autres régions, particulièrement Québec

- Le défi d'accessibilité et de disponibilité de l'offre de formation dans les régions est particulièrement prononcé pour les travailleurs autonomes et les directeurs techniques. D'où la demande de rendre la formation accessible à distance et la formation en ligne en différé.

2.5 Les anglophones ont un profil et des besoins très similaires aux francophones

- Les anglophones répondants présentent un profil socioéconomique comparable aux francophones en termes de statut d'emploi, d'expérience de travail et sont encore plus concentrés dans la région de Montréal;
- La polyvalence chez les anglophones est aussi présente que chez les francophones;
- Les anglophones expriment le même type de motivations pour suivre la formation continue et rencontrent aussi les mêmes obstacles;
- Les anglophones sont beaucoup plus nombreux à ne pas avoir participé à des activités de formation continue au cours des 3 dernières années. Cette situation prévaut pour 70 % d'entre eux;
- Les besoins de formation exprimés par les anglophones sont similaires à ceux des francophones;

- Les anglophones déplorent la difficulté d'accès à des formations en anglais et valorisent très fortement la formation en ligne en différé.

2.6 Prédominance des directeurs techniques dans l'échantillon de répondants

- Les directeurs techniques composent 45 % du groupe des répondants;
- Majoritairement salariés, il a été plus facile de rejoindre les directeurs techniques, d'où leur forte participation au sondage;
- Nous faisons l'hypothèse que les directeurs techniques ont aussi exprimé des besoins de formation concernant les techniciens.

Constat 3 – Un nombre grandissant de productions qui nécessitent le recours aux nouvelles technologies

3.1 Besoin important d'adaptation et de mise à jour des compétences liées aux technologies de l'audiovisuel, de la vidéo et du multimédia

- Les principales motivations à participer à des activités de perfectionnement sont de suivre l'évolution de leur métier (74 %) et de mettre à jour leurs compétences (presque 2/3);
- On assiste à la transformation des métiers techniques par les nouvelles technologies plutôt qu'à l'émergence de nouveaux métiers;
- L'adaptation des compétences est un besoin prioritaire afin de faire face à l'évolution technologique des équipements utilisés dans les salles de théâtre, et ce, dans tous les champs de compétences techniques (éclairage, son, techniques de scène);
- Les directeurs techniques et les techniciens expriment une préoccupation majeure quant à la nécessité de mettre à jour leurs compétences technologiques;
- Les besoins en éclairage, en son et en techniques de scène sont concentrés principalement autour des nouvelles technologies scénographiques.

Constat 4 – Au-delà de la sensibilisation en SST : le développement de pratiques de travail plus sécuritaires

4.1 Importance de la demande de formation portant sur les besoins en santé et sécurité au travail

- Plus des deux tiers des répondants ont exprimé des besoins en matière de santé et de sécurité au travail

4.2 *Les besoins exprimés débordent de la simple sensibilisation aux normes ou règles de santé et sécurité au travail*

- La demande porte beaucoup sur les pratiques sécuritaires de travail
 - ✓ Opération sécuritaire des équipements de gréage
 - ✓ Travail en hauteur et protection contre les chutes
 - ✓ Pratiques sécuritaires de travail au théâtre
 - ✓ Cartes de compétence (nacelle, pyrotechnie)

Constat 5 – Des besoins de formation toujours présents au niveau des techniques de gréage dans le travail scénographique

5.1 *Les activités de gréage prennent une place importante dans les préoccupations des directeurs techniques*

- Demande importante pour des formations portant sur :
 - ✓ Opération des équipements de gréage
 - ✓ Cartes de compétence pour des équipements de gréage
 - ✓ Automation
 - ✓ Projecteurs motorisés

5.2 *Les techniques de scène : une priorité pour les techniciens*

- Nombreux besoins liés au gréage et aux éléments suspendus : calcul des charges, plan technique, cordages, automation, consoles son, haut-parleurs, microphones, équipements et projecteurs vidéos.

Constat 6 – Des besoins significatifs spécifiques pour les directeurs techniques

- Les besoins de formation des directeurs techniques touchent plusieurs champs de compétences, mais ils sont nombreux (80 %) à désirer accroître spécifiquement leurs compétences comme directeur technique;
- Pour les directeurs techniques, la durée et le moment de la formation sont des conditions de succès importantes pour assurer leur participation;
- Les directeurs techniques déplorent le manque d'information sur les formations disponibles;
- L'utilisation de l'expertise des gens du milieu comme fournisseurs de formation est un facteur important à privilégier pour les directeurs techniques;
- Pour les directeurs techniques, il est important de décentraliser la formation dans les régions.

