

Rapport de recherche réalisé pour
le ministère de la Culture et des Communications
du Gouvernement du Québec

La transition de carrière des artistes de la scène du Québec

ENJEUX *et* BESOINS

sous la direction de
Philippe Barré

Pascale Bédard, Laurence D. Dubuc
et Ian MacDonald

avec la collaboration de **Guylaine Vallée**

Août 2020

Mise en page de la couverture :

Gaëlle Moens

© Tous droits réservés

Université de Montréal

École de relations industrielles

C.P. 6128 succursale Centre-ville

Montréal (Québec) H3C 3J7

**Cette recherche a été réalisée à la demande du
ministère de la Culture et des Communications du Québec,
Direction du statut de l'artiste et du développement de compétences**

Équipe de recherche :

Philippe Barré, directeur scientifique du projet
Professeur agrégé, École de relations industrielles, Université de Montréal

Pascale Bédard, cochercheure
Professeure agrégée, Département de sociologie, Université Laval

Laurence D. Dubuc, cochercheure
Candidate au doctorat et chargée de cours, École de relations industrielles, Université de Montréal

Ian MacDonald, cochercheur
Professeur agrégé, École de relations industrielles, Université de Montréal

Guylaine Vallée, collaboratrice
Professeure titulaire, École de relations industrielles, Université de Montréal

Auxiliaires de recherches :

Laurianne Deschatelets, Étudiante à la maîtrise en sociologie, Université Laval

Raphaëlle Marcoux, Candidate au doctorat en psychologie, Université de Montréal

Nicolas Pelletier, Étudiant à la maîtrise en sociologie, Université Laval

Èma Pinard-Frappier, Étudiante à la maîtrise en relations industrielles, Université de Montréal

Maëlle Reveau, Étudiante à la maîtrise en relations industrielles, Université de Montréal

Michèle Tousignant, Étudiante au baccalauréat en sociologie, Université Laval

Révision linguistique : Jacqueline Roy et Marie-Dominique Lahaise

Notice suggérée pour mentionner ce rapport de recherche dans une bibliographie
ou en reproduire un extrait :

Barré, P., P. Bédard, L. D. Dubuc et I. MacDonald, avec la collaboration de G. Vallée (2020), *La transition de carrière des artistes de la scène du Québec : enjeux et besoins*, Montréal, École de relations industrielles, Université de Montréal.

Note : *Dans le présent document, nous avons privilégié, dans la mesure du possible, l'utilisation d'une écriture inclusive. Plusieurs mots ont été aussi féminisés. D'une façon générale, là où l'usage du masculin grammatical a été maintenu, cela inclut toutes les personnes quelle que soit leur identité de genre.*

Table des matières

RÉSUMÉ EXÉCUTIF	1
FAITS SAILLANTS	6
INTRODUCTION	10
Comment lire ce rapport ?	12
1. PRÉSENTATION DE L'ENQUÊTE	14
Dispositif d'enquête	14
Objectifs	15
Une analyse transversale des différents volets de la recherche	15
Une série d'entrevues menée auprès de l'ensemble des acteurs des arts de la scène	17
Une enquête en ligne menée à large échelle auprès des artistes des quatre professions	20
Une démarche méthodologique qui prend en considération les spécificités du travail artistique	21
Validité de l'enquête	23
La population artiste : un défi statistique.....	24
La population d'artistes de la scène au Québec et la présente enquête	24
2. TRANSITION DE CARRIÈRE ET RECONVERSION PROFESSIONNELLE DES ARTISTES DE LA SCÈNE : UN ÉTAT DES CONNAISSANCES SCIENTIFIQUES	27
Des phénomènes ordinaires du monde du travail	28
Transitions volontaires et transitions involontaires	29
Diversité des temps et des types de transitions de carrière	30
Facteurs et motifs de transition de carrière	32
Transition de carrière et recomposition identitaire	34
Enjeux et besoins liés à la transition dans les professions artistiques	35
3. AMPLEUR ET ENJEUX COLLECTIFS DE LA TRANSITION DE CARRIÈRE CHEZ LES ARTISTES DE LA SCÈNE	38
Un enjeu collectif des métiers de la scène	39
Les principales causes de la transition de carrière	43
La précarité socio-économique	44
L'âge et ses effets sur les possibilités d'emploi, l'usure et le vieillissement du corps et la conciliation avec les obligations familiales	44
Le poids des exigences administratives.....	48
Les accidents, les maladies professionnelles et la santé mentale au travail	50

Le manque de reconnaissance et le conformisme des diffuseurs.....	53
Synthèse des spécificités des enjeux selon les professions.....	54
Un horizon à court et moyen terme de la transition de carrière.....	55
4. L'ENTRÉE DANS LES PROFESSIONS DES ARTS DE LA SCÈNE ET LA TRANSITION VERS LA CARRIÈRE	59
Une entrée précoce en carrière	60
Profils de formation et rôles des écoles dans l'intégration dans la carrière	61
Enjeux de la transition vers la carrière	65
5. PRÉCARITÉ DU TRAVAIL DES ARTISTES DE LA SCÈNE ET TRANSITION DE CARRIÈRE	68
Portrait des conditions d'activité des artistes de la scène	70
Contexte institutionnel et juridique	70
Statut d'emploi et revenus	72
Évolution des engagements dans le temps	76
Instabilité et périodes d'inactivité.....	79
Pluriactivité et emplois-abris.....	87
La précarité et l'usure relatives au métier d'artiste.....	91
6. ENJEUX INDIVIDUELS DE LA TRANSITION PROFESSIONNELLE CHEZ LES ARTISTES DE LA SCÈNE	95
L'attachement à l'activité artistique	96
Profils d'attachement identitaire	96
Répartition des profils d'attachement selon les disciplines artistiques	99
Les motifs individuels d'abandon de la profession chez les artistes de la scène.....	100
Les motifs individuels pour ne pas envisager une transition de carrière	103
Vers quel horizon professionnel?.....	105
Les difficultés d'une éventuelle transition de carrière.....	106
7. PERCEPTIONS PAR LES ARTISTES ACTIFS DES CRITÈRES DE RÉUSSITE D'UNE TRANSITION DE CARRIÈRE ET DE LEURS BESOINS D'ACCOMPAGNEMENT	115
Qu'est-ce qu'une transition de carrière réussie ?	115
Perception des besoins d'accompagnement et des ressources nécessaires à une transition réussie...119	
L'importance d'être accompagné par une personne issue du milieu artistique	127
8. DISPONIBILITÉ ET SERVICES OFFERTS PAR LES PROGRAMMES DE TRANSITION DE CARRIÈRE	129
Les programmes d'accompagnement professionnel offerts par les Centres locaux d'emploi d'Emploi-Québec.....	130
Les services offerts par Cible Retour à l'Emploi (CRE).....	131
Travail Sans frontières (TSF)	133
Connaissance et utilisation des programmes offerts par CRE et TSF	134

Le programme de transition de carrière offert par le Centre québécois de ressources et transition pour danseurs (CQRTD).....	137
Organisation et financement.....	137
Offre de services de transition	138
Connaissance et utilisation des services offerts par le CQRTD.....	139
Compétence Culture et la formation continue en culture	143
Les programmes offerts par Actors Fund of Canada (AFC).....	145
CONCLUSION	147
Les ambivalences d’une carrière dans les arts de la scène	147
Des transitions professionnelles contraintes par une multitude de facteurs	147
Attachement identitaire, sentiments d’échec et d’abandon	148
L’importance d’un accompagnement sensible aux réalités du travail artistique.....	149
Quelles pistes pour l’action publique?	150
BIBLIOGRAPHIE	151
ANNEXE 1. GUIDE D’ENTRETIEN AUPRÈS DES ARTISTES DU PROJET PILOTE	156
ANNEXE 2. GUIDE D’ENTRETIEN AUPRÈS DES INSTITUTIONS REPRÉSENTATIVES DES PROFESSIONS ARTISTIQUES	160
ANNEXE 3. GUIDE D’ENTRETIEN AUPRÈS DES INSTITUTIONS D’ENSEIGNEMENT	164
ANNEXE 4. GRILLE D’ENTRETIEN AUPRÈS DES DIRECTIONS ARTISTIQUES OU ADMINISTRATIVES DES GRANDS ORGANISMES ARTISTIQUES	168
LISTE DES FIGURES ET TABLEAUX	172

Résumé exécutif

Ce rapport de recherche s'appuie sur la conduite d'une cinquantaine d'entretiens approfondis menés auprès d'artistes et de représentant.e.s des milieux de la scène du Québec, sur le traitement de plus de 800 questionnaires d'enquête, ainsi que sur le suivi d'un projet pilote dans le cadre duquel 20 artistes de la scène sont accompagnés dans leur projet de réorientation professionnelle par le Centre québécois de ressources et transition pour danseurs (CQRTD). Quatre professions ont été étudiées: les artistes professionnels – interprètes et créateurs – de la danse, du cirque, de la musique et du théâtre dont l'activité se déroule principalement au Québec ou qui travaillent en partie ou en totalité à l'étranger pour une production québécoise. La collecte des données s'est tenue entre mai 2019 et février 2020, elle offre par conséquent un portrait des enjeux et des besoins qu'ont exprimé les artistes avant que leur activité artistique n'ait été touchée par la pandémie de COVID-19. Ce diagnostic présente donc **un portrait détaillé de la manière dont les artistes de la scène du Québec considèrent la transition de carrière dans le cadre de l'exercice régulier de leur activité**. On peut cependant faire l'hypothèse que la pandémie, dont on sait qu'elle affecte lourdement les conditions d'exercice du travail artistique, a un effet démultiplicateur sur l'importance des besoins et des enjeux que nous mettons en évidence.

Si la transition de carrière peut revêtir, selon les parcours individuels des artistes, des formes singulières et être causée par des facteurs de différents ordres, elle constitue néanmoins **un enjeu collectif qui touche l'ensemble des carrières artistiques professionnelles**. Dans les arts de la scène, elle concerne une très forte majorité d'artistes, indépendamment de leur âge ou du succès qu'ils rencontrent dans leur domaine. Les données indiquent ainsi que la plupart des artistes, dans les 4 professions étudiées, considèrent que la transition de carrière est un enjeu fréquent dans leur discipline, voire incontournable.

Le fait que plus de 7 artistes en activité sur 10 ont déjà envisagé abandonner définitivement leur métier, et que de 3 à 4 artistes sur 10 y ont souvent ou très souvent songé, met en évidence l'ampleur de cet enjeu collectif et sa relative immédiateté. Les artistes de la scène perçoivent rarement la transition de carrière à l'aune d'un horizon de temps plus ou moins lointain, pour lequel ils devraient impérativement se préparer. Dans les faits, c'est le plus souvent sous le mode de la confrontation régulière, sous l'effet de divers facteurs, qu'ils affrontent l'éventualité d'une réorientation professionnelle. Leur statut de travailleur autonome (qui concerne la majorité d'entre eux), et les nombreuses incertitudes qui pèsent sur l'exercice de leurs métiers sont à l'origine de périodes durant lesquelles ils ne sont pas rémunérés : le temps qui sépare les projets artistiques qui s'achèvent et ceux qui sont sur le point de débiter, le temps de création et de préparation de nouveaux projets, les temps de repos forcé à la suite de blessures ou de maladies professionnelles, les temps de ressourcement professionnel et d'acquisition de nouvelles compétences, etc. Ces périodes font pourtant partie intégrante de leur travail artistique et nécessitent de leur part un investissement financier significatif (pour s'entraîner, se former, créer, etc.) afin d'assurer l'entretien de leurs compétences spécialisées et leur maintien dans la profession.

L'amplitude et la fréquence de ces périodes et les dépenses qu'elles nécessitent viennent entamer les revenus que les artistes retirent de leur travail, en même temps qu'elles créent progressivement chez eux un sentiment d'usure. Les revenus moyens sont particulièrement bas dans les professions artistiques de la scène. Les données de cette recherche indiquent que plus de la moitié des artistes de la danse, du théâtre et de la musique ont retiré moins de 20 000\$ de leurs activités artistiques au cours de l'année 2019. La prise en compte des rémunérations qu'ils retirent, le cas échéant, d'autres activités (non artistiques ou para-artistiques) augmente significativement peu les revenus

dont ils disposent, ce qui les place sous le seuil de faible revenu ou de revenu viable.

L'expérience répétée de périodes d'inactivité contrainte, dues à l'absence d'opportunités artistiques rémunérées ou à des blessures et des maladies professionnelles, vient ainsi renforcer la précarité socio-économique que vivent les artistes de la scène, en même temps qu'elles créent chez eux un sentiment de découragement qui se double souvent d'une représentation d'échec professionnel.

C'est en cela qu'il faut interpréter le constat, tiré du croisement des données qualitatives et quantitatives de cette recherche, que **la précarité socio-économique constitue la première cause de transition de carrière chez les artistes de la scène**. Aux conditions de vie difficiles liées aux très faibles revenus s'ajoute l'expérience récurrente d'une instabilité souvent croissante avec l'avancement de la carrière. Peu de différences existent à cet égard entre les quatre professions étudiées, comme entre les différentes catégories d'artistes. Une majorité d'artistes créateurs (chorégraphes, metteurs et metteuses en scène, etc.) éprouvent autant cette expérience de la précarité et les sentiments d'usure, de découragement et d'échec qui lui sont liés, que les artistes interprètes. Cette « expérience » de la précarité et les conséquences à la fois émotionnelles, identitaires et physiques qui l'accompagnent, sont d'autant plus aiguës et problématiques chez les artistes dont la carrière artistique a été significative et a fait l'objet d'une forte notoriété.

Les autres causes de la transition de carrière mises en évidence dans le cadre de cette recherche sont liées aux facteurs suivants : **l'avancement en âge** des artistes, **l'usure et le vieillissement du corps**, les **accidents et les maladies professionnelles** (incluant les maladies relatives à la santé mentale), le **poids des exigences administratives liées aux activités de création**, le **manque de reconnaissance des milieux et le conformisme des diffuseurs**. Le plus souvent, les artistes vivent et éprouvent ces éléments comme un tout inextricable. Ces facteurs de la transition de carrière ont en effet tendance à se combiner les uns aux autres et à renforcer mutuellement leurs effets sous la forme d'une spirale négative. Les accidents et les maladies professionnelles de même que l'usure et le

vieillesse des corps peuvent ainsi être étroitement liés à la précarité que vivent les artistes. Le cumul de projets et d'engagements artistiques, nécessaire à leur maintien dans leur profession, les contraint parfois à renoncer à certaines précautions, à réduire leur préparation et leurs entraînements, ce qui occasionne alors des blessures voire des accidents majeurs, qui contribuent à leur tour à fragiliser davantage leur condition économique et professionnelle. Cela s'observe autant dans les professions où la physicalité est centrale (danse, cirque) que dans les autres professions étudiées (musique, théâtre).

Parce que ces éléments sont à l'origine de contraintes fondamentales qui compromettent la poursuite de nombreuses carrières dans les arts de la scène, ils sont porteurs d'enjeux de première importance. Une amélioration de la condition socio-économique des artistes interprètes et créateurs, une meilleure effectivité des mécanismes de protection sociale eu égard aux particularités de leurs conditions d'activité, une plus forte inclusivité des catégories d'artistes le plus touchées par une inversion abrupte de leurs opportunités artistiques d'interprétation ou de création, une transmission des œuvres et des organismes artistiques pour les artistes créateurs en fin de carrière, etc., figurent en tête de ces enjeux collectifs. Les réponses qui peuvent leur être apportées constituent autant de moyens qui permettent à la fois d'éviter les transitions de carrières non choisies et de diminuer leurs conséquences négatives sur les artistes et leurs proches.

Ce qui précède met en évidence que **la transition de carrière dans les professions artistiques de la scène est majoritairement de nature contrainte**. Elle s'impose aux artistes sans qu'ils l'aient choisie ou se soient préparés à cette éventualité. Or, l'état des connaissances dont ce rapport fait la synthèse met en évidence que les transitions involontaires sont associées à des taux élevés d'insatisfaction devant la nouvelle situation, d'insuccès professionnel suite à la transition et d'effets psychologiques et identitaires négatifs qui s'accompagnent de sentiments d'échec, de rejet, de deuil et de fragmentation de l'identité des personnes.

Les données rassemblées ici corroborent fortement ce constat. Pour la très grande majorité des artistes de la scène du Québec, **la transition de carrière est**

appréhendée comme une épreuve difficile à traverser voire insurmontable. Ce sentiment est d'autant plus aigu que les artistes sont fortement attachés à leur profession et que leur identité personnelle y est étroitement associée. Le fait de ne plus pouvoir s'exprimer artistiquement, de ne plus exercer leur passion et de se remettre personnellement en question figure parmi les raisons qu'ils invoquent pour expliquer leurs craintes et justifier leur difficulté à envisager sereinement une transition de carrière.

Toutefois, ces raisons d'ordre personnel n'expliquent qu'une partie des obstacles que rencontrent les artistes lorsqu'ils envisagent une possible reconversion. Une part significative d'entre eux considère en effet qu'**il est difficile de parler de la transition de carrière dans leur milieu artistique**, que celle-ci constitue un **tabou dans leur profession**. La réceptivité de leur milieu aux enjeux individuels et collectifs de la transition de carrière est ainsi mise en question par une part non négligeable d'artistes. Ils craignent notamment que de dévoiler leur intention d'entreprendre un changement de carrière ou de se préparer à une telle éventualité compromette leurs opportunités professionnelles à court terme. Le **manque de soutien de leur milieu** et la **peur du jugement de leurs pairs** constituent des freins structurels importants à la préparation et à la mise en œuvre de leurs projets de réorientation. Cette perception concernant leur milieu s'ajoute aux difficultés personnelles, d'ordre émotionnel et identitaire, liées au possible abandon de leur carrière artistique et explique que bon nombre de ces professionnels éprouvent **le sentiment profond d'avoir échoué leur carrière** lorsqu'ils affrontent cette question.

La prise en compte de **l'attachement identitaire des artistes de la scène à leur profession est essentielle** pour identifier et comprendre les enjeux liés à leur possible reconversion professionnelle et pour envisager des mesures d'accompagnement qui leur sont adaptées. Ces professions sont en effet caractérisées par des processus très particuliers de construction identitaire et des niveaux d'attachement qu'on ne trouve pas dans la plupart des professions non artistiques. Ce rapport analyse de manière détaillée les processus et les trajectoires à partir desquels leur identité personnelle finit souvent par se confondre avec

celle de leur profession. Ce qu'ils sont et ce qu'ils font constitue un tout souvent indissociable et fait appel à des principes de sens partagés au sein de communautés professionnelles très soudées. Parce qu'elle porte en elle un enjeu fondamental de recomposition identitaire, la reconversion professionnelle des artistes de la scène ne se résume ni à une question anodine ni à une problématique purement technique. Elle fait au contraire appel à un cheminement délicat de reconstruction de soi, qui amène l'individu à réorienter le sens de sa vie, à se redéfinir et à repenser les liens qui l'unissent à sa communauté professionnelle, voire à son cercle d'intégration sociale.

Ainsi, pour les artistes, la transition de carrière n'apparaît pas comme une page blanche qui offrirait l'opportunité de réinventer aisément une vie nouvelle. Elle se présente plutôt comme une épreuve existentielle importante. Elle prend la forme d'**un processus non linéaire qui s'inscrit obligatoirement dans la durée**. En effet, elle nécessite qu'on s'y prépare longtemps à l'avance. De plus, le cheminement vers la transition est ponctué de nombreuses hésitations, de revirements et parfois de reculs. Il ressort clairement des résultats de cette recherche qu'une majorité d'artistes, lorsqu'ils sont en activité, n'envisagent d'ailleurs pas d'autre issue au terme de leur transition de carrière que celle de continuer à travailler dans un secteur artistique ou culturel. La construction d'un autre horizon professionnel ne va pas de soi et nécessite par conséquent un accompagnement adapté à la réalité des artistes. Ceux-ci mettent d'ailleurs en évidence **la très grande importance qu'ils accordent à être accompagnés dans ce processus par des personnes issues du milieu artistique**, qui connaissent leur réalité et comprennent les enjeux personnels et professionnels associés à leur possible réorientation de carrière.

Dans un contexte où la précarité des conditions du travail artistique est généralisée, **trouver un travail offrant des conditions d'emplois plus favorables en termes de rémunération et de couverture sociale** constitue bien évidemment un horizon enviable de la transition de carrière pour une majorité d'artistes. Toutefois, une transition réussie est aussi, et peut-être surtout, considérée par eux comme l'aboutissement d'**un nouvel accomplissement et une réinvention de soi**.

La perspective d'**une transition de carrière chez les artistes de la scène survient à n'importe quel stade de la carrière** et touche autant les artistes professionnels récemment insérés sur le marché du travail que ceux plus avancés en carrière. Si beaucoup d'entre eux voient leurs opportunités artistiques ralentir vers l'âge de 40 ou 50 ans, les artistes plus jeunes et plus âgés affrontent également des enjeux spécifiques de transition qui nécessitent un accompagnement adéquat. Les transitions en cours de carrière constituent le type de transition le plus commun et reconnu par les institutions et la littérature. Comme nous l'avons indiqué, différents facteurs liés au ralentissement des opportunités artistiques rémunérées, à la précarité économique et à la santé se conjuguent souvent et posent alors l'enjeu d'une reconversion. Cependant, la période d'intégration dans la carrière, qui suit la sortie des écoles artistiques ou des universités, constitue un premier type de transition que doivent affronter la plupart des jeunes artistes, parfois très rapidement. Enfin, les artistes dont la carrière est plus accomplie manifestent également des besoins spécifiques en ce qui concerne la transition professionnelle. Ils portent notamment, pour les artistes créateurs, sur des enjeux de transmission des œuvres artistiques, de gestion d'organismes et de lieux de création, etc., et, pour les artistes interprètes plus âgés, sur la possibilité de valoriser leurs acquis professionnels et leurs compétences transférables dans une nouvelle.

Ces trois grands types de transition font appel à des besoins d'accompagnement spécifiques et, comme nous l'avons souligné, à un plus grand soutien collectif de ces milieux qui sont notamment appelés à mieux reconnaître l'importance qu'occupe la reconversion professionnelle dans le cheminement de carrière des artistes. Si la transition de carrière est un processus complexe qui implique notamment une redéfinition de soi, elle est aussi un phénomène qu'on peut qualifier d'ordinaire dans les professions artistiques puisqu'elle touche la quasi-totalité des personnes. Il est par conséquent important que cette transition ne soit plus considérée comme un tabou et que les artistes puissent s'y préparer sans influence négative sur leurs opportunités professionnelles ou leur réputation.

Pour les soutenir, les artistes ont besoin d'avoir accès à des formations et à un bilan de compétences et à des rencontres individualisées avec des spécialistes (psychologues, orienteur.euse.s, etc.). Il apparaît très clairement, sur la base du diagnostic posé par cette recherche, que ce soutien est appelé à être déployé sur mesure selon les besoins et les particularités des artistes concernés et le type de transition dans lequel ils se situent. La prise en compte des spécificités de leur trajectoire professionnelle, notamment de leur parcours antérieur de formation qui est souvent significatif, appelle des formations qui leur sont adaptées et la mise en place de dispositifs institutionnels de reconnaissance de leurs acquis et de transfert des compétences développées au fil des années.

L'examen approfondi des dispositifs d'aide dont peuvent bénéficier les artistes de la scène du Québec montre que, à l'exception du domaine de la danse, ils s'avèrent totalement insuffisants pour répondre aux nécessités. Lorsqu'ils existent, ces dispositifs rejoignent finalement qu'une très faible proportion de personnes et ils ne couvrent qu'une partie seulement de leurs besoins. Le secteur de la danse se distingue par l'action menée depuis plusieurs décennies par le Centre québécois de ressources et transition pour danseurs (CQRTD). Les données de cette recherche laissent à cet égard clairement apparaître un « effet CQRTD » qui se traduit par une plus forte intégration et institutionnalisation de la transition dans ce secteur. Les mesures d'accompagnement proposées par cet organisme sont en phase avec les besoins exprimés par les artistes, adaptées aux différents types de transition qui se présentent, rejoignent une forte proportion d'artistes de leur milieu et témoignent d'un haut niveau de satisfaction de la part des utilisateurs de ses services.

Ce rapport de recherche ancre ces éléments d'analyse dans la réalité factuelle des artistes de la scène qui pratiquent leur métier aujourd'hui au Québec. Ces conclusions émanent des données en 2019 et 2020 auprès d'une population d'artistes diversifiée en termes de discipline, de sexe, d'âge et d'intégration dans la carrière. Dans ce rapport sont présentés un grand nombre de tableaux, de graphiques, de données

chiffrées, qui permettent de prendre la mesure objective des faits esquissés dans ce résumé.

Respectant les principes de la recherche scientifique, cette enquête s'est déployée avec une méthodologie réfléchie, rigoureuse et compréhensive des particularités de ces mondes sociaux et a pris comme point de départ les connaissances déjà établies par la recherche sur les métiers de la création. La problématique de la transition de carrière dans les arts de la scène y est explorée sur différents aspects: sa dimension collective évoquant le fait qu'elle constitue une réalité importante de ces métiers; sa dimension individuelle qui permet d'approcher ses ressorts et ses impacts sur les personnes concernées; son intrication aux dynamiques identitaires propres aux métiers artistiques; et, finalement, les réponses institutionnelles à ce phénomène majeur de ce secteur professionnel. Tout au long de cette recherche, la préoccupation centrale a été d'**offrir une lecture du phénomène de la**

transition professionnelle ancrée dans l'expérience réelle des artistes de la scène. C'est pourquoi les répondant.e.s ont eu la possibilité de définir et décrire ce que représente à leurs yeux et dans leur vécu cet horizon de la transition.

Les auteurs de ce rapport souhaitent **que les résultats de cette enquête favorisent un dialogue productif dans les milieux artistiques, et entre les artistes, les institutions et les pouvoirs publics**, vers une valorisation des arts à titre de dimension fondamentale de la production sociale. En ces temps de pandémie, nous prenons collectivement la mesure des pertes multiformes engendrées par une diminution de notre accès à la culture et aux arts vivants. Puisse cette réflexion autour des transitions professionnelles donner l'envie de défendre et de soutenir ces artistes dont l'activité collabore sans aucun doute à la santé de nos sociétés.

Faits saillants

1. La transition de carrière représente **un enjeu central** dans les professions de la scène : 3 artistes sur 4 ont déjà songé à abandonner définitivement leur métier au cours de leur carrière; environ 4 artistes sur 10 envisagent d'entreprendre une transition de carrière d'ici 5 ans.
2. Les transitions de carrière dans les professions de la scène sont principalement contraintes. Elles s'imposent aux artistes alors que leur choix serait de poursuivre leur carrière artistique. Parmi les causes principales qui les obligent à envisager un retrait de leur discipline artistique, la **précarité financière** est évoquée par 8 artistes sur 10. L'effet combiné de **l'âge sur les possibilités d'emploi**, de **l'usure et du vieillissement du corps**, et de la **conciliation avec les obligations familiales** explique les réorientations professionnelles des artistes. **Les accidents et les maladies professionnelles** (incluant la **fatigue émotionnelle**) constituent également un enjeu collectif central qui explique les transitions de carrière. Les accidents et les maladies professionnelles touchent particulièrement les artistes du cirque et de la danse : 60% d'entre eux ont déjà connu des périodes d'interruption de leur carrière pour ces raisons. Enfin, le **poids des exigences administratives** liées au financement de la création et au financement des organismes artistiques a été soulevé par une majorité des artistes comme un motif potentiel de retrait de leurs métiers.
3. La transition de carrière constitue toutefois **une question fortement problématique** dans les 4 milieux étudiés (danse, cirque, musique et théâtre) : une part significative d'artistes avance que **dévoiler son intention d'entreprendre une transition de carrière peut avoir des conséquences professionnelles négatives** et qu'**il est difficile de parler de la transition de carrière dans leur milieu artistique**. Environ le quart des répondant.e.s pensent même que **la transition de carrière est un tabou dans leur profession**.
4. L'intégration dans la carrière professionnelle pour les diplômés des écoles artistiques offrant des programmes d'enseignement supérieur est porteuse d'enjeux importants de transition (**transition vers la carrière**) qui sont actuellement insuffisamment pris en charge. L'entrée précoce dans des parcours de formation extrêmement exigeants, ainsi que le très haut niveau de sélectivité à l'entrée des écoles supérieures, alourdissent la situation des artistes qui éprouvent des difficultés à s'intégrer sur le marché du travail artistique à la sortie de ces écoles. Deux enjeux principaux sont à distinguer. Le premier porte sur l'aide apportée aux jeunes diplômé.e.s afin de **faciliter leur intégration durable en carrière**. Le second est relatif à **la réorientation professionnelle** de ceux qui ne trouvent pas à s'intégrer dans la profession artistique à laquelle ils se destinaient.

5. Les enjeux individuels et collectifs de la transition de carrière des artistes de la scène, mais aussi leurs besoins d'accompagnement, doivent être resitués dans le contexte particulier de leurs conditions d'activité et de leur statut de travailleurs et de travailleuses autonomes. Ce rapport dresse un portrait détaillé de ces conditions d'activité. Les bas revenus (plus de la moitié des artistes de la danse, de la musique et du théâtre ayant répondu à notre enquête ont retiré moins de 20 000\$ de leurs activités artistiques au cours de l'année 2019), la présence généralisée de périodes d'inactivité contraintes qui touche près des trois-quarts des artistes et la pluriactivité (4 artistes sur 10 de la danse, de la musique et du théâtre occupent un emploi parallèle dans un secteur non artistique, et un peu moins de 2 artistes du cirque sur 10), participent directement à la **précarisation de la condition socio-économique des artistes**. Celle-ci est non seulement une cause importante de la transition de carrière dans les métiers des arts de la scène, mais elle est aussi porteuse d'une **précarité financière** et d'une **usure physique et mentale** des artistes susceptibles d'influencer négativement leurs possibilités de mener à bien un processus de réorientation professionnelle.

6. Plus de 7 artistes sur 10 témoignent d'un **fort attachement identitaire à leur profession** (« C'est toute ma vie, c'est ma passion, ça fait complètement partie de ma personnalité et de mon identité »). Ceux qui considèrent que leur activité artistique ne définit pas du tout leur identité personnelle ou qui considèrent que leur activité est surtout un travail plutôt qu'une passion constituent une infime minorité. Nous distinguons dans le cadre de cette recherche **6 profils d'attachement identitaire** porteurs de modes d'articulation différents entre activité professionnelle et identité personnelle qui influencent significativement la volonté ou non de poursuivre une carrière artistique.

7. L'attachement des artistes de la scène à leur profession constitue le principal facteur qui explique pourquoi certains n'ont jamais envisagé une transition de carrière. En dépit de leurs conditions précaires d'activité, la peur de **ne plus pouvoir pratiquer leur art** et la crainte de **ne pas retrouver une activité qui les passionne autant** constituent les deux causes principales de leur impossibilité de penser à une transition. Ces deux mêmes éléments sont identifiés comme les principales difficultés que devront affronter ceux qui envisagent, à terme, de mettre fin à leur carrière artistique. Le **sentiment d'avoir échoué sa carrière artistique**, de **manquer de soutien de la part de son milieu** ou la **peur du jugement de ses pairs** constituent dès lors des perceptions très répandues au sein des 4 professions artistiques étudiées. La transition de carrière est perçue comme un deuil, voire un échec.

8. Pour les artistes de la scène encore en activité ou sur le point de mettre un terme à celle-ci, **continuer à exercer un métier artistique dans un secteur artistique** constitue l'horizon de transition de carrière envisagé par le plus grand nombre de répondant.e.s (55,9% des circassien.ne.s, 40,1% des artistes de la danse, 38,9% des comédien.ne.s et 26,8% des musicien.ne.s). **Exercer un métier non artistique dans le secteur culturel** fait grimper la

part de ceux qui souhaitent rester dans le secteur des arts (74,5% des circassien.ne.s, 56% des artistes de la danse, 55,2% des comédien.ne.s et 37,5% des musicien.ne.s).

9. Pour 9 artistes sur 10, dans le contexte de leurs métiers de vocation, dans lesquels la réalisation de soi occupe une place importante, **une transition réussie** est d'abord l'aboutissement d'**un nouvel accomplissement de soi** et d'**une réinvention de soi**.
10. Parmi les ressources et les besoins d'accompagnement pour mener à bien leur transition de carrière, **l'accès à des formations** est, de loin, la ressource la plus largement mise en évidence par les artistes. Ce besoin touche particulièrement les artistes de la danse et du cirque. La durée des parcours de formation antérieurs, l'importance de l'investissement personnel et financier et l'âge des artistes viennent fortement limiter leurs possibilités de reprendre des études. Les faibles niveaux et l'instabilité de la rémunération de ces professions, qui empêchent les artistes de prévoir financièrement leur éventuelle transition, expliquent que **l'accès à des bourses d'études ou à des prêts étudiants** constitue un besoin pour une majorité d'artistes dans les 4 professions. L'accès à un **bilan de compétences**, aux **services d'un.e orienteur.se de carrière** et d'**un.e psychologue** constitue également des ressources mentionnées par les artistes.
11. Dans l'identification des ressources qui leur seront nécessaires, nous observons clairement un « **effet CQRTD** » au sein du milieu de la danse. L'action que mène le Centre québécois de ressources et transition pour danseurs dans son milieu et la connaissance très répandue des services qu'il offre aux artistes de la danse en activité expliquent que ceux-ci identifient de manière plus précise leurs besoins en transition de carrière que les artistes des autres professions étudiées.
12. La très grande majorité des artistes de la scène, de 56% (musique) à 70% (danse), considèrent qu'**il est très important ou important d'être accompagnés dans leur parcours de transition professionnelle par une personne issue du milieu artistique** plutôt que par quelqu'un qui ne possède pas cette expérience.
13. Les **services d'accompagnement professionnel actuellement offerts aux artistes par Emploi-Québec** et ses organismes de services (Cible Retour à l'Emploi et Travail Sans Frontières) prennent la forme, sans s'y limiter, d'un bilan de compétences. Ils visent à développer une meilleure connaissance de soi dans le but de favoriser l'employabilité de leurs participant.e.s. Nos observations mettent en évidence la **popularité très limitée de ces programmes auprès des artistes de la scène**. La très grande majorité d'entre eux (60% des artistes de la danse, de la musique et du théâtre et près de 80% des circassiens) ne connaissent pas du tout ces programmes. De manière générale, **une majorité d'artistes** (50% des musicien.ne.s, 50% des circassien.ne.s, 44% des artistes de la danse et 39% des

comédien.ne.s) **n'iraient pas chercher de l'aide auprès d'Emploi-Québec s'ils devaient entreprendre une transition de carrière.** Le décalage important entre, d'une part, les services actuellement offerts par Emploi-Québec et, d'autre part, la nature des besoins d'accompagnement exprimés par les artistes, les ressources particulières dont ils estiment avoir besoin et l'importance qu'ils attachent à être accompagnés par une personne qui possède une connaissance fine des milieux artistiques (ou qui est issue de ces milieux), expliquent probablement la faible popularité de ces programmes, le déclin significatif de la proportion d'artistes qui ont recours à certains de ces programmes, mais aussi le fait que les artistes qui y ont recours ne complètent généralement pas ces programmes.

14. Dans le secteur de la danse, le **Centre québécois de ressources et transition pour danseurs (CQRTD)** offre depuis 1985 des services individualisés d'aide et d'accompagnement à la transition de carrière à partir d'un programme de bourses (de formation, de recyclage, etc.) et de consultations auprès de spécialistes (en orientation, en psychologie, etc.). Cet organisme s'adresse aux artistes de la danse qui décident d'entreprendre une transition en cours ou en fin de carrière. Le CQRTD a également développé un accompagnement des diplômés des écoles supérieures de danse afin de favoriser leur transition vers le marché du travail. Cet organisme est à l'origine, dans le secteur de la danse, **d'une forte professionnalisation de la transition de carrière que l'on ne retrouve pas dans les autres professions étudiées.** Son existence et les services qu'il offre sont connus par 93% des artistes de la danse et près de 1 sur 2 a eu recours à ses programmes alors qu'ils sont toujours en carrière. Ces derniers indiquent que le CQRTD leur a permis de faire le point sur leurs possibilités de transition de carrière et d'être accompagnés par des spécialistes utiles dans leur processus de changement professionnel. Plusieurs d'entre eux ont déjà pu entamer dans ce cadre des formations qui s'inscrivent dans un projet de réorientation professionnelle et d'autres ont pu développer une carrière parallèle à leur profession artistique.

15. En dehors du milieu de la danse, la majorité des besoins de transition de carrière identifiés par les artistes des trois autres professions ne font actuellement l'objet d'aucune réponse adéquate. Cette absence représente, pour les artistes eux-mêmes et leur entourage, pour leurs milieux professionnels et pour la société dans son ensemble, **des enjeux fondamentaux et des coûts (humains, mais aussi liés à une perte, voire à un gaspillage, de compétences dans le contexte d'une économie basée sur le talent et la créativité) qui appellent une prise en charge institutionnelle adaptée** aux spécificités de ces milieux professionnels qui diffèrent fortement d'autres milieux de travail.