Constat 7 – La tournée : une activité incontournable au Québec même si peu de besoins ont retenu l’attention

- Les tournées nationales ou internationales sont très fréquentes au Québec;
- Seulement le tiers des répondants (36 %) ont exprimé des besoins d’acquérir ou de développer des compétences en tournée. Ce sont principalement des directeurs techniques, souvent ceux qui sont moins expérimentés (5-14 ans);
- La demande provient surtout de répondants concentrés dans la région de Montréal.

Constat 8 – Plusieurs obstacles à la participation peuvent être réduits en réinventant les modalités de diffusion de l’offre de formation

8.1 Le manque de temps, le coût et l’accessibilité des activités formations constituent des facteurs dissuasifs pour une partie significative de la clientèle.

- Seulement 47 % des répondants ont participé à des activités de formation continue au cours des trois dernières années;
- Le manque de temps est la raison la plus fréquente pour justifier la non-participation aux activités de formation, et ce, particulièrement pour les travailleurs expérimentés;
- Les répondants travailleurs autonomes, les pigistes et les travailleurs moins expérimentés identifient le coût des activités de formation comme un autre obstacle majeur à leur participation;
- L’accessibilité et la disponibilité des formations sont aussi vues comme d’autres facteurs significatifs pour 37 % des répondants, surtout des techniciens;
- 40 % des personnes n’ayant pas participé à des activités de formation au cours des trois dernières années sont des travailleurs en région.

8.2 La mise en place de conditions de succès pourrait éliminer plusieurs des obstacles rencontrés

- Plus de 40 % des répondants suggèrent de rendre accessibles les contenus de formation sur Internet et 26 % demandent à ce que le calendrier de formation soit adapté aux réalités du milieu;
- Les directeurs techniques proposent de privilégier l’expertise des gens du milieu comme fournisseurs de formation et de décentraliser la formation vers les régions;
- Deux types de formation sont privilégiés : atelier pratique (59 %) et formation en ligne en différé (30 %). Au-delà de l’acquisition de connaissances qui peut très bien se faire par la formation en ligne, les répondants précisent qu’il est nécessaire de développer des habiletés par des ateliers pratiques.
- La formation en ligne est plus appropriée pour l’acquisition de connaissances ou d’informations techniques. Cette formule facilite l’accessibilité puisque les gens n’ont pas à se déplacer. En différé, cette formule facilite aussi une meilleure gestion du temps des participants qui peuvent prévoir les périodes de formation en fonction de leur disponibilité.

- Les répondants salariés soulignent l'importance de sensibiliser les employeurs à l'importance de la formation;
- L'importance de rendre accessible l'information sur les formations disponibles préoccupe les directeurs techniques et les techniciens.

8.3 La durée et le moment des formations diffèrent selon les groupes de répondants

- Les francophones privilégient des activités de formation d'une journée ou des sessions thématiques de 2 ou 3 jours;
- Pour les directions techniques, la meilleure période de formation est sur le temps de semaine alors que pour les techniciens, ils préfèrent que cette formation soit intégrée à d'autres événements ou échelonnée sur une période déterminée;
- Les anglophones, quant à eux, privilégient la formation intensive de fin de semaine ou un apprentissage échelonné sur une période prédéterminée.

Constat 9 – L'étude de besoins ne couvre pas les métiers traditionnels

9.1 L'étude ne couvre pas un ensemble de métiers techniques pratiqués au théâtre

- 20 % des répondants ont dit occuper une fonction de travail «autre» que celles proposées dans le sondage en ligne.
- Plusieurs des fonctions «autre» sont liées à des métiers traditionnels du théâtre, notamment charpentier, machiniste, cintrier, décorateur, accessoiriste, couturière, etc.