Introduction

Étudier et rendre compte des enjeux entourant la transition de carrière chez les artistes de la scène représente un mandat de recherche exigeant d'un point de vue scientifique et essentiel par la nature de son objet, puisqu'il touche au cœur même du « travail » artistique et au sens que lui attachent les artistes.

Cette recherche ne part pas d'un présupposé définissant *a priori* ce qu'est ou devrait être une transition de carrière. Nous n'avons pas structuré la recherche selon une considération normative relative à ce que devraient faire les artistes à tel ou tel stade de leur carrière. Cette recherche repose sur une logique compréhensive, dont la visée est d'identifier ce que signifie la « transition de carrière » pour les artistes d'aujourd'hui. Elle ne poursuit pas, en effet, d'autre ambition que celle de *chercher à comprendre pourquoi un grand nombre d'artistes de la scène sont confrontés, à un ou à plusieurs moments de leur carrière, au besoin ou au désir de penser à une transition professionnelle, éventuellement à la nécessité de mettre en œuvre une transition vers un autre métier et un autre travail que celui qu'ils exercent comme artistes.*

Selon la perspective ici adoptée, il s'agit d'abord de discerner *pourquoi* la transition de carrière constitue un enjeu dans les arts de la scène. Pourquoi tant d'artistes sont-ils appelés à se réorienter professionnellement et, éventuellement, à abandonner leur métier artistique? L'analyse des éléments qui influent sur la transition de carrière s'attarde à des phénomènes complexes qui très souvent se chevauchent (la personne elle-même, son milieu professionnel, la société dans laquelle se déploie son travail). C'est typiquement le cas des dynamiques de précarisation socio-économique du travail artistique dont la centralité, parmi les différents facteurs explicatifs de la transition de carrière, est évidente. Toutefois, cette précarité socio-économique des artistes se conjugue à d'autres facteurs de transition, notamment ceux liés à la santé. L'ensemble de ces enjeux peut générer *une usure* par rapport au métier, dont la nature est multidimensionnelle (économique, physique, identitaire, etc.).

Dans ce rapport, nous ne cherchons pas à réduire les causes et les enjeux de la transition de carrière à quelques facteurs uniques (les blessures, l'âge, etc.) ou à des phénomènes englobants d'ordre systémique qui dépasseraient les milieux des arts (la précarité, les discriminations, etc.). Nous cherchons plutôt à *qualifier le pourquoi de la transition de carrière à partir des différents registres de signification et d'interprétation que les artistes assignent aux conditions d'exercice de leurs métiers*. Comment perçoivent-ils le « travail » que constitue leur métier de création? Comment interprètent-ils l'évolution de celui-ci au cours de leur carrière? Quel avenir perçoivent-ils quant à l'évolution possible de l'exercice de leur métier?

C'est à partir du sens que les artistes attachent à leur « travail » et à ses conditions de pratique que se structure cette recherche. Celle-ci repose dès lors sur une approche *par le bas*, de nature inductive plutôt que déductive, par laquelle nous avons cherché à décrire non pas ce que devrait être la transition de carrière ou pourquoi elle constituerait un impératif, mais, au contraire, ce qu'elle représente concrètement pour les artistes concernés.

Cette posture analytique explique que cet objet de recherche – les enjeux et les besoins d'accompagnement des artistes de la scène en matière de transition de carrière – s'est traduit par une démarche systémique qui prend en compte une large diversité de points de vue et d'angles

d'analyse. Comme nous l'indiquons dans la présentation des objectifs et de la méthodologie (section 1), cette recherche rassemble une somme considérable d'entretiens et de données d'enquête. Les artistes de la scène, dans les 4 professions étudiées (danse, cirque, musique et théâtre), sont bien sûr au centre de ce dispositif. Cependant, nous avons aussi rencontré des personnes¹ représentant différentes institutions structurantes pour ces professions : écoles supérieures, organismes de services, compagnies majeures, institutions de représentation professionnelle, etc. Ainsi, les données qualitatives rassemblées dans le cadre des entretiens menés auprès des artistes du projet-pilote conduit par le Centre québécois de ressources et transition pour danseurs (CQRTD) (voir section 1) et auprès des milieux institutionnels, ont permis d'élaborer un questionnaire de grande ampleur, diffusé au plus grand nombre possible d'artistes professionnels actifs dans les 4 domaines étudiés. Les questions posées et les choix de réponses de cette vaste enquête en ligne – à notre connaissance, la première de cette ampleur à avoir été menée dans les professions de la scène – ont visé à expliciter les enjeux et les besoins de la transition de carrière, non à partir de catégories, mais selon l'expérience concrète des artistes eux-mêmes, en tenant compte des spécificités des milieux des arts de la scène et du travail d'artiste qui s'y déploie.

Cette même approche – inductive et compréhensive – a aussi structuré notre étude de ce que l'on pourrait appeler l'*horizon de la transition carrière*. Qu'est-ce qu'une transition de carrière « réussie » pour les artistes de la scène? Quels sont les enjeux, individuels et collectifs, de cette transition? Quels sont les obstacles à surmonter? À partir de quelles ressources? Nous n'avons pas cherché à dire comment les réorientations professionnelles des artistes devraient se dérouler pour être efficaces ou rationnelles dans un monde idéal. À l'inverse, nous nous sommes concentrés, encore une fois, sur l'objectif de replacer les transitions de carrière dans le contexte spécifique des arts de la scène. Nous avons cherché à mettre en évidence ce qui apparaît aux artistes comme un horizon possible à leur carrière même si, pour de multiples raisons et pour nombre d'entre eux, la visibilité de cet horizon est partielle, incertaine et qu'elle s'inscrit dans un déchirement identitaire entre le désir de poursuivre leur métier artistique et le sentiment qu'une bifurcation professionnelle constitue le bon choix.

Cette perspective de recherche explique que toute l'attention a été portée aux artistes de la scène encore en activité ou sur le point d'entamer une transition de carrière². Nous avons cherché à décrire de manière détaillée, à partir d'un cadre analytique adapté, les particularités de leur activité professionnelle et, notamment, sa variabilité selon des cycles plus ou moins discontinus de

¹ Parmi ces représentant.e.s, de nombreuses personnes ont elles-mêmes poursuivi une carrière artistique avant d'assumer des fonctions de direction au sein de ces institutions.

² Nous aurions pu étudier des artistes qui auraient accompli entièrement une transition de carrière afin d'examiner *a posteriori* les facteurs qui influencent favorablement et négativement ce processus. Cette perspective aurait été directement complémentaire à la nôtre. Elle repose toutefois sur une approche différente qui comporte certaines limites. Parmi celles-ci, la plus importante est sans doute que, en dehors du milieu de la danse, seul secteur de la scène à accompagner de manière structurée les processus de réorientation professionnelle, les transitions se déroulent sans accompagnement institutionnel, souvent sans aucun soutien du milieu. Il aurait été difficile de rejoindre les personnes pour qui, notamment du fait de l'absence de soutien adapté, la transition professionnelle se serait mal passée. Ainsi, dans le souci de garder le cap sur nos objectifs prioritaires, et devant un échéancier de recherche serré, nous avons choisi de dresser un bilan des enjeux et des besoins d'accompagnement exprimés par les artistes en activité. Cependant, il est à noter que notre enquête s'est attardée à recueillir l'opinion de ces artistes *sur leur milieu* à partir de leur connaissance des expériences vécues par leurs pairs, non seulement à partir de leur propre expérience. Nous pensons que cela permet d'accéder à une vision d'ensemble des enjeux des transitions professionnelles dans les arts de la scène au Québec.

travail, au cours d'une même année et tout au long de la carrière. Ainsi, ce rapport dresse un état des lieux actualisé et détaillé des conditions socio-économiques (formation, statuts, revenus, etc.) et des conditions de pratique des artistes dans ces quatre professions de la scène. Nous avons également examiné la place qu'occupe l'identité professionnelle dans l'attachement fondamental qu'ont les artistes à leur métier « de vocation », les liens multiples qui les unissent à leur milieu, les grands enjeux qui touchent leurs professions, etc.

De ce fait, la transition de carrière a été abordée selon ses multiples dimensions et composantes tant individuelles que collectives. Ces dernières portent sur la réalité et l'importance de cet objet au sein de ces milieux et sur l'analyse des éventuelles mesures d'aide et d'accompagnement portées par les organismes de soutien professionnels (singulièrement, l'action du CQRTD dans le secteur de la danse), mais aussi par les dispositifs d'Emploi-Québec.

L'ensemble de ces éléments fonde un diagnostic qui positionne la question de la transition de carrière dans les professions de la scène autrement qu'en la limitant à un processus technique ou à une séquence rationnelle d'étapes « à suivre ». En replaçant la transition de carrière dans le contexte spécifique de l'exercice de ces professions, nous avons cherché à résister aux lectures simplificatrices, positives ou négatives, de la rupture et de la transition.

Une réorientation professionnelle pour un artiste de la scène n'est ni une page blanche qui offre la vertu d'un recommencement et d'une vie totalement nouvelle ni un exercice par nature voué à l'échec. La transition est généralement appréhendée par les artistes comme une expérience complexe, parfois incontournable, parfois stimulante, certes difficile à mener, mais pour laquelle des leviers existent au sein même de leur communauté artistique. Si la situation de transition constitue, par définition, un passage, elle ne représente pour les artistes ni une rupture nette ni une déchirure avec leur monde artistique. C'est au contraire dans l'exercice d'une certaine continuité que l'idéal de la transition est pensé. Percevoir et comprendre ce qui fait la spécificité de ces métiers et ce qui fonde l'attachement identitaire des artistes à leur milieu devient alors la condition essentielle d'un accompagnement utile, quelle que soit la forme du dispositif d'aide et de soutien.

Comment lire ce rapport ?

Ce document est structuré en 8 sections différentes qui apportent des éclairages complémentaires à notre objet d'étude selon une logique séquentielle. Le lecteur pressé ou désireux d'y trouver des données particulières sera en mesure d'en réaliser une lecture ciblée.

La section 1 présente les différents objectifs de cette recherche, la nature du matériau accumulé et les différents éléments conceptuels à partir desquels se sont structurés les entretiens réalisés, et l'enquête en ligne menée auprès d'artistes des quatre professions.

La section 2 prend la forme d'une revue systématique de la documentation scientifique disponible relative à la transition de carrière dans les professions des arts de la scène. Bien que cette recherche ne suive pas une logique déductive et que cette littérature n'offre que des éclairages parcellaires de la transition de carrière dans les professions artistiques, nous entrons en dialogue, dans plusieurs autres sections de ce rapport, avec cet état des savoirs et les éléments clés qui en ressortent.

Les sections 3 à 8 présentent nos résultats de recherche selon une logique qui vise à discerner les enjeux collectifs de la transition de carrière (sections 3, 4 et 5) des enjeux individuels vécus ou appréhendés par les artistes (sections 6 et 7). Leur ordre vise aussi à mettre en évidence les questions spécifiques qui se rapportent à la transition vers la carrière (section 4), au rôle que jouent les conditions d'activités des arts de la scène dans la décision d'opérer une transition en cours de carrière (section 5) et aux enjeux spécifiques liés à l'attachement identitaire des artistes à leur profession (section 6).

La section 3 a pour ambition d'établir un portrait général de l'ampleur du phénomène de la transition de carrière dans les professions de la scène, de ses différentes causes et enjeux collectifs.

Dans la section 4, nous présentons un type particulier de transition et les enjeux qui s'y rapportent : la transition *vers* la carrière, c'est-à-dire l'entrée dans le métier. Parce que les arts vivants reposent sur un haut niveau de professionnalisation et des parcours de formation extrêmement exigeants et sélectifs, l'entrée dans la carrière prend la forme d'une véritable transition – de l'école vers le marché du travail artistique – qui relève d'enjeux et de besoins d'accompagnement spécifiques.

La section 5 dresse un portrait détaillé des conditions d'activité des artistes de la scène *en carrière*, dans l'objectif de comprendre le contexte pratique dans lequel s'envisagent, se planifient et se déroulent les transitions de carrière. La précarité économique, généralisée dans ces quatre professions, constitue la cause la plus importante qui contraint les artistes à quitter leur métier; d'où l'importance que prend cet élément.

Alors que les premières sections portent sur les enjeux collectifs de la transition de carrière, les sections 6 et 7 analysent les enjeux et les besoins *individuels* de la transition de carrière et la manière dont les artistes envisagent cette alternative professionnelle. La section 6 aborde la question centrale de l'attachement identitaire des artistes à leur profession et établit, à partir de différents profils d'attachement, une analyse des facteurs individuels qui conduisent les artistes à quitter leur métier, les difficultés qu'ils perçoivent et leur horizon professionnel. La section 7 aborde la manière dont les artistes définissent une éventuelle transition « réussie », ainsi que les ressources qu'ils estiment nécessaires afin de mener à bien une telle transformation.

Enfin, la section 8 passe en revue et analyse de manière détaillée les dispositifs d'aide à la transition de carrière actuellement à la disposition des artistes de la scène. Nous nous interrogeons également sur l'effectivité des services offerts, sur la base des besoins d'accompagnement et des enjeux individuels et collectifs mis en évidence par les artistes et leurs milieux.

1. Présentation de l'enquête

Cette recherche a été réalisée à la demande du ministère de la Culture et des Communications du Québec. Le Ministère souhaite dresser un portrait des enjeux de transition de carrière que les artistes professionnels de la scène – interprètes, créatrices et créateurs – doivent affronter et définir leurs besoins d'accompagnement dans ce domaine.

Quatre secteurs dans lesquels évoluent ces artistes professionnels ont été étudiés :

- la danse;
- le théâtre;
- le cirque;
- la musique.

Dispositif d'enquête

Ce rapport s'appuie sur un important dispositif d'enquête basé sur des approches méthodologiques qualitatives et quantitatives qui s'est tenu de mai 2019 à mai 2020.

Ce dispositif a comporté **cinq volets** qui ont permis d'accumuler une somme considérable de données (dont plus de 700 pages de transcriptions issues d'une cinquantaine d'entretiens et 834 questionnaires d'enquête exploitables) :

- un état des connaissances existantes à partir d'une revue systématique de la littérature scientifique disponible;
- un examen des dispositifs de transition de carrière actuellement offerts aux artistes et l'analyse de leur effectivité;
- un état des lieux des enjeux exprimés par les acteurs institutionnels de ces milieux : près de 30 entretiens ont été réalisés auprès d'organismes (regroupements, union, guildes, conseils, etc.), des directions des principales institutions d'enseignement des arts de la scène (écoles, conservatoires, etc.) et des organisations artistiques parmi les plus importantes dans ces professions (orchestres, compagnies, etc.);
- un accompagnement scientifique d'un projet pilote mené par le Centre québécois de ressources et transition pour danseurs (CQRTD) qui permet à 20 artistes de la scène d'être accompagnés et soutenus dans leur parcours de réorientation professionnelle. Dans ce cadre, les chercheuses et chercheurs ont assisté à plusieurs rencontres organisées par le CQRTD et réalisé 20 entretiens auprès des artistes participant à ce projet;
- une enquête exhaustive en ligne (le questionnaire comportait plus de 60 questions) auprès d'environ un millier d'artistes professionnels de ces milieux.

Objectifs

Quatre objectifs principaux ont été assignés par le ministère de la Culture et des Communications du Québec à l'équipe scientifique qui a mené cette recherche³ :

1. établir les besoins et les enjeux des artistes des arts de la scène en matière de transition de carrière Il s'agit également d'examiner en profondeur les facteurs qui conduisent les artistes à envisager une transition de carrière (précarité, contraintes physiques, âge, diminution des occasions de travail, etc.), leurs différentes perceptions quant à celle-ci (quand?, pourquoi?, comment?) et leur connaissance des possibilités qui s'offrent à eux lorsqu'est prise la décision d'entreprendre une réorientation professionnelle;
2. mettre en avant les facteurs, les enjeux et les besoins *transversaux* aux quatre professions étudiées⁴ et ceux qui, le cas échéant, leur sont *spécifiques*;
3. établir les principales caractéristiques sociodémographiques des artistes à l'étude (sexe, âge, niveau de formation, caractéristiques de leur activité, nature de la carrière, etc.) et estimer le nombre et les caractéristiques des personnes concernées par une transition de carrière;
4. dresser un inventaire exhaustif des services de transition de carrière actuellement disponibles au Québec pour les professions à l'étude et évaluer leur effectivité. Pensons notamment aux bilans de compétences et au suivi individualisé pour les professions culturelles mis en place par Emploi-Québec et Compétence Culture, ainsi qu'aux mesures d'accompagnement initiées par d'autres institutions ou organismes actifs dans ces milieux. Certains ont d'ailleurs créé des mesures qui méritent une analyse approfondie. C'est le cas du CQRD qui est à l'origine d'une action pionnière en matière de transition de carrière en offrant aux artistes de la danse des services de consultation auprès de professionnels (orientation, psychologie, finances, etc.) et des bourses (exploration, formation, etc.).

Une analyse transversale des différents volets de la recherche

Les diverses méthodologies utilisées dans les cinq volets de cette recherche poursuivent un objectif commun : comprendre les conditions dans lesquelles s'opère une carrière artistique et la manière

³ Ministère de la Culture et des Communications du Québec, Direction du statut de l'artiste, de la sensibilisation et de la formation aux arts et à la culture, « Mandat de recherche pour mieux comprendre les besoins d'accompagnement des artistes en transition de carrière », 31 janvier 2018, 8 pages.

⁴ Dans le cadre de cette enquête, nous avons utilisé comme des synonymes les mots *professions*, *métiers* et *occupations professionnelles*. Cependant, il n'est pas inutile de noter qu'en sociologie des professions, de nombreuses subtilités se glissent entre ces termes, particulièrement en ce qui a trait aux différentes traditions nationales de l'usage du mot « profession », ou aux enjeux légaux que posent ces catégories. À ce sujet, se référer aux travaux de Freidson (1986) et de Scullli (2007).

dont les artistes la vivent concrètement afin de définir les enjeux et les besoins que rencontrent les artistes en matière de transition professionnelle.

Une même matrice, transversale aux entretiens et à l'enquête en ligne, opérationnalise cet objectif. Elle comporte **quatre principaux registres de questions**.