9.2 L'étude met en lumière la rareté de l'expertise pour certains métiers traditionnels

- Plusieurs métiers identifiés comme étant en voie de disparition sont plutôt des métiers pour lesquels il est difficile de trouver des candidats qualifiés, notamment les métiers de machinistes, de peintre scénique, de couturière et d'accessoiriste;

7. Les recommandations

Défi 1 – Optimiser l’accessibilité et la disponibilité de la formation continue pour le personnel technique du milieu du théâtre

Recommandation 1 – Stratégie de communication de l’offre de formation

Considérant que :

- la clientèle visée est composée d’un nombre significatif de professionnels techniques salariés réguliers à temps plein travaillant pour des organisations du milieu du théâtre;
- l’accès à l’information sur l’offre de formation disponible constitue un obstacle important pour la participation aux activités de formation continue;

Nous recommandons :

- de réviser et de revoir la stratégie de communication de l’offre de formation continue pour le personnel technique.

Actions :

- Mettre en valeur l’importance de la formation continue.
- Développer une campagne de sensibilisation auprès des employeurs afin de promouvoir l’importance de la formation continue du personnel technique;
- Développer des outils et un plan de communication afin de diffuser adéquatement l’offre de formation;
- Centraliser l’information sur l’offre de formation disponible (guichet unique).

Recommandation 2 – Accessibilité aux formations dispensées

Considérant que :

- le manque de temps est le principal facteur ne favorisant pas la participation aux activités de formation;
- le coût de la formation représente un obstacle à la participation d’un groupe significatif de la clientèle visée;
- l’accessibilité à la formation est réduite pour les professionnels techniques habitant dans les régions autres que Montréal;

Nous recommandons :

- d'élaborer une stratégie de financement et de décentralisation de la formation qui favorisera une meilleure accessibilité à la formation continue.

Actions :

- Favoriser la récurrence de l'offre de formation et la décentralisation vers les régions en instaurant des partenariats avec des intervenants en matière de formation continue;
- Rechercher des moyens pour accroître l'offre de formation et réduire les coûts de formation aux participants, notamment :
 - Répertorier les programmes fédéral et provincial de subventions à la formation de la main-d'œuvre (Emploi-Québec multirégional, programme fédéral de Subvention canadienne à l'emploi);
 - Rechercher des commanditaires ou des partenaires pour financer la formation (Conseils régionaux de la culture, fournisseurs, etc.);
 - Développer des partenariats dans l'industrie pour accroître l'offre de formation (modèle AQTIS, RFAVQ).

Défi 2 – Adaptation et mise à jour des compétences en regard de l'évolution des technologies scénographiques

Recommandation 3 – Technologies de pointe en audiovisuel, projections vidéo et multimédia

Considérant que :

- l'évolution des technologies scénographiques est de plus en plus rapide;
- le recours à ces nouvelles technologies est de plus en plus courant dans les productions théâtrales;
- l'adaptation et la mise à jour des compétences technologiques sont perçues comme prioritaires par une majorité des professionnels techniques du milieu du théâtre, et ce afin de leur permettre de suivre l'évolution de leur métier;

Nous recommandons :

- de prioriser une offre de formation qui visera la mise à jour et l'adaptation des compétences des professionnels techniques en regard de l'évolution des technologies scénographiques;
- que l'offre de formation à court terme se concentre sur les technologies de pointe les plus utilisées, notamment en ce qui concerne les projections vidéo, la programmation et l'opération de projecteurs motorisés, la mise en réseau et média serveur et les nouvelles technologies d'éclairage;

- d’approfondir les besoins en ce qui concerne le multimédia afin de bien en déterminer l’utilisation dans les productions théâtrales et de proposer des formations ciblées;
- de répertorier les formations ou les bases de données actuellement disponibles en ligne afin de rendre accessibles et ainsi favoriser la mise à jour des connaissances du plus grand nombre, et ce, dans toutes les régions;
- de répertorier les fournisseurs de formation susceptibles d’offrir des formations pratiques afin de favoriser le développement des habiletés liées à la programmation, au montage, à l’opération ou au démontage des différents équipements scénographiques;
- Évaluer les besoins de traduction afin de rendre certaines formations en ligne accessibles dans les deux langues officielles.