1. *Les conditions d'entrée en carrière des artistes de la scène et les grandes étapes de leur parcours professionnel :*

- l'âge auquel les artistes commencent leur carrière;
- les circonstances et éléments biographiques qui les amènent à leur parcours scolaire (modalités de sélection à l'entrée, cursus, importance de la formation scolaire dans l'accès à la carrière);
- les conditions d'entrée sur le marché du travail (éléments qui rendent possible cette entrée et les conditions dans lesquelles s'opèrent les premiers projets et engagements artistiques);
- les étapes ultérieures de la carrière et l'analyse des séquences de leur déroulement et de leur moment charnière;
- la nature des obstacles et des difficultés rencontrées au cours de la carrière.

2. *Les conditions socio-économiques et statutaires de l'activité artistique et leur évolution au cours de la carrière :*

- les statuts d'emploi (salarié, autonome, combinaison des deux);
- la durée des projets et des contrats;
- la pratique éventuelle d'un emploi dans un secteur non artistique, les motifs et les modalités de ce travail pluriactif;
- l'existence éventuelle de périodes d'inactivité, les raisons de ces périodes et leur évolution au cours de la carrière;
- les conditions socio-économiques, leur évolution au cours de la carrière et l'analyse que les artistes font de leurs conditions de travail et de vie :
 - revenus;
 - sécurité d'emploi;
 - accès à une protection sociale;
 - conditions de vie;
 - facteurs de précarisation;
- actions entreprises par les milieux et les institutions pour améliorer les conditions socio-économiques des artistes et sentiments de ces derniers d'être soutenus.

3. *L'appartenance identitaire aux milieux artistiques :*

- l'importance et la nature des liens entre artistes;
- l'existence et la nature des communautés artistiques et les dynamiques sociales et organisationnelles qui les fondent;
- l'attachement identitaire à la profession.

4. Les enjeux, le vécu et les besoins en matière de transition de carrière :

- les perceptions des artistes en activité quant à l'importance qu'occupe la transition de carrière par rapport à l'évolution possible de leur activité artistique;
- les facteurs qui influencent la décision d'entreprendre une transition de carrière et les moments où celle-ci se passe;
- la nature contrainte ou choisie de la transition de carrière;
- la proportion et les caractéristiques des artistes concernés;
- les circonstances, les questionnements et la préparation qui entourent la transition;
- la manière dont la transition de carrière est perçue, reconnue et soutenue par les milieux;
- les enjeux transversaux et spécifiques aux professions de la scène qui relèvent de la réorientation professionnelle;
- le degré de connaissance des artistes et des acteurs institutionnels des milieux artistiques des aides disponibles en matière de transition;
- la nature d'une transition de carrière réussie;
- les horizons professionnels que visent les artistes lorsqu'ils envisagent de se réorienter;
- la nature et l'importance des besoins d'accompagnement des artistes dans ce domaine.

Une série d'entretiens menée auprès de l'ensemble des acteurs des arts de la scène

Cette matrice analytique a été traduite en quatre guides d'entretien (voir en annexe) qui ont permis de mener **une cinquantaine d'entretiens approfondis** auprès de quatre catégories d'acteurs de ces milieux : 1) les artistes, 2) les institutions représentatives des professions ou offrant des services (de transition, de soutien à la création, etc.), 3) les directions des institutions de formation (écoles) et 4) les directions d'organismes artistiques importants dans ces professions.

Cette série d'entretiens a été menée auprès d'**artistes professionnels de la scène qui participent à un projet pilote mené par le Centre québécois de ressources et transition pour danseurs (CQRTD)** dont l'équipe de recherche assure le suivi scientifique. Ce projet pilote, une expérimentation totalement inédite dans le milieu des arts de la scène, permet à 20 artistes d'être accompagnés

dans leurs projets de réorientation professionnelle et de bénéficier d'un financement et d'un soutien sur mesure de la part d'experts (en transition, en orientation de carrière, en psychologie, en conseils juridiques) qui disposent d'une expérience significative dans l'accompagnement d'artistes. 20 entretiens ont été menés dans ce cadre auprès de :

- 5 chorégraphes de la danse;
- 5 circassien.ne.s;
- 5 musicien.ne.s;
- 5 comédien.ne.s;

Des entretiens ont également été réalisés auprès des **milieux institutionnels** suivants.

- Institutions représentatives des professions étudiées :

- Union des artistes;
- Regroupement québécois de la danse;
- En piste;
- Guilde des musiciens et musiciennes du Québec;
- Conseil québécois de la musique;
- Conseil québécois du théâtre;
- Alliance of Canadian Cinema, Television and Radio Artists.

- Institutions offrant des services de transition de carrière ou connexes à la transition de carrière, et celles qui offrent des programmes de soutien aux arts et aux artistes :

- Centre québécois de ressources et transition pour danseurs (2 entretiens);
- Conseil des arts et des lettres du Québec;
- Conseil des arts de Montréal;
- Compétence Culture;
- Cible Retour à l'Emploi;
- Travail Sans Frontières;
- Actors Fund of Canada.

- Écoles proposant des programmes de formation reconnus dans les professions:

- École de danse contemporaine de Montréal;
- École supérieure de ballet du Québec;
- École de danse de Québec;

- École nationale de cirque;
- École de cirque de Québec;
- École nationale de théâtre du Canada;
- Conservatoire d'art dramatique de Montréal;
- Conservatoire d'art dramatique de Québec;
- Conservatoire de musique de Québec.

- Directions artistiques ou administratives de grands organismes artistiques :

- Les Grands Ballets;
- Les Ballets Jazz de Montréal;
- Cirque du Soleil;
- Orchestre symphonique de Québec.

À partir de différentes perspectives qui sont à la fois celles des artistes du projet pilote que nous avons rencontrés – dont les parcours individuels et les métiers différents, y compris entre artistes issus d'une même profession – et des acteurs institutionnels qui occupent des rôles distincts dans le fonctionnement de ces professions, nous avons pu relever de nombreux enjeux inhérents aux métiers des arts de la scène. Parce que la très grande majorité des personnes rencontrées dans les milieux institutionnels ont elles-mêmes connu une carrière artistique, cette série d'entretiens a permis de **cerner la réalité des artistes, de leur profession concrètement vécue, aux différents moments de leur carrière et selon leurs caractéristiques et leurs profils particuliers.**

La **technique de l'entretien semi-dirigé** accorde une grande liberté aux personnes interrogées tout en permettant de structurer l'échange autour d'une liste précise de questions et de thématiques. Cette technique permet de rassembler de nombreuses informations, de nature parfois très différente (points de vue, données factuelles, statistiques, renvoi vers des sources documentaires ou des expertises complémentaires, etc.). Elle permet surtout de **prendre en compte le jugement, l'interprétation et les perceptions des personnes interrogées.** Les enjeux et les besoins relatifs à la transition de carrière des artistes de la scène, qui constituent l'objet de cette recherche, ne sont donc pas abordés à partir de catégories *a priori* issues des connaissances théoriques des chercheurs et chercheuses, mais à partir du sens et des représentations que leur assignent les artistes et les acteurs de ces milieux professionnels. Parce qu'un nombre significatif d'entretiens – près d'une cinquantaine – a été mené, dans différents lieux et sphères institutionnelles, le matériau collecté a permis de **circonscrire ce que la transition de carrière représente concrètement pour les acteurs de ces milieux autour de points de convergence et de spécificités portant sur des enjeux plus singuliers qui varient selon les individus, les moments de la carrière ou les particularités de certaines professions.**

Une enquête en ligne menée à large échelle auprès des artistes des quatre professions

Les connaissances développées dans les quatre premiers volets de cette recherche (état des connaissances, examen des dispositifs de transition actuellement offerts aux artistes, enquête auprès des milieux institutionnels et suivi scientifique du projet pilote) ont permis de créer un questionnaire d'enquête détaillé soumis aux artistes en activité, notamment aux membres des associations représentatives des quatre milieux étudiés. Ce questionnaire d'enquête est le produit d'une **systematisation des connaissances acquises dans les premières étapes de la recherche** et comporte un éventail de questions élaborées sur mesure pour les artistes de la scène. À l'instar des entretiens, il ne repose pas sur une définition *a priori* de la transition de carrière, mais au contraire sur **des catégorisations de la transition de carrière issues des artistes eux-mêmes et des acteurs institutionnels de ces milieux**.

L'enquête en ligne a été diffusée par l'intermédiaire des associations suivantes auprès de leurs membres actifs : Union des artistes, Regroupement québécois de la danse, Centre québécois de ressources et transition pour danseurs, En piste, Guilde des musiciens et musiciennes du Québec, Conseil québécois de la musique. Elle a aussi fait l'objet d'une diffusion plus organique à travers les communautés artistiques par le biais d'une page Facebook encourageant les artistes à partager l'enquête auprès de leurs collègues.

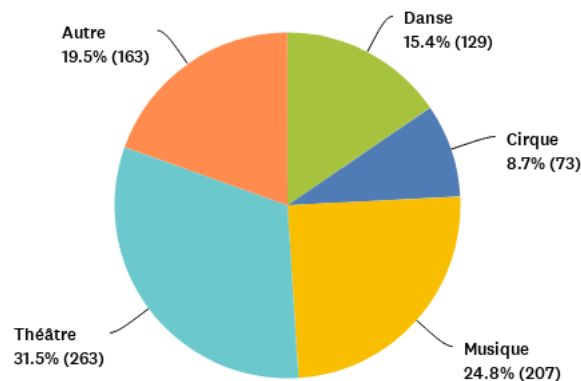
Cette enquête a été limitée aux **artistes de la scène en activité au Québec** ou qui travaillent en partie ou en totalité à l'étranger pour un producteur ou une productrice du Québec. Son accès a donc été restreint aux artistes qui présentent les deux caractéristiques suivantes : 1) être artiste et 2) exercer principalement son métier au Québec ou pour un producteur québécois. Par conséquent, le sondage ne s'adressait pas aux artistes qui auraient déjà effectué une transition de carrière ou qui auraient quitté la scène. Il représente ainsi **les opinions et les représentations des artistes qui se déclarent actifs en carrière dans les professions de la scène**.

Au total, 1 061 personnes ont répondu à cette enquête dont on a pu extraire 834 questionnaires valides répartis ainsi :

- 129 artistes de la danse (15,4 %);
- 73 artistes du cirque (8,7 %);
- 207 artistes de la musique (24,8 %);
- 263 artistes du théâtre (31,5 %);
- 163 artistes de secteurs « autres »⁵ (19,5 %).

⁵ Au sein de la catégorie « autres », on trouve une majorité de professionnels de la télévision et du cinéma (jeu, figuration, animation, voix, doublage). On y trouve également quelques marionnettistes et des artistes multidisciplinaires qui n'ont pas voulu s'identifier à une seule profession.

Figure 1. Répartition de l'échantillon de l'enquête en ligne selon le domaine artistique principal (n = 835)



Une démarche méthodologique qui prend en considération les spécificités du travail artistique

Étudier les besoins et les enjeux que rencontrent les artistes de la scène au cours de leur carrière revient à examiner en profondeur des professions et des parcours professionnels qui présentent des caractéristiques qu'on ne trouve pas dans d'autres milieux de travail, ou pas avec la même importance⁶.

Un haut degré de réalisation et d'accomplissement de soi par le travail

Les professions artistiques s'inscrivent dans ce qu'il est convenu d'appeler des *métiers de vocation*. Elles sont marquées par une forte composante expressive où, au-delà des aspects liés à la création artistique, la réalisation et l'accomplissement de soi occupent une place essentielle. Si de nombreuses autres professions (recherche scientifique, enseignement, santé et services aux personnes, etc.) partagent aussi cette nature vocationnelle, les métiers artistiques constituent toutefois des figures singulières du travail dans lesquelles cette *expressivité de soi par le travail* est la plus aiguë.

Cette nature « vocationnelle » du travail artistique, associée souvent à des conditions de travail atypiques, fait que les artistes hésitent à parler de leur activité artistique comme d'une *profession*, encore moins en termes d'*emploi*, de *métier* ou de *travail*. Car tous ces mots leur semblent laisser dans l'ombre cette dimension particulière de la vocation.

⁶ Ces singularités du travail artistique sont aujourd'hui bien documentées dans la littérature. Se référer notamment à l'ouvrage de Menger (2003).

Un travail artistique qui s'opère dans des conditions socio-économiques précaires

Que ce soit au Québec ou ailleurs dans le monde, toutes les statistiques sur les conditions de vie et de pratique des artistes le démontrent : un très petit nombre d'entre eux pourront confortablement « vivre de leur art », c'est-à-dire subvenir à leurs besoins et à ceux de leurs familles à partir d'un travail artistique rémunéré. Or, pour l'écrasante majorité des artistes de toutes les disciplines, la pratique de leur métier de création comporte des coûts (entraînement, pratique, formation, location d'espaces pour ces activités, promotion des créations, frais de représentation auprès des diffuseurs, etc.) et ne rapporte, une fois ceux-ci déduits, qu'un très faible profit. Comparativement aux autres professions ayant un niveau de formation comparable, les professions artistiques connaissent les taux de rémunération les plus bas sur l'échelle des professions créatives.

L'organisation du travail des artistes, basée sur une succession de projets à durée variable et de périodes d'inactivité contrainte, s'opère dans des conditions institutionnelles marquées par une forte précarité. La majorité des artistes de la scène sont des travailleurs autonomes qui, malgré l'existence d'un cadre législatif qui leur confère un statut, doivent individuellement prendre en charge les nombreux risques (économiques, professionnels, artistiques, physiques, etc.) qui pèsent sur leur activité professionnelle, et compter sur des revenus irréguliers. Les revenus peuvent fortement varier non seulement au sein d'une même année, mais aussi au cours de la carrière elle-même. Dans beaucoup de professions artistiques, il est en effet établi que ces revenus, passé un certain âge et l'avancement dans la carrière, tendent à diminuer fortement pour une majorité d'artistes.

Une forte sélectivité des professions artistiques

À la différence d'autres métiers de vocation, les carrières artistiques figurent aussi parmi celles qui sont les plus sélectives et les plus incertaines. De nombreuses barrières à l'entrée et au cours de la carrière viennent limiter le nombre de personnes qui seront à même d'exercer la profession d'artiste. Des incertitudes de tous ordres rendent ces carrières extrêmement fragiles tant en matière de réussite professionnelle que de possibilité de se maintenir dans le métier.

Un haut niveau d'institutionnalisation des professions artistiques

Les carrières artistiques sont fortement professionnalisées. Parmi les barrières à l'entrée de ces professions, les institutions d'enseignement des métiers de la scène occupent une place centrale, à la fois dans la sélection des plus grands talents et dans leur développement avec des standards d'excellence collectivement déterminés par ces professions. Si certains artistes professionnels se sont formés de manière autodidacte, ou par le biais de classes de maître, la plupart d'entre eux sont issus d'écoles reconnues et sont passés à travers un processus d'acquisition des compétences artistiques hautement sélectif et exigeant.

Un attachement identitaire à la profession

Cette professionnalisation des métiers artistiques, associée au fait qu'ils reposent sur un haut niveau d'engagement et d'implication subjective dans le travail, explique en partie l'attachement identitaire extrêmement élevé des artistes à leur profession. Les parcours professionnels de nombreux artistes de la scène (danse, cirque, musique, etc.) puisent leurs racines dans des éléments biographiques qui remontent souvent à l'enfance. Ainsi, plusieurs

artistes tendent à associer étroitement la dimension occupationnelle de leur vie, « ce qu'ils font », à sa dimension existentielle, « ce qu'ils sont ».

Cela explique aussi l'importance du sentiment de faire partie d'une communauté de pairs. Si une même profession artistique se compose d'une pluralité de communautés, qui varient en fonction des traditions artistiques, des effets générationnels et de proximité géographique ou relationnelle, la définition identitaire du « soi » des artistes devient très liée à la manière dont ces communautés se définissent collectivement.

Trois niveaux d'analyse étroitement interdépendants sont ainsi considérés dans la méthodologie qui structure cette recherche.

Le **niveau individuel** : la trajectoire biographique et professionnelle qui a mené une personne à poursuivre une carrière artistique. Il s'agit d'une séquence chronologique d'événements, d'étapes, parfois de bifurcations et de retournements, au cours desquels la carrière se construit et se transforme. Ces éléments sont indissociables des principes de sens et des représentations, individuelles et collectives, que les artistes attachent à leurs parcours.

Le **niveau des collectifs** dans lesquels se déploie le travail d'artiste : les professions, les regroupements, les communautés, etc. Les carrières artistiques sont étroitement liées à ces collectifs et à leurs dynamiques de fonctionnement, car ils sont à la fois une source d'occasions professionnelles, de reconnaissance, de réputation et d'identité pour les artistes. Ils sont aussi à l'origine de pratiques, de standards, de normes informelles qui définissent un cadre à la pratique artistique.

Le **niveau institutionnel** : le cadre administratif, réglementaire et législatif dans lequel s'opère le travail des artistes de la scène. Ce cadre est défini par les différentes institutions qui, notamment, représentent les artistes, déterminent des normes formelles relatives aux conditions de travail (statut d'artiste), de création et de diffusion (modalité d'accès au financement, etc.), d'accès à la formation continue et d'aide à la gestion de carrière, etc.

Cette recherche part de la prémisse que la transition de carrière dans les professions des arts de la scène, parce qu'elle touche à l'essence même du travail d'artiste, relève de différents éléments qui font appel au sens et à l'attachement que les artistes confèrent à leur travail et aux dimensions collectives et institutionnelles de leur profession. Par conséquent, la transition de carrière ne se limite pas à un processus qui ferait appel à une rationalité et à des actions qui sont uniquement individuelles, mais à des éléments qui relèvent des professions et des communautés professionnelles dont les artistes sont issus. Elle s'ancre dans le cadre institutionnel particulier des carrières artistiques.

Validité de l'enquête

Il est légitime et nécessaire, devant toute enquête ayant la prétention de rapporter l'état réel d'une situation sociale, d'interroger la validité des données et des conclusions recueillies. Il s'agit d'une question méthodologique importante. Nous considérons que la présente enquête a toutes les caractéristiques d'une recherche valide. Cependant, en regard de ses objectifs et spécificités, une mise au point s'impose en ce qui concerne sa *représentativité*.

La population artiste : un défi statistique

Depuis que les statistiques sociales tentent d'accumuler des connaissances objectives sur les groupes professionnels, la population des artistes, c'est-à-dire le nombre de personnes formant le « groupe social » des artistes, s'avère difficile à définir. En effet, les « professions » de la création ne sont pas aussi bien délimitées que celles qui nécessitent un permis pour leur exercice ou l'adhésion à un ordre professionnel. Même si des organismes de représentation existent (UDA, Guilde des musiciens, etc.), ils ne représentent pas la totalité des artistes en exercice et, par conséquent, leurs listes ne peuvent pas être utilisées pour estimer leur nombre. De même, comme nous le verrons plus loin, l'appellation « artiste » peut signifier subjectivement beaucoup de choses qui ne correspondent pas à la définition habituelle d'une profession ou d'un travail. C'est la raison pour laquelle la plupart des enquêtes sur les artistes utilisent l'autodéclaration comme premier critère.

Des communautés professionnelles segmentées. De même, les secteurs de la production artistique sont segmentés en fonction de plusieurs dimensions, dont celle des tendances esthétiques. Par exemple, pour que notre enquête soit « représentative » de la population globale des « musicien.ne.s », il faudrait connaître la proportion des différentes tendances musicales parmi cette profession et s'assurer d'une répartition équivalente de ces tendances parmi les musicien.ne.s ayant répondu à notre enquête. Il va sans dire, considérant que les *personnes* qui font de la musique peuvent naviguer entre ces différentes communautés au gré des projets et engagements, qu'une telle exigence de représentativité est quasi impossible à atteindre.

Des parcours individuels atypiques. Finalement, le dernier obstacle qui se dresse devant l'atteinte de la représentativité d'une enquête sur les artistes relève d'une caractéristique particulière de ces parcours professionnels : ils sont extrêmement divers. Tant sur le plan de la formation que sur celui des étapes de la carrière, les parcours d'artistes s'avèrent souvent atypiques. Caractérisées par l'incertitude et l'imprévisibilité, ces histoires de vie professionnelle laissent beaucoup de place à la contingence, au hasard des rencontres et de la reconnaissance du public.

Dans les circonstances, la conduite la plus raisonnable à adopter concernait la diffusion de l'enquête : celle-ci exigeait de se doter d'un maximum de moyens afin de rejoindre un maximum de personnes, de toutes les communautés de création, de tous les âges et de toutes les tendances esthétiques. C'est ce que nous avons fait. Dans cette méthode d'échantillonnage « spontané », l'évaluation de la représentativité de l'enquête doit être menée *a posteriori*, à partir d'une estimation des caractéristiques de la population de base totale en comparaison des mêmes caractéristiques dans l'échantillon.

La population d'artistes de la scène au Québec et la présente enquête

Il n'existe pas de registre très clair de la population d'artistes au Québec, chaque enquête présentant ses chiffres comme des « estimations ». Deux organismes principaux fournissent des données sur les populations concernées : l'Observatoire de la culture et des communications du Québec (OCCQ), relevant de l'Institut de la statistique du Québec, et le Conseil des arts du Canada qui fait appel, pour ses analyses statistiques, à la firme privée Hill Strategies Recherches depuis de nombreuses années. Cette firme compile les données issues des recensements canadiens. Les données disponibles datent de 2016, elles sont peu détaillées par province, mais en les croisant, on parvient à des estimations utiles. Il est important de souligner que les données du recensement canadien portant sur les populations d'artistes sont à interpréter avec beaucoup de réserve en

raison de la méthode sur laquelle se base la Classification nationale des professions et qui se fonde sur le concept de « semaine de référence ». Cette méthodologie demeure mal adaptée aux réalités du travail d'artiste, qui, comme nous l'avons vu, se caractérise très régulièrement par la pluriactivité et par des périodes d'inactivité.

Selon les plus récentes données, voici la population estimée pour chacune des professions concernées par cette enquête selon ces deux organismes et par rapport à notre enquête :

Tableau 1. Données relatives au nombre d'artistes de la scène au Québec

Nombre d'artistes par discipline	Au Québec en 2016, selon les données canadiennes**	Au Québec en 2016, selon l'OCCQ***	Nombre de répondants à notre enquête en ligne	% estimé de la population totale concernée
Danse	2 088	1 975	129	7%
Cirque*	1 392	1 200	73	6%
Musique	6 612	6 760	207	3%
Théâtre	2 088	2 195	263	12%
Autres	-	-	162	-
Total	12 180	12 130	834	-

* Dans les données existantes, les artistes du cirque sont agglomérés aux « autres professionnels du spectacle ».

** Selon Hill Strategies Recherches, 34 800 artistes sont actifs au Québec en 2016 (données du recensement canadien). Le nombre d'artistes par discipline a été calculé ici en fonction des pourcentages fournis par ce même organisme qui ne donne pas de données chiffrées de la population par profession (danse, 6% des artistes; cirque et autres professionnels du spectacle, 4%; musique, 19% et théâtre, 6% des artistes).

*** Ces données proviennent directement du rapport de 2019 sur les métiers de la culture de l'OCCQ. Seule la donnée sur les artistes du cirque a été estimée car, curieusement, le secteur du cirque n'est pas inclus dans ces statistiques sur les métiers de la culture.

Compte tenu de l'objet très spécifique de notre enquête et de ses moyens de réalisation modestes, on peut affirmer que le nombre d'artistes de chaque discipline rejoint par l'enquête en ligne est significatif.

Quant aux autres données sociodémographiques (âge, sexe, etc.) des répondant.e.s, notre échantillon se rapproche des estimations statistiques disponibles sur cette population, si ce n'est une petite surreprésentation féminine. Cet élément est tout à fait habituel dans les enquêtes volontaires : les femmes ont plus tendance à répondre positivement aux sollicitations que les hommes. Dans le cas de notre enquête, l'écart entre les estimations de la répartition de la population globale et celle de nos répondant.e.s ne nous paraît pas suffisant pour conduire à des biais dans l'interprétation. Par exemple, selon les données de l'OCCQ, la population des danseuses et danseurs comporte 73% de femmes; les artistes de la danse ayant répondu à notre enquête sont à 76% des femmes. Il se peut aussi (mais cela n'est pas démontrable) que les femmes artistes se sentent plus concernées par l'enjeu que constitue la transition de carrière.

Pour les raisons mentionnées plus haut, il serait hasardeux de présumer de la représentativité de l'échantillon de notre enquête en ligne, comme c'est le cas pour la plupart des enquêtes sur les

professions artistiques. On peut cependant affirmer que les données qui en sont issues et les conclusions interprétatives que nous en donnons constituent un aperçu significatif de la réalité vécue dans ces champs de pratique. Par ailleurs, notre enquête s'est également nourrie d'un terrain d'entretiens semi-dirigés considérable, qui permet d'approfondir les connaissances sur les éléments factuels recueillis dans l'enquête. Les recherches ayant recours aux entretiens font appel à des échantillons beaucoup plus petits, compte tenu du temps et de l'énergie énorme déployés pour la cueillette, le traitement et l'analyse des données ainsi produites.

2. Transition de carrière et reconversion professionnelle des artistes de la scène : un état des connaissances scientifiques

Que recouvrent les termes de transition de carrière, de mobilité ou de reconversion professionnelle ? Quels sont les contours de ces concepts et leurs registres de signification lorsqu'ils s'appliquent aux professions artistiques de la scène ? Quelle importance revêtent-ils dans le déroulement des carrières des interprètes, des créateurs et des créatrices ? Est-ce un épiphénomène ou, à l'inverse, un trait structurel des professions des arts vivants ? Pour quels motifs les artistes sont-ils amenés à opérer une ou plusieurs bifurcations au cours de leur parcours professionnel ? Quels facteurs mènent au succès ou à l'échec de ces transitions ?

Cette section passe en revue ces différentes questions à partir d'une revue de la littérature existante et d'un examen approfondi et systématique des résultats de recherches scientifiques menées sur cet objet.

*

Il s'agit de constituer **un état des savoirs et des connaissances à partir d'une revue de la littérature existante**. Les recherches sur la transition de carrière ou la reconversion professionnelle des artistes de la scène sont plutôt récentes, elles constituent un corpus encore limité et elles s'appuient sur des dispositifs expérimentaux de recherche parfois modestes. Elles apportent néanmoins des éclairages importants sur la réalité de cet objet ainsi que sur les dimensions et les phénomènes qu'il recouvre.

Cette littérature se développe dans le sillage des premières recherches consacrées à l'étude du travail et des professions artistiques⁷. Cette concomitance des travaux consacrés au travail d'artiste et des recherches sur les transitions de carrière dans les professions artistiques met en évidence la centralité de la transition et de la reconversion qui touchent la plupart des artistes, souvent à plusieurs moments au cours de leur carrière. Cela étant, on parle de réalités très dissemblables parce que ces transitions peuvent s'opérer à des moments différents (en début, en cours ou en fin de carrière) ou pour des motifs différents (diminution de l'activité et précarité matérielle, blessure ou maladie chronique, lassitude de l'instabilité ou de la mobilité géographique). En outre, elles peuvent s'imposer plus ou moins fortement aux artistes.

Dans tous les cas, la transition de carrière est une réalité complexe. Elle implique une remise en question des fondements et des principes de sens qui ont guidé le choix d'un *métier de vocation*. En effet, malgré les multiples incertitudes et facteurs d'instabilité qui leur sont inhérents, les métiers artistiques renvoient à un ensemble relativement homogène de valeurs, de perspectives, de manières de se définir et d'être défini par les autres étroitement façonné par l'histoire et les représentations sociales à propos des artistes. Au-delà du coût financier et de l'investissement personnel et relationnel, entreprendre une transition de carrière implique de nombreuses

⁷ Ces recherches sur le « travail d'artiste » sont basées sur les travaux fondateurs d'auteurs tels que Becker (1982, trad. 1988), Moulin et Costa (1992), Heinich (1996), Menger (2003).

transformations reliées à l'image et à la cohérence de soi qui peuvent prendre la forme d'une « transition identitaire » (Ibarra, 2005).

La littérature converge vers un même point : quelle que soit la profession, la transition de carrière, surtout si elle n'est ni anticipée, ni désirée, ni accompagnée institutionnellement, est la source de sentiments d'insécurité et de perte de contrôle, de stress et d'anxiété parmi les plus difficiles à vivre et peut fortement affecter la santé psychologique d'un individu (Fachin et Davel, 2015 ; Oakland, MacDonald et Flowers, 2012 ; Fabre Gatignon Turnau et Ventolini, 2012). À l'inverse, lorsque la transition est préparée et souhaitée, elle est vécue plus facilement et devient le lieu d'un développement de capacités, de stratégies et de compétences nouvelles. La transition n'est plus uniquement ressentie comme un deuil identitaire, mais elle devient un processus de réajustement porteur de sens.

Des phénomènes ordinaires du monde du travail

Une transition est « un espace/temps de passage inscrit au cœur d'un changement, assumé ou non, abouti ou non, et qui nécessite de l'individu la mise en œuvre de stratégies d'adaptation pour mieux gérer éléments de rupture et (re)construction de continuités » (Balleux et Perez-Roux, 2013 : 102). C'est un déplacement, un « passage à travers », un dépassement qui permet d'évoluer d'une situation vers une autre. La temporalité du processus de transition professionnelle ou de carrière n'est toutefois pas linéaire, car elle fait appel à de multiples hésitations, discontinuités ou revirements qui s'articulent dans des dynamiques parfois conflictuelles entre changement et résistance, continuité et rupture (Coconnier et Julhe, 2017).

Dans le monde contemporain du travail, les périodes de transition sont devenues plus nombreuses et diversifiées et constituent des phénomènes presque ordinaires tant elles touchent une majorité de personnes et de secteurs d'activités. L'instabilité des formes d'emploi, la flexibilisation des statuts et des normes de travail, la précarité des conditions socio-économiques et les insécurités de tous ordres agissent comme des facteurs qui contraignent ces transitions, mobilités, bifurcations, reconversions. Elles renvoient aussi à des formes nouvelles de subjectivité, de vécu individuel et de stratégie d'émancipation du monde du travail traditionnel (Cingolani, 2014).

C'est pourquoi le concept de « parcours professionnel » s'est progressivement développé à côté de celui de profession ou de carrière. Il permet de mettre en évidence l'existence de trajectoires et d'itinéraires professionnels de moins en moins univoques et linéaires, constitués plutôt d'une succession d'expériences de travail à travers lesquelles les personnes affrontent des événements, anticipent des changements et interprètent leurs succès et leurs échecs (Demazière, 2019).

Dans ce contexte général d'évolution du marché du travail, le travail d'artiste occupe une place singulière qui le distingue des autres occupations professionnelles. Les métiers artistiques associent en effet les plus hauts niveaux de réalisation de soi, d'accomplissement, de désirabilité sociale et de ce que l'on peut qualifier d'*hyperflexibilité du travail* (Menger, 2003 et 2009). Un travail par projets, souvent de courte durée, pour le compte d'un ou de multiples employeurs, producteurs et diffuseurs, ou parfois dans le contexte d'autoemployabilité, produit une alternance de périodes de travail et de phases d'inactivité contrainte qui sont génératrices à la fois de précarité (Bain et McLean, 2013 et d'une usure qui peut être économique, physique et

psychologique (Sorignet, 2004). La combinaison de ces éléments incite de très nombreux artistes à quitter prématurément leur métier.

La plupart des études qui examinent les facteurs déclencheurs d'une transition de carrière dans les professions artistiques avancent que ces conditions particulières expliquent que plusieurs artistes doivent envisager une réorientation, parfois très rapidement après leur entrée dans leur profession (Hennekam et Bennett, 2016 ; Hennekam, 2017 ; Middleton et Middleton, 2017). Le haut niveau d'attachement identitaire à leur métier de vocation, associé au fait que ces transitions s'imposent à eux comme des contraintes, rend ces réorientations particulièrement difficiles.

Transitions volontaires et transitions involontaires

Si plusieurs artistes sont tôt ou tard appelés à vivre une transition de carrière, celle-ci n'est pas pour autant désirée dans tous les cas. Plusieurs recherches avancent que les réorientations professionnelles peuvent être vécues très différemment selon qu'elles sont anticipées ou non (Balleux et Perez-Roux, 2013 ; Harper, 2012 ; Jeffri et Throsby, 2006) et selon le degré de contrôle que les personnes exercent sur celles-ci. Ces deux éléments sont des facteurs importants qui influencent la manière dont cette transition est vécue d'un point de vue psychologique et l'efficacité des stratégies d'ajustement déployées par les individus (Roques et Roger, 2004).

Deux types de transitions sont ainsi classiquement présentés selon leur caractère volontaire ou involontaire. À la transition volontaire sont associés l'anticipation, la planification et le fait que les personnes concernées prennent part activement à leur réorientation. À l'inverse, à la transition involontaire sont associés les réorientations non désirées, non préparées, et les cas d'échecs les plus fréquents.

Selon Fouad et Bynner (2008), on ne peut parler de transition volontaire que si elle s'inscrit dans un temps de préparation suffisamment long. Sans en préciser la durée, les auteurs indiquent que cette anticipation doit être considérable, afin de permettre aux personnes de réunir les informations nécessaires, d'envisager les options disponibles, de faire le point sur leurs compétences et leurs capacités et de rassembler les ressources internes et externes nécessaires à la mise en œuvre de leur plan de transition. Par ailleurs, les transitions involontaires, qui s'imposent aux individus à la suite d'un changement dans leur environnement de travail ou dans leur situation personnelle, sont la source de nombreux échecs. Selon Fouad et Bynner, les artistes placés dans ce type de situation ne disposent généralement pas des conditions optimales pour envisager rationnellement l'ensemble des possibilités et affrontent de nombreuses barrières à la fois personnelles et institutionnelles qui rendent ces processus particulièrement difficiles à vivre.

Middleton et Middleton (2017) soulignent que peu de données sont disponibles sur les facteurs qui influencent le déroulement des transitions volontaires et involontaires chez les artistes de la scène. Au-delà des capacités de résilience, d'adaptabilité et de redéfinition de soi mises en évidence par quelques travaux sur les transitions volontaires, ce sont surtout les effets négatifs des transitions involontaires qui sont présentés dans la littérature, tels la fragmentation de l'identité du soi, le sentiment de rejet, le processus de deuil, les complications physiques.

Cette prévalence, dans la littérature, des effets négatifs induits par les transitions involontaires est révélatrice du fait que cette forme de transition est la plus souvent observée dans les secteurs

artistiques. Dans le cadre d'une recherche qualitative menée aux Pays-Bas auprès de 40 artistes de toutes disciplines, Hennekam et Bennett (2016) notent que les transitions involontaires sont les plus nombreuses et que les diverses incertitudes qu'elles génèrent amènent souvent les artistes à les vivre sous le mode de la perte, du deuil et de l'instabilité identitaire.

Diversité des temps et des types de transitions de carrière

Les réorientations professionnelles sont intuitivement associées à un moment qui se situe en milieu de carrière ou au cours de la seconde moitié de la carrière. Il existe pourtant une très grande diversité quant à l'âge et au moment dans la carrière où ces changements s'opèrent.

En danse, plusieurs recherches mettent en évidence que les artistes-interprètes cessent de performer activement, en moyenne, entre 30 et 40 ans (Coconnier et Julhe, 2017 ; CRTD, 2016 ; Cashmore, 2010 ; Simmons, 2008 ; Roncaglia, 2006 ; Jeffri, 2005 ; Pickman, 1987). Dans le cadre d'une recherche comparative menée dans 11 pays, Jeffri (2005) note que plus les artistes de la danse débutent tôt leur transition de carrière, plus ils ont des chances d'obtenir de nouveaux emplois qui leur offrent des conditions de travail favorables. Ceux et celles qui ont amorcé cette transition avant l'âge de 30 ans obtiennent des niveaux de revenus significativement supérieurs par rapport aux artistes qui l'entreprennent plus tard.

Dans les arts du cirque, la nature très physique des métiers réduit fortement la durée moyenne des carrières. Salaméro (2015) avance qu'elles durent généralement de 4 à 15 ans. D'autres études mentionnent qu'il est rare de voir des artistes de cirque performer au-delà de 40 ans, la plupart ayant commencé une transition de carrière avant cet âge (Cordier, 2009 ; Goudard, 2010 ; Julhe et Soulé-Bourneton, 2018).

Ces âges moyens ne doivent toutefois pas occulter l'existence de types distincts de transition professionnelle ni la pluralité des étapes de la carrière concernées par cet enjeu. Middleton et Middleton (2017) distinguent trois grandes catégories.

- **La transition vers la carrière** ou la transition professionnelle de l'école vers le marché du travail. Dans les domaines artistiques, le très haut niveau de professionnalisation des institutions d'enseignement et leur sélectivité à l'entrée ont pour effet le recrutement d'élèves qui s'apparentent déjà à des artistes professionnels avant même qu'ils ne commencent leur formation. Le passage de l'école vers le marché du travail devient alors une véritable transition, qui implique parfois des réorientations très précoces.