Défi 3 – Développement des compétences des directeurs techniques

Recommandation 4 – Élaboration d’un programme de formation spécifique aux directeurs techniques

Considérant que :

- 80 % des directeurs techniques ont priorisé le développement des compétences dans leur champ particulier de spécialisation;
- près de 40 % des directeurs techniques consultés n’ont suivi aucune formation au cours des trois dernières années;
- la principale motivation des directeurs techniques est d’accroître leurs compétences dans leur métier actuel et de suivre l’évolution de ce métier;
- le rôle du directeur technique est critique dans le succès d’une production théâtrale;

Nous recommandons :

- de structurer une offre de formation spécifique aux directeurs techniques;
- de proposer cette offre de formation sous la forme d’un programme qui touche les divers aspects de leur profession, soit la préproduction, la production, la postproduction et la gestion de salle;
- d’inclure dans ce programme une mise à jour sur les différentes tendances des technologies de scène et l’évaluation des besoins techniques de production;
- intégrer dans ce programme une formation portant sur les aspects de la gestion des ressources humaines et d’une équipe, la gestion de crise, la communication et la négociation;
- d’organiser cette formation sur semaine en offrant des sessions thématiques d’une à deux journées selon les différents contenus abordés.

Défi 4 – Consolidation des compétences en techniques de scène

Recommandation 5 – Renforcement des compétences en gréage

Considérant que :

- Les techniques de gréage prennent une place toujours plus importante dans les productions scénographiques;
- Plusieurs des besoins exprimés sont en lien avec l'amélioration des techniques de gréage;

Nous recommandons :

- De maintenir une offre de formation dans ce champ de compétences axée sur le développement d'habiletés pour l'acquisition de pratiques sécuritaires de travail requises lors de l'installation des éléments scéniques et de l'opération sécuritaire des équipements de gréage.

Recommandation 6 – Maintien des compétences en techniques de scène

Considérant que :

- Plus de la moitié des répondants ont choisi d'exprimer des besoins de formation continue en techniques de scène;
- Ces besoins se subdivisent en plusieurs catégories tirées du profil de compétences des techniciens de scène produit par le CRHSC;

Nous recommandons :

- De dégager de l'étude une offre de formation potentielle qui permettrait aux techniciens intéressés de renforcer leurs compétences en techniques de scène;
- D'identifier des moments de formation propice comme le Rendez-vous technique ou lors d'événements où des activités de formation pourraient être prévues;
- D'envisager l'organisation de formations multidisciplinaires avec d'autres professions susceptibles d'identifier des besoins dans ce champ de compétences, notamment des directeurs techniques, des metteurs en scène et des interprètes.

Défi 5 – Réussir une tournée

Recommandation 7 – Organisation efficace d’une tournée

Considérant que :

- les tournées sont quasi un incontournable au Québec;
- la préparation des tournées est un facteur critique du succès d’une tournée;
- 40 % des répondants identifient des besoins de développement de leurs compétences pour organiser des tournées efficaces;
- les besoins exprimés concernent des directeurs techniques et des techniciens qui ont entre 5 et 14 d’expérience;

Nous recommandons :

- D’élaborer une formation modulaire accessible à tous portant sur les sujets suivants :
 - Préproduction d’une tournée
 - Évaluation des besoins de transport pour une tournée
 - Élaboration d’un plan de montage et de démontage d’une tournée
 - Interaction avec des troupes internationales
 - Adaptation du plan d’éclairage pour une tournée
 - Gestion et coordination d’une tournée

Défi 6 – Protéger l’expertise dans les métiers traditionnels

Recommandation 8 – Diagnostic des besoins spécifiques aux métiers traditionnels du théâtre

Considérant que :

- Les métiers traditionnels n’ont pas été couverts dans le cadre de cette étude;
- Plusieurs des techniciens ayant participé au sondage déclarent occuper des fonctions liées aux métiers traditionnels;
- L’étude met en évidence la difficulté à recruter du personnel qualifié pratiquant certains métiers traditionnels;

Nous recommandons :

- De réaliser un diagnostic ciblé sur les métiers traditionnels du théâtre en demande.

Actions :

- Poursuivre le travail amorcé avec la Commission scolaire Marguerite-Bourgeoys afin de cibler plus spécifiquement les métiers traditionnels en demande;
- Identifier les compétences en péril.

Annexe 1

Groupe de discussion avec les professionnels techniques

Date : 3 septembre 2013

NOM	ENTREPRISE
1. Steve Beaulieu, directeur technique	Théâtre PÉRISCOPE, Québec
2. Daniel Collette, directeur technique et enseignant	Théâtre de la Ville, Longueuil
3. Richard Guévremont, chef éclairagiste	Théâtre de la Ville, Longueuil
4. Marie-Josée Houde, directrice de production	Carrefour international de théâtre, Québec
5. Guy Ryan, directeur technique et propriétaire d'une entreprise en multimédias	Salle Desjardins Telus, Spect-art, Rimouski