En musique, Burland (2005) et Bennett (2009) ont montré combien cette étape est critique dans la carrière des musiciennes et des musiciens. Les auteurs observent un écart entre les besoins d'intégration des jeunes artistes et l'accompagnement que leur offre leur institution d'enseignement pour s'intégrer professionnellement. Les jeunes artistes qui s'intègrent le mieux disposent d'un large réseau de contacts professionnels et du soutien de leur milieu et ils se placent dans une démarche active leur permettant de s'exposer et de s'immerger parmi leurs pairs (Creech *et al.*, 2008). En théâtre, l'étude d'Ibert et Schmidt (2014) a également montré que l'intégration en carrière des jeunes diplômés constitue un moment de grande vulnérabilité. Leurs stratégies d'intégration visent surtout l'adaptation aux demandes du marché, notamment en matière d'exigences salariales ou d'hypermobilité géographique.

Peu d'études se sont penchées sur la situation d'artistes ayant bifurqué dès cette première transition. On en sait peu sur les artistes qui n'ont jamais vraiment intégré le monde du travail artistique professionnel à la suite d'une formation reconnue, qui ont choisi ou ont été contraints de se réorienter très jeunes vers un autre métier, artistique ou non. Dès leur entrée sur le marché du travail, les jeunes artistes sont ainsi concernés autant par la transition de carrière que par la réorientation professionnelle.

- **La transition *en cours de carrière*.** Elle concerne les changements d'orientation opérés avant le terme présumé de la carrière ou de l'âge actif. Comme nous l'avons indiqué, les connaissances disponibles convergent vers le constat que ces transitions sont, dans les professions artistiques, majoritairement contraintes. Elles s'imposent aux artistes sans qu'ils aient pu s'y préparer. Les écrits mettent en évidence une très grande hétérogénéité de situations et de défis, comme le montrent les exemples ci-après.

En danse, Sorignet (2004) note que les pratiques d'évitement de la transition de carrière sont nombreuses chez les artistes de la danse qui, par exemple, préfèrent s'investir dans un nouveau projet artistique pour éviter provisoirement l'angoisse d'une réorientation. Julhe et Soulé-Bourneton (2018) observent cependant que les artistes de la danse classiques de l'opéra intériorisent très vite la transition de carrière comme quelque chose d'inévitable et qui peut survenir très rapidement. Il semble donc y avoir plusieurs cas de figure dans les attitudes concernant la transition de carrière, qui dépendent possiblement des communautés de pratique et des référents partagés qui leur sont spécifiques.

En musique, Abeles et Hafeli (2014) observent que les musicien.ne.s des orchestres symphoniques, qui détiennent pourtant les emplois les plus stables, les mieux rémunérés et les plus valorisés par la profession, vivent souvent des déceptions importantes du fait que les orchestres laissent peu de place à leur créativité et à leur individualité. Ceci engendre des comportements de défection qui les amènent à quitter ces ensembles et à se réorienter, souvent vers des occupations connexes à celle du métier d'interprète (par exemple dans l'enseignement de la musique) ou vers un travail non artistique.

En théâtre, Ibert et Schmidt (2014) mettent en évidence qu'à côté des jeunes comédien.ne.s qui entrent sur le marché du travail, le second groupe le plus vulnérable est celui des artistes les plus expérimentés et les plus connus qui voient, à partir d'un certain âge, leurs occasions se réduire drastiquement, et c'est particulièrement le cas pour les femmes. Les stratégies développées vont principalement vers la création de leur propre demande (autoemployabilité), mais aussi vers la sortie de la profession.

Chez les artistes de cirque, Perez-Roux, Étienne et Vitai (2016) soulignent que, malgré l'étendue des besoins en matière de transition de carrière, cette profession est totalement organisée en fonction de l'étape initiale d'entrée dans le métier, occultant l'étape de la sortie. En plus de carrières dont la durée est très courte, l'âge de la transition de carrière est plus précoce chez les femmes que chez les hommes dans un contexte où, d'après Legendre (2016), le vieillissement du corps féminin est davantage soumis à la critique du public et des pairs.

- **La transition de fin de carrière.** Cette dernière forme de transition est certainement la plus méconnue et celle qui a fait le moins l'objet de recherches. Parfois associée à la retraite (Middleton et Middleton, 2017), la transition vers la fin de carrière n'est toutefois pas entièrement réductible à la fin de l'âge actif. En danse classique, par exemple, la retraite des grandes compagnies s'opère vers 35 ans. Cela nécessite alors la mise en œuvre d'une

nouvelle carrière dans un contexte où le sentiment d'attachement envers la pratique de la danse n'a pas pour autant disparu (Roncaglia, 2008 et 2010). Cette réalité génère des enjeux particuliers de réorientation professionnelle pour des artistes en « fin de carrière » dont l'identité professionnelle, voire personnelle, est encore étroitement liée à la danse.

La transition vers la fin de carrière des personnes qui ont fondé des organisations artistiques constitue également une réalité peu étudiée malgré son importance. Devant une identité professionnelle fortement liée à des structures qu'ils ont fondées, ces artistes éprouvent des problèmes spécifiques lorsque survient la fin de leur carrière au regard notamment d'enjeux liés à la pérennité de ces organisations et de leurs créations, comme leur transmission, la gestion de leurs archives, la passation des pouvoirs, etc. (Adams, 2005).

Facteurs et motifs de transition de carrière

Parce qu'il existe une diversité de types de transition de carrière ainsi qu'une variété infinie de situations singulières, on ne peut trouver une cause unique qui expliquerait la sortie ou la réorientation de la profession artistique. C'est une combinaison de facteurs qui va amener l'artiste à envisager un changement de carrière qui peut s'inscrire dans un processus relativement lent qui conduit petit à petit la personne à éprouver une lassitude dans son métier (Sorignet, 2004) ou, au contraire, dans un processus brutal à la suite, par exemple, d'un accident.

Deux causes principales de la transition de carrière dans les professions artistiques ressortent toutefois clairement de la littérature : la précarité économique et l'usure physique.

- **La précarité économique** constitue la première cause de sortie des métiers artistiques selon la littérature. Le caractère très incertain de ces carrières, caractérisées par de nombreuses inégalités de réussite et par des conditions de travail hyperflexibles dont le coût est essentiellement assuré par l'artiste lui-même (Menger, 2003 et 2009), représente en effet le facteur principal de décrochage des professions artistiques. Certains ont qualifié ces carrières de « protéiformes » (*protean careers*) (Briscoe et Hall, 2006) afin de mettre en évidence le rôle pivot qu'assume l'individu (et non une organisation) dans la conduite de son travail. En effet, toute la responsabilité de sa carrière pèse sur l'artiste individuellement, du développement de ses compétences au démarchage pour obtenir des contrats, en passant par des exigences élevées en matière d'adaptation, de réactivité au changement, sans oublier la nature très compétitive de ces milieux. Paradoxalement, la précarité et l'instabilité économiques peuvent alors être vécues comme un échec personnel dont il serait le principal responsable et qui remettrait en cause sa compétence ou sa valeur.

Pour Hennekam et Bennett (2016), la précarité financière des artistes représente une des plus importantes causes de transition de carrière involontaire. La fragilité des conditions socio-économiques des artistes de la scène, documentée au Québec dans le cadre de plusieurs enquêtes (OCCQ, 2009 et 2018 ; Aboubacar et Bellavance, 2008 ; CQT, 2007 ; CRTD, 2016), constitue ainsi un motif majeur de décrochage de la carrière. Middleton et Middleton (2017) mettent également en évidence la perte d'emploi ou la diminution des offres sur le marché du travail artistique comme un des principaux facteurs de transition contrainte.

En théâtre, par exemple, les bas revenus des interprètes, qui progressent peu malgré l'expérience (Aboubacar et Bellavance, 2008), ne sont guère plus élevés chez les professionnels de la conception ou de la mise en scène. Dans l'un ou l'autre de ces métiers, le travail est également précaire et les premiers comme les seconds sont nombreux à envisager de quitter la profession (CQT, 2007).

La pluriactivité, soit le fait de cumuler plusieurs projets ou plusieurs emplois en même temps, est une norme dans le milieu artistique. Dans le cadre d'une recherche consacrée aux musiciens baroques de Montréal, Sauvage (2017) montre que la pluriactivité permet d'atténuer la précarité. Toutefois, cet aménagement s'opère aux dépens de la vie personnelle et relationnelle, ce qui génère d'autres formes de stress et de difficultés qui deviennent pénibles à long terme. Hennekam et Bennett (2016) montrent que le travail pluriactif est aussi à la source d'une *spirale négative*, car le temps que passent les artistes à des activités non artistiques, souvent plus rémunératrices, diminue à terme leurs occasions de se maintenir dans leur profession artistique. Et, inversement, lorsqu'ils cherchent à tout prix à se maintenir dans celle-ci, cela les empêche d'expérimenter d'autres possibilités professionnelles, ce qui peut réduire leurs chances d'opérer éventuellement une transition de carrière sereine.

- **L'usure physique et les blessures** constituent un autre facteur important de transition de carrière mis en évidence dans la littérature. L'usure du corps, qui atteint certaines limites de capacité avec l'âge, les blessures, les maladies chroniques, est très souvent citée dans les travaux portant sur la transition de carrière des artistes. Cependant, on trouve peu d'informations en termes de fréquence des blessures, de proportion de réorientations dues à ces éléments, de trajectoires de transition.

La recherche exploratoire menée au Québec par Ledoux *et al.* (2008) fait toutefois exception en dressant un portrait des professions des arts de la scène et des risques qu'elles comportent sur le plan de la santé et de la sécurité au travail. Dans le secteur de la danse, les artistes se blessent à la même fréquence que les athlètes du sport professionnel. Le travail effectué tard le soir et l'apprentissage de nouveaux mouvements constituent des situations à risque. En musique, on trouve de nombreux troubles musculo-squelettiques, neuromusculaires et problèmes d'audition.

Dans le cirque, les risques sont élevés de développer des pathologies ostéo-articulaires ainsi que des troubles musculo-squelettiques, sans oublier des situations où la vie est carrément mise en danger, particulièrement dans les disciplines aériennes. Les principaux facteurs de risque liés à la discipline circassienne sont le rythme élevé des productions, le respect parfois approximatif des protocoles de sécurité, l'accès limité à des équipements adéquats et à des techniciens spécialisés.

Cette recherche recense toutefois peu d'études relatives à la situation des acteurs et actrices.

De manière transversale aux quatre professions prises en compte, les auteurs notent que les jeunes artistes (moins de 35 ans) sont proportionnellement plus nombreux à se blesser. L'apparition des premiers symptômes physiques a lieu habituellement entre 5 et 15 ans après l'entrée dans la profession, un intervalle suffisamment long pour indiquer les fortes disparités qui caractérisent cet enjeu. Au-delà des dommages au corps, les blessures physiques sont souvent à l'origine de troubles de santé psychologique (anxiété, dépression, etc.), qui peuvent être exacerbés par la nature de l'organisation du travail et l'hypercompétitivité interpersonnelle qui existe souvent dans les milieux artistiques.

Transition de carrière et recomposition identitaire

Les professions des arts de la scène constituent des métiers de vocation, comme nous l'avons déjà évoqué. L'engagement dans le travail et la réalisation de soi y occupent une place centrale. Elles sont aussi marquées par un très haut degré de professionnalisation et d'institutionnalisation ainsi que par des conditions d'accès fortement sélectives : les critères d'admission dans les institutions d'enseignement constituent d'importantes barrières à l'entrée dans ces professions.

Si la transition de carrière implique, à côté de l'acquisition de nouvelles compétences, la transformation de certaines valeurs et une modification de l'image de soi (Balleux et Perez-Roux, 2013), elle est singulièrement plus difficile à mettre en œuvre dans le cadre des professions artistiques. Le stress et l'anxiété qui peuvent accompagner une réorientation professionnelle ne sont ni totalement explicables par les incertitudes qui pèsent sur ce processus ni par le caractère contraint des transitions qui s'imposent de manière inattendue ou involontaire. Les difficultés émotionnelles que la transition représente proviennent en réalité du processus de remaniement identitaire qu'elle exige et qui implique une modification des cadres de référence, des modes de pensée et d'action.

Dans le cadre d'une enquête menée au Royaume-Uni auprès de choristes d'opéra mis à pied après plus de 10 années de service, Oakland, MacDonald et Flowers. (2012) mettent en évidence le processus psychologique complexe qui accompagne leur transition de carrière. Il prend d'abord la forme d'un deuil, vécu à la fois émotionnellement et physiquement (incapacité à chanter), qui se traduit à terme par une *fragmentation du soi* (*splitting of the self*) lorsque ces artistes doivent s'engager dans de nouveaux environnements de travail. Leur processus de réorientation s'achève par une *redéfinition de soi* (*development of the new self*) par laquelle ces artistes n'ont pas eu nécessairement à abandonner leur identité d'artiste vocal, même s'ils ont dû renoncer à leur profession de choriste d'opéra.

La transition de carrière prend ainsi la forme d'un double processus de déconstruction et de reconstruction identitaire qui s'opère sur une durée variable et qui passe par des moments charnières plus ou moins identifiables. Plusieurs contributions relatives aux professions artistiques apportent des précisions utiles sur la nature de ces étapes. Fachin et Davel (2015) examinent comment les individus parviennent à gérer la tension entre se réinventer et s'assurer d'une continuité quand le futur professionnel apparaît en contradiction avec le passé. Ils distinguent quatre processus : la *fragmentation du soi* (processus de séparation des composantes de l'identité qui sont en tension, par exemple l'art et les aspects économiques de sa pratique), le *développement* (processus de transformation de certains de ces éléments en nouvelles versions de soi), la *combinaison* (*mixing*) (processus d'élaboration d'un nouvel espace entre soi et les autres) et l'*extraction* (processus d'extraction d'informations issues des expériences nouvelles en vue d'une nouvelle identité).

L'hypothèse, assez répandue dans la littérature, que la transition de carrière dans les professions artistiques relève d'un désengagement de l'identité artistique mérite toutefois d'être affinée par plusieurs contributions d'importance. Les travaux d'Ashforth *et al.* (2001) mettent en évidence que les individus entretiennent des identités souvent multiples et ambiguës, voire conflictuelles. Ces travaux sont souvent mobilisés afin de montrer que la transition identitaire qui accompagne un plan de réorientation professionnelle peut relever d'une forme de désengagement de l'identité

artistique centrale, mais que, plus souvent, c'est une forme de réagencement qu'elle inaugure, à partir de la mobilisation d'une pluralité d'identités, y compris non artistiques.

À cet égard, Hennekam et Bennett (2016) ont montré que le développement d'une nouvelle carrière dans un métier non artistique n'implique pas pour autant une perte de l'identité artistique. La plupart des artistes qu'ils observent entament une transition de carrière tout en conservant leur identité artistique. Dans une contribution ultérieure, Hennekam (2017) distingue quatre figures que peut prendre l'articulation des dimensions artistiques et non artistiques de l'identité : la *désidentification* (des autres identités que l'identité artistique), la *séparation* (les différentes identités, artistiques et non artistiques, restent séparées les unes des autres), l'*intégration* (mise en évidence d'une interdépendance entre les identités artistiques et non artistiques) et l'*accumulation* (les identités artistiques et non artistiques se renforcent l'une l'autre).

Ces études mettent en évidence que ces relations identitaires sont étroitement dépendantes du soutien offert – ou non – par le milieu et la profession artistique. Si les artistes sont soutenus dans leur développement d'un travail non artistique, ils ont plus de chances de développer des relations d'accumulation et d'intégration entre les différentes dimensions de leur identité. Dans le cas contraire, les artistes voient davantage leurs identités artistiques et non artistiques prendre la forme de relation de désintégration ou de séparation.

Ces travaux d'importance mettent en évidence deux choses fondamentales :

La transition de carrière des artistes fait appel à de multiples dimensions de l'identité qui peuvent entretenir entre elles des rapports qui ne se limitent pas à la simple opposition ou à des trajectoires séquentielles par lesquelles les personnes passeraient d'une identité à une autre. Ces identités, et notamment celles qui sont relatives à des sphères artistiques et non artistiques, peuvent au contraire entretenir des relations plus intégratives.

Les espaces sociaux influent sur ces identités. Les identités ne se constituent pas seulement suivant des principes de sens établis par les individus. Elles sont socialement construites et négociées par les interactions qui s'opèrent entre les personnes et leur milieu d'appartenance. La dimension nommément artistique de l'identité des artistes en cours de transition de carrière se redéploie dans le cadre de rapports qui s'opèrent entre les individus impliqués dans ces reconversions – collègues et autres intervenants de leur profession artistique, milieux de leurs nouvelles activités – et les acteurs collectifs de la société qui participent notamment à déterminer les conditions économiques et sociales de ces artistes en transition. Tous ces espaces contribuent à nourrir ou à interroger les représentations entretenues à propos de l'identité d'artiste.

Enjeux et besoins liés à la transition dans les professions artistiques

Si, comme le souligne cette revue de littérature, la transition de carrière fait partie intégrante des professions artistiques, les enjeux et les besoins qu'elle recouvre sont encore insuffisamment circonscrits et appellent à poursuivre les recherches dans ce domaine. Plusieurs éléments sont toutefois mis en évidence dans les études qui se sont intéressées à ces questions. Ces enjeux et ces

besoins portent sur la planification et la préparation, le soutien et l'accompagnement, le statut économique et social et le développement de nouvelles compétences :

La planification et la préparation de la transition de carrière constituent un enjeu de première importance puisqu'elles sont étroitement liées à la manière dont la transition est vécue par les artistes (Balleux et Perez-Roux, 2013 ; Harper, 2012 ; Jeffri et Throsby, 2006). Plus la transition est anticipée, plus les personnes qui doivent la mettre en œuvre exercent un contrôle sur son cheminement. Ce sentiment de contrôle détermine étroitement les conditions émotionnelles dans lesquelles s'opèrent les réorientations professionnelles (Roques et Roger, 2004). Un sentiment de perte de contrôle joue un rôle majeur sur l'augmentation du stress et de l'anxiété qui peuvent devenir des nuisances devant l'épreuve que constitue une réorientation de carrière (Heppner, Fuller et Multon, 1998). Nous avons vu que les transitions de carrière dans les professions artistiques sont majoritairement contraintes et très largement improvisées. Un double enjeu lié à la réussite et aux conditions émotionnelles dans lesquelles s'opère la transition de carrière se dégage par conséquent de ces éléments.

Le soutien collectif autour de l'artiste en situation de transition de carrière représente un besoin prioritaire. Nous avons indiqué dans la section précédente que les artistes qui ne sont pas (ou ne se sentent pas) supportés par leur milieu d'origine dans leur réorientation vers un travail non artistique vont adopter des stratégies d'opposition entre leur identité d'artiste et celle qu'ils pourraient développer dans d'autres milieux (Hennekam, 2017). Il est donc essentiel que les milieux artistiques accompagnent leurs membres qui entreprennent une transition. La littérature met toutefois en évidence que lorsque ce soutien par les milieux existe, ce qui semble l'exception, il n'est pas toujours adapté à la réalité ou aux préoccupations concrètes des artistes. Coconnier et Julhe (2017) ont montré qu'une expérience d'accompagnement des artistes de la danse en situation de réorientation de carrière en France s'est avérée relativement infructueuse. Les organisateurs de cet accompagnement donnaient une grande importance aux dimensions psychologiques de la souffrance et du deuil lors de la transition, en décalage avec les préoccupations des artistes qui portaient surtout sur l'évolution possible de leurs revenus et de leur protection sociale. Le soutien de l'environnement social immédiat de l'artiste (famille, conjoint.e, ami.e.s) est également mis en évidence comme une ressource clé pour une transition de carrière réussie (Cashmore, 2010 ; Harrison et Ruddock-Hudson, 2017 ; Jeffri, 2005 ; Roncaglia, 2010).

L'accompagnement adéquat du processus de réorientation par une prise en charge ciblée des besoins constitue un autre enjeu. Selon les travaux menés par Harrison et Ruddock-Hudson (2017), les services d'aide octroyés aux artistes doivent être offerts par des spécialistes qui ont une expérience pratique des professions artistiques auxquelles ils s'adressent ainsi qu'une excellente connaissance de ces milieux.

Les artistes en transition ont besoin d'un support psychologique (Harrison et Ruddock-Hudson, 2017 ; Harper, 2012 ; Jeffri et Throsby, 2006 ; Roncaglia, 2006 ; Jeffri, 2005 ; RQD, 2004 ; Pickman, 1987). L'accès à des services d'orientation peut également s'avérer une ressource pertinente (Harrison et Ruddock-Hudson, 2017 ; Pickman, 1987). Le soutien à la recherche d'emploi, le soutien informationnel et l'accès à des conseils sont également présentés comme nécessaires dans l'accompagnement des artistes en transition (Roncaglia, 2010 ; Jeffri, 2005 ; Jeffri et Throsby, 2006).

Les transitions de carrière nécessitent souvent un retour aux études ou le recours à des formations ciblées (Jeffri, 2005). Comme l'a montré Harper (2012), peu d'artistes sont en mesure de quitter leur profession avec suffisamment d'économies pour financer ces formations. Un soutien financier constitue un besoin souligné par plusieurs auteurs (Harrison et Ruddock-Hudson, 2017 ; Harper, 2012 ; Simmons, 2008 ; Jeffri et Throsby, 2006 ; Jeffri, 2005).

L'accompagnement concernant la transformation du statut social. Si la transition de carrière vise habituellement à améliorer les conditions de travail d'une personne et à lui assurer une plus grande stabilité, le risque existe aussi qu'une réorientation produise l'effet inverse. Celle-ci peut en effet amener les artistes à passer d'un travail précaire à l'autre, voire conduire à une dégradation de leurs conditions socio-économiques.

Trois recherches menées en France sur les transitions dans le monde de la danse apportent des éclairages intéressants à ce sujet. Julhe et Soulé-Bourneton (2018) montrent que la retraite des artistes de la danse d'opéra leur occasionne d'importantes appréhensions. Ces artistes craignent que leur sortie de la profession entraîne une perte de prestige professionnel en plus d'une baisse de revenus, ce qui correspondrait à un double déclassement, économique et social. Plus ces artistes se situent dans des strates élevées de ces professions (solistes, étoiles), plus ils appréhendent ce risque de déclassement. Dans un autre contexte, Coconnier et Julhe (2017) observent que les danseuses et danseurs en transition se préoccupent d'abord des modalités concrètes de leur sortie du statut de l'intermittence (qui leur assure une protection sociale et un accès à l'assurance-emploi). Enfin, Sorignet (2004) montre que les interprètes qui souhaitent se réorienter vers les carrières de chorégraphes ou d'enseignant.es en danse rencontrent de multiples obstacles : barrières institutionnelles (domaine de l'enseignement), mise à niveau de leurs compétences et une plus grande instabilité de leurs conditions socio-économiques déjà précaires.

3. Ampleur et enjeux collectifs de la transition de carrière chez les artistes de la scène

Cette section mobilise nos résultats de recherche dans le but de dresser un premier portrait, d'ordre général, relatif à l'importance que les artistes de la scène associent à la transition de carrière dans leurs milieux. Combien d'entre eux se sentent concernés par une réorientation professionnelle ? Est-ce un enjeu important pour leurs professions ? D'après les artistes, quelles sont les principales raisons qui engendrent des réorientations professionnelles dans leurs métiers ? Leurs milieux sont-ils ouverts à cette question ? Quelles conséquences la préparation d'une transition de carrière peut-elle avoir sur la poursuite de leurs carrières ?

Ces différentes questions abordent ainsi les enjeux collectifs de la transition de carrière dans les arts de la scène et la manière dont les artistes interprètent ses causes et ses conséquences dans leurs milieux.

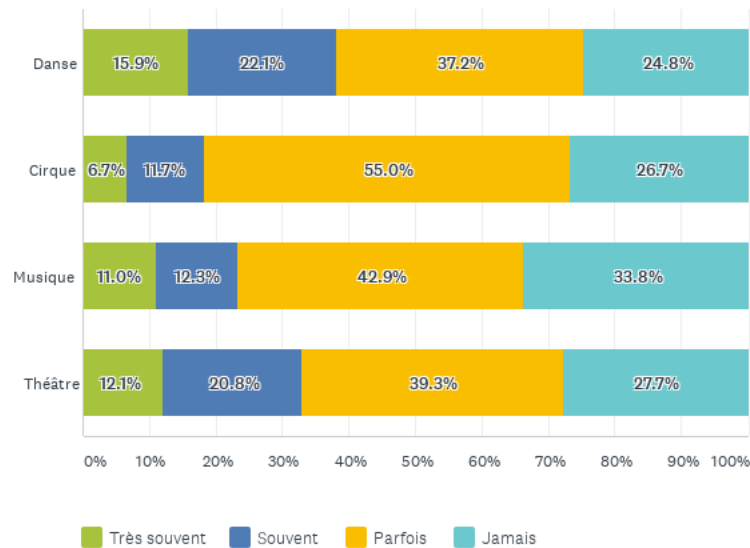
*

La transition de carrière constitue un enjeu collectif de première importance pour toutes les disciplines des arts de la scène et elle touche une majorité d'artistes de ces professions.

Cette section vise à établir un premier portrait des éléments principaux caractérisant les transitions de carrière dans les quatre professions artistiques étudiées. Si les enjeux que nous identifions sont relativement transversaux à celles-ci, il existe aussi des enjeux propres à certaines disciplines qui seront ici mis en évidence. Nous analysons dans ce qui suit l'ampleur du phénomène de la transition professionnelle, la proportion d'artistes concernés par cet enjeu, les raisons principales qui les amènent à envisager de se réorienter et l'horizon de temps dans lequel ils envisagent devoir quitter leur profession.

Un enjeu collectif des métiers de la scène

Figure 2. Proportion d'artistes de la scène qui ont déjà envisagé de quitter définitivement leur profession artistique (n=610)⁸



Parmi l'ensemble des répondant.e.s à notre enquête, toutes disciplines confondues, **environ 3 artistes sur 4 ont déjà songé à abandonner définitivement leur métier au cours de leur carrière**. Les chiffres saisissent par leur ampleur : 38% des artistes de la danse, 32,9% des comédien.ne.s, 23,3% des musicien.ne.s et 18,4% des circassien.ne.s y ont *très souvent* ou *souvent* songé (figure 2). C'est donc dans les secteurs de la danse et du théâtre qu'on trouve la plus forte proportion d'artistes professionnels (de 3 à 4 sur 10) ayant considéré sérieusement de quitter leur profession. Y compris dans les deux autres professions, seule une minorité d'artistes n'a jamais envisagé d'opérer une réorientation professionnelle, de quitter son métier, ce qui n'est pas anodin.

Sans surprise considérant ces premières données, environ 3 artistes sur 4 considèrent que *la transition de carrière constitue un enjeu fréquent dans leur discipline artistique*. Comme l'indique la figure 3 ci-dessous, 80,9% des artistes de la danse, 77,9% des circassien.ne.s, 73,3% des comédien.ne.s et 66,4% des musicien.ne.s sont tout à fait d'accord ou *assez d'accord* avec cette proposition. À cette donnée sur la *fréquence* de cet enjeu, s'ajoute celle qui porte sur son caractère *incontournable*: une proportion très importante d'artistes de la danse (72,5%) et du cirque (88,1%) sont également d'avis que la transition professionnelle est incontournable pour une majorité d'artistes de leur profession (figure 4). Ces deux questions permettent de cerner comment les artistes perçoivent globalement l'enjeu de la transition dans leur milieu, sur le registre objectif (à

⁸ La référence au nombre de répondants dans les titres des graphiques (n=X) renvoie au nombre de personnes ayant répondu à cette question. Chacune des questions de notre sondage en ligne est indépendante en termes de liberté de réponse. Nous considérons que 834 questionnaires sont exploitables aux fins d'analyses, c'est-à-dire qu'ils présentent un très grand nombre de réponses. De ceux-ci, 611 sont complets et offre des réponses pour toutes les questions sans exception.

quel point cela *arrive effectivement*) et sur le registre subjectif (à quel point cela fait partie de *leur expérience vécue*).

Figure 3. Proportion d'artistes de la scène qui considèrent que la transition de carrière constitue un enjeu fréquent dans leur profession artistique (n=590)

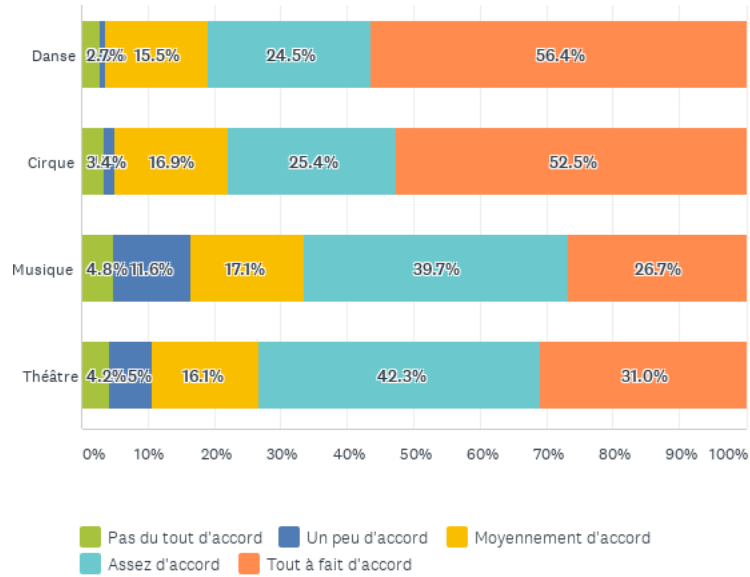


Figure 4. Proportion d'artistes de la scène qui considèrent que la transition de carrière est incontournable pour la majorité des artistes de leur profession (n=586)

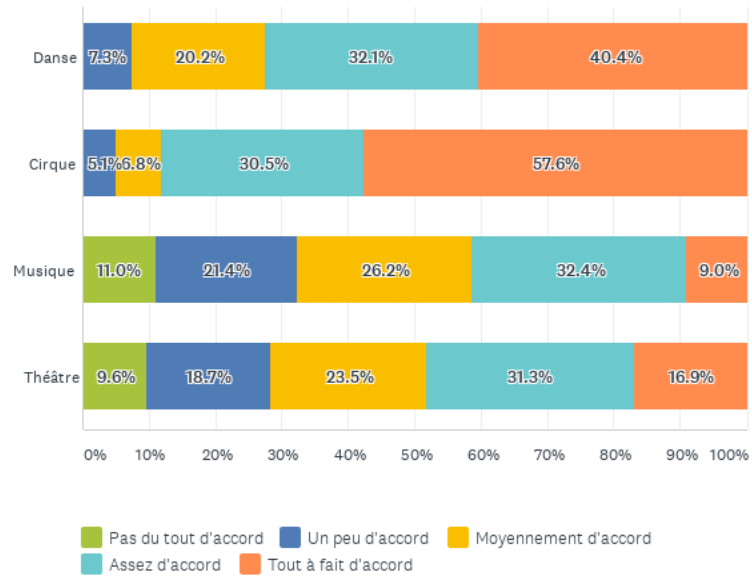
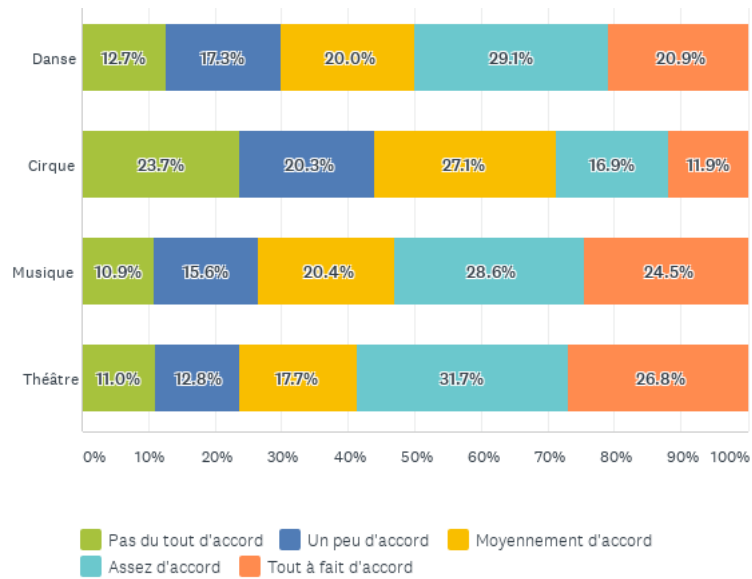


Figure 5. Proportion d'artistes de la scène qui considèrent que dévoiler son intention d'entreprendre une transition de carrière peut avoir des conséquences professionnelles négatives (n=586)



Une part significative d'artistes, dans chacune de ces professions, avance toutefois que **dévoiler son intention d'entreprendre une transition de carrière peut avoir des conséquences professionnelles négatives**, comme l'explique un artiste :

« Mon agent ne sait pas [que j'ai un projet de transition de carrière]. Il ne serait pas intéressé à mettre des énergies sur moi sachant que je cherche à faire autre chose » (comédien.ne)

Ceci est particulièrement marqué parmi les artistes du théâtre et de la musique qui sont respectivement 58,5% et 53,1% à partager cette opinion (figure 5). 50% des artistes de la danse et 28,8% des circassien.ne.s partagent également cette opinion. Cette donnée indique une configuration particulière de la culture professionnelle de ces métiers et on peut penser que plus la transition est collectivement considérée comme incontournable (comme chez les circassien.ne.s) pour des raisons objectives, notamment à cause de facteurs liés à la performance physique, moins son horizon est problématique du point de vue de ses conséquences professionnelles.

Nombreux sont les artistes qui considèrent qu'**il est difficile de parler de la transition de carrière dans leur milieu artistique**. C'est dans le théâtre que cette difficulté est la plus marquée, puisque près de la moitié (44,6%) des comédien.ne.s sont de cet avis. C'est le sentiment qu'ont également 35% à 36% des artistes des autres professions (figure 6). Environ le quart des artistes vont jusqu'à admettre que **la transition de carrière est un tabou dans leur profession**. Cette opinion est encore une fois plus marquée en théâtre : 34% des répondant.e.s de ce milieu sont *assez d'accord* ou *tout à fait d'accord* avec cette proposition (figure 7).

Figure 6. Proportion d'artistes de la scène qui considèrent qu'il est difficile de parler de la transition de carrière dans leur milieu artistique (n=585)

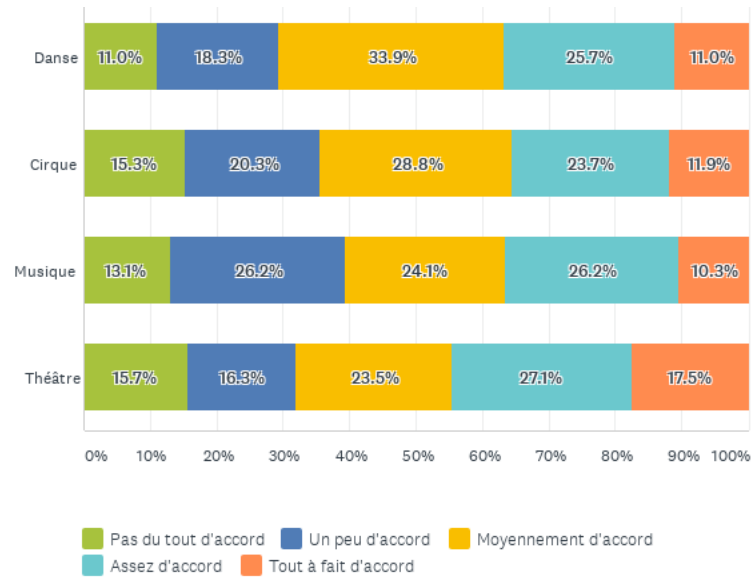
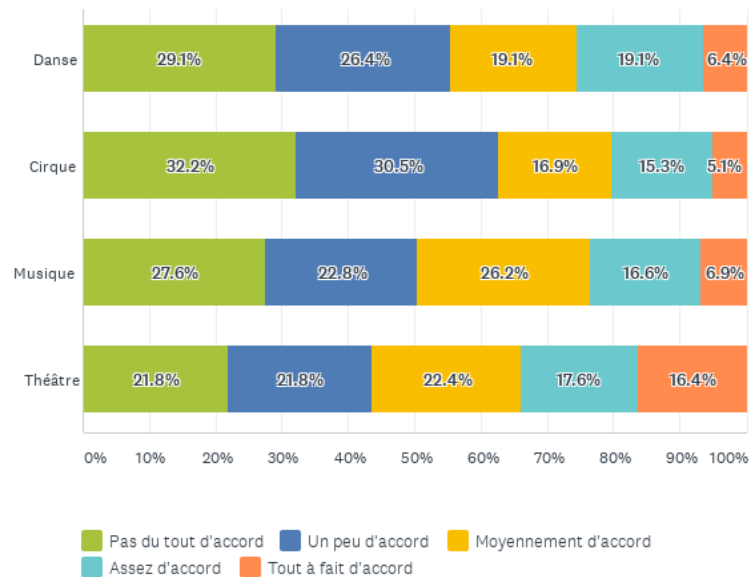


Figure 7. Proportion d'artistes de la scène qui considèrent que la transition de carrière est un sujet tabou dans leur profession (n=585)



Comme on le constate, si la transition de carrière constitue un enjeu central pour l'ensemble des professionnels de la scène, voire une issue que de nombreux artistes considèrent comme incontournable, on voit également qu'il s'agit d'une **question fortement problématique dans ces quatre milieux**. Comme nous l'avons mis en évidence, le milieu du théâtre se distingue de cet ensemble comme étant celui dans lequel aborder la transition est la plus difficile. Il s'agit en effet d'un objet particulièrement délicat pour les comédiens qui ont le sentiment qu'il peut entacher leur réputation, répandre le signal qu'ils ne sont plus disponibles et, par conséquent, anéantir leurs opportunités professionnelles. La quasi-totalité des entretiens que nous avons menés auprès des artistes de cette profession met en évidence cette difficulté, voire cette impossibilité, de parler de

la transition de carrière au sein de leur milieu professionnel. Beaucoup d'artistes rencontrés associent cette difficulté à la perception voulant que la transition de carrière peut être un aveu d'échec. Aborder cet objet avec ses pairs ou avec les professionnel.le.s de son milieu, c'est reconnaître qu'on a raté sa carrière :

« J'ai jamais entendu personne prononcer ce mot là [la transition de carrière] » (comédien.ne)

« [La transition de carrière] ça c'est tabou! Moi je le dis pas. (...) Ça c'est tabou parce que c'est comme dire "t'as pas réussi", alors moi je le dirais pas. (...) Je l'ai dit à mon meilleur ami, that's it » (comédien.ne)

« C'est un peu un tabou. Les gens en parlent sur le bout des lèvres, "ouin c'est pas facile, hein", "ouin", mais non ils vont pas vraiment parler de leur réalité de manière détaillée. (...) C'est très nord-américain, c'est très "être un winner ou être un loser". Le loser se tasse dans le coin, le winner il dit "ah ouais moi ça va bien ces temps-ci, je sais pas comment je vais faire, j'ai beaucoup de choses en même temps, mais bon c'est un coup à donner" pis il prend toute la place dans le studio pis les autres disent rien » (comédien.ne)

« C'est terrible ce que je vais dire, mais je pense que les gens qui décident de réorienter leur carrière le font de façon presque... très très très privée, clandestine, parce que c'est comme dire : "j'ai raté, j'ai raté ma vie, ce à quoi j'aspirais ". C'est presque de la honte. Alors, non, on ne les voit pas [pour venir demander des conseils ou du support]» (représentant.e d'une institution)

Nous verrons dans la section 6 que ces difficultés à évoquer la réorientation professionnelle au sein de certains milieux des arts de la scène se répercutent directement dans la perception que peuvent avoir les artistes des obstacles qu'ils sont susceptibles de rencontrer s'ils entreprennent une transition. La peur du jugement de leurs pairs ainsi que le sentiment d'avoir échoué leur carrière apparaissent comme des conséquences directes de ces difficultés et nécessitent un accompagnement adapté.

Les principales causes de la transition de carrière

Nous avons demandé aux répondant.e.s de notre enquête *quels enjeux sont susceptibles, selon eux, de provoquer des transitions de carrière au sein de leurs milieux*. Notre objectif était de saisir la perception qu'ont les artistes *dans leur ensemble* des causes de la transition de carrière et non de détailler les enjeux particuliers auxquels ils ont été confrontés dans leur expérience personnelle (cette seconde dimension sera couverte dans les sections 6 et 7 de ce rapport).

De nos résultats ressortent **cinq ensembles de causes principales susceptibles de contraindre les artistes à quitter leur métier**. Ces enjeux sont transversaux aux professions, mais ils peuvent apparaître de manière plus marquée dans certaines d'entre elles. Ces enjeux sont les suivants :

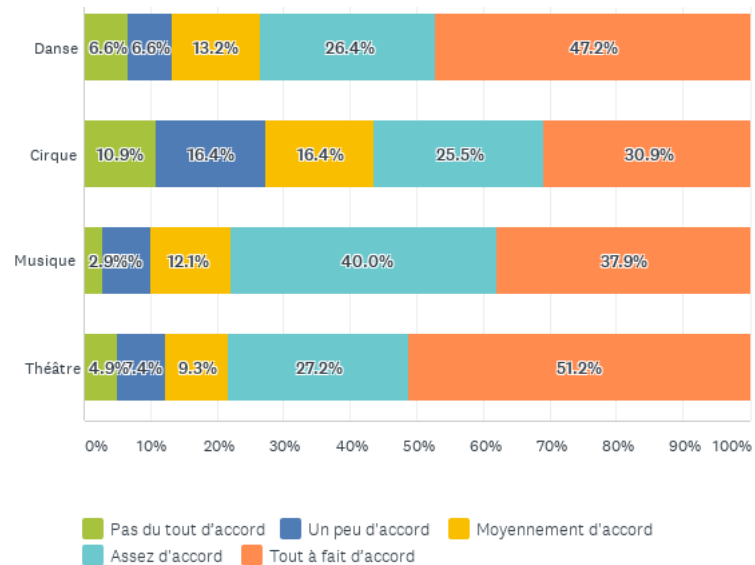
- la précarité socio-économique;
- l'âge et ses effets sur les possibilités d'emploi, l'usure et le vieillissement du corps et la conciliation avec les obligations familiales;
- le poids des exigences administratives;
- les accidents, les maladies professionnelles et la santé mentale au travail;
- le manque de reconnaissance et le conformisme des diffuseurs.

La précarité socio-économique

La précarité financière constitue, de loin, l'enjeu le plus susceptible de provoquer une transition, quelle que soit la discipline. Pour près de 8 artistes sur 10 de la danse, de la musique et du théâtre, les faibles revenus généralement retirés de l'exercice de leur métier constituent une cause importante de réorientation professionnelle (figure 8). Plus de la moitié des cirassien.ne.s sont également en accord avec cette proposition. Il s'agit clairement de l'enjeu mis en évidence par le plus grand nombre de répondant.e.s à notre enquête.

Considérant sa centralité, la section 5 de ce rapport est entièrement dédiée à cet enjeu. Nous y examinons en profondeur la nature de cette précarité en dressant un portrait détaillé des conditions socio-économiques des artistes pour chacune des professions étudiées. Le niveau extrêmement bas des revenus, l'existence de périodes plus ou moins longues d'inactivité contrainte, ainsi qu'un déclin de leurs opportunités professionnelles au cours des dernières années expliquent en grande partie cette précarité financière. Comme nous le montrerons plus loin, cela génère chez les artistes de la scène une usure, un stress presque constant, qui les pousse à remettre en question leur choix de carrière.

Figure 8. Importance de la précarité financière comme enjeu susceptible de provoquer une transition de carrière (n=561)



L'âge et ses effets sur les possibilités d'emploi, l'usure et le vieillissement du corps et la conciliation avec les obligations familiales

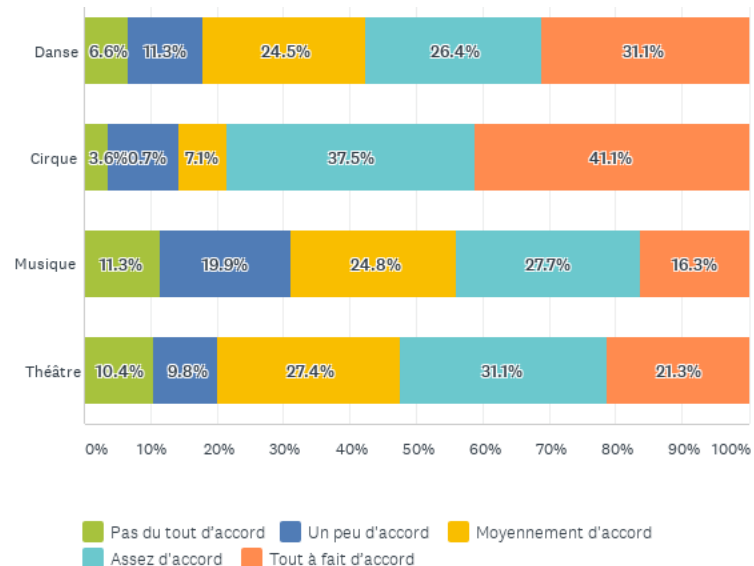
Ces éléments constituent un deuxième enjeu collectif de la transition de carrière. La **difficulté de se maintenir dans la profession au-delà d'un certain âge** apparaît en effet comme un problème particulièrement aigu qui touche les artistes des quatre professions, particulièrement ceux du

cirque et de la danse. Près de 8 cirassien.ne.s sur 10 et près de 6 artistes de la danse et du théâtre sur 10 soulignent cet enjeu (figure 9).

Cette difficulté à se maintenir dans la profession au-delà d'un certain âge est susceptible d'une triple interprétation :

1. De manière générale, l'âge influe négativement sur les opportunités professionnelles au cours de la carrière, et ce, particulièrement chez les femmes. Comme nous le mettons en évidence dans la section 5, cette baisse des propositions de travail est une cause importante de la précarisation financière des artistes. Les femmes témoignent qu'il est difficile de maintenir leur activité professionnelle lorsqu'elles sont dans la quarantaine et de rester dans leur profession au-delà de 50 ans. Ceci a été fréquemment souligné par les comédiennes et leurs représentant.e.s institutionnel.le.s lors des entretiens. La concurrence de la part d'artistes plus jeunes et une sélection plus favorable aux jeunes femmes lors des distributions des rôles expliquent en partie ce phénomène.

Figure 9. Importance de la difficulté de se maintenir dans la profession au-delà d'un certain âge comme enjeu susceptible de provoquer une transition de carrière (n=567)



Cela permet de comprendre qu'une part importante des répondant.e.s souligne que **la présence d'inégalités ou de discriminations liées à l'âge** constitue un enjeu important de la carrière dans leurs milieux. Comme on le voit sur la figure ci-dessous, c'est en effet dans le secteur du théâtre qu'on trouve la part la plus importante d'artistes (38,2%) qui soulignent les inégalités liées à l'âge. 34,3% des artistes de la danse partagent cette opinion et environ le quart des artistes de la musique et du cirque. Près de 20% des artistes, principalement ceux du théâtre et de la danse, considèrent également que **des inégalités ou des discriminations de genre** constituent des facteurs importants de la transition de carrière dans leurs professions (figure 11).

Figure 10. Importance de la présence d'inégalités ou de discriminations liées à l'âge comme enjeu susceptible de provoquer une transition de carrière (n=552)

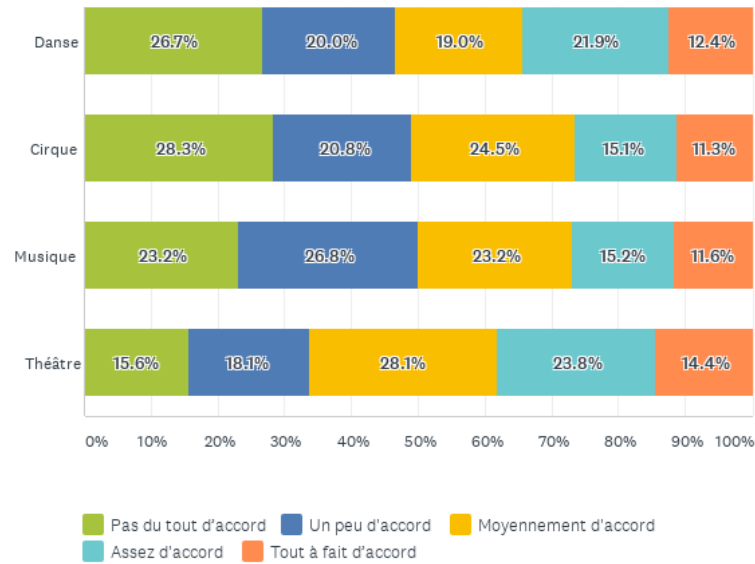
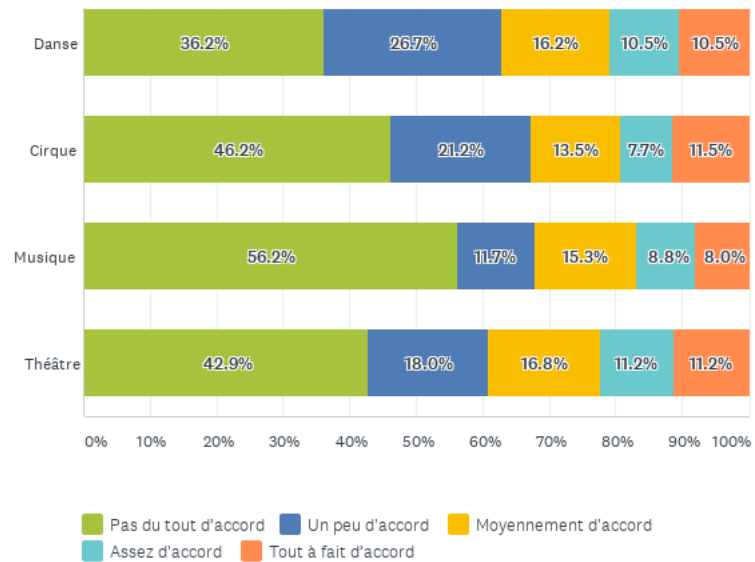
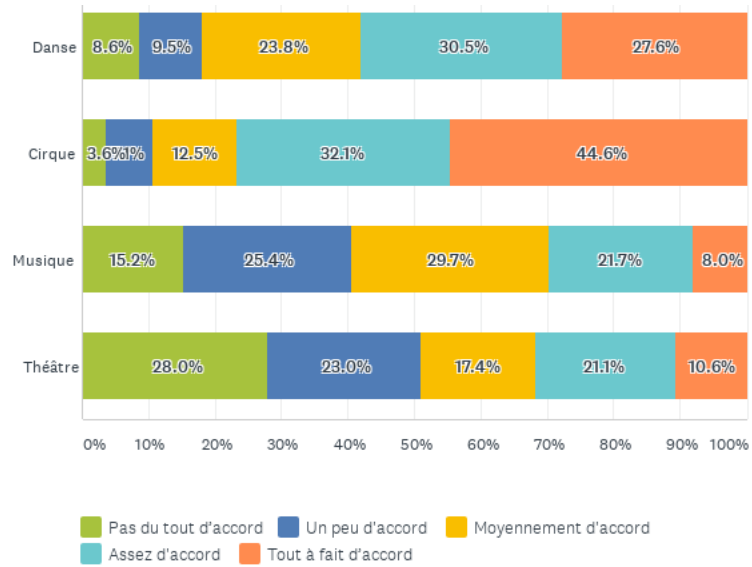


Figure 11. Importance de la présence d'inégalités ou de discriminations liées à l'identité de genre comme enjeu susceptible de provoquer une transition de carrière (n=551)



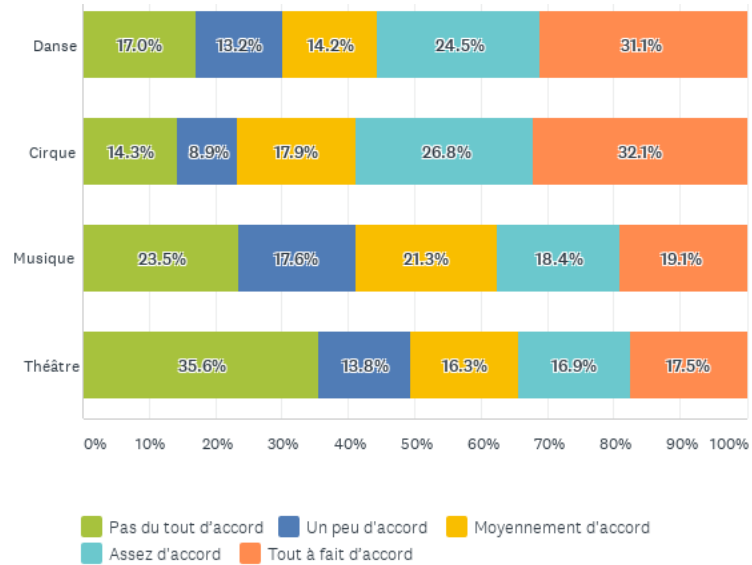
2. L'âge comme facteur explicatif de la transition de carrière est aussi lié **au vieillissement et à l'usure du corps** fortement sollicité par l'exercice de certains métiers. Comme on le voit sur la figure ci-dessous, ceci concerne tout particulièrement les artistes du cirque et de la danse, et dans une proportion non négligeable, ceux de la musique et du théâtre.

Figure 12. Importance de l'usure et du vieillissement du corps comme enjeu susceptible de provoquer une transition de carrière (n=558)



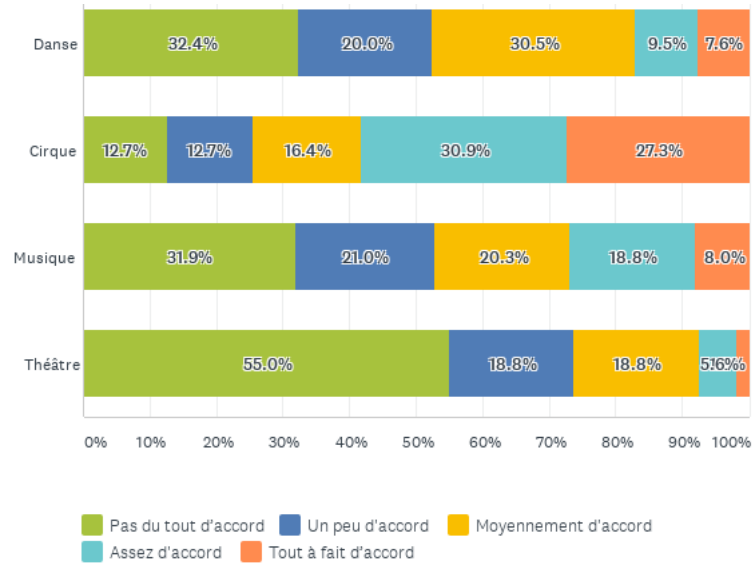
3. Enfin, la carrière, au-delà d'un certain âge, devient difficile à concilier avec la parentalité et les obligations familiales. Comme l'indique la figure ci-dessous, environ 6 artistes de la danse et du cirque sur 10 invoquent la parentalité et les obligations familiales comme un enjeu de la transition de carrière dans leurs professions, le tiers des artistes de la musique et du théâtre également.

Figure 13. Importance des difficultés à concilier la parentalité et les obligations familiales et la carrière comme enjeu susceptible de provoquer une transition de carrière (n=554)



L'exigence des tournées, notamment à l'international, constitue un enjeu important pouvant conduire à une transition de carrière pour près de 60% des circassien.ne.s. Comme nous l'avons souvent entendu dans le cadre des entretiens que nous avons menés auprès des artistes de cette profession et de leurs représentant.e.s, la nature très internationale de la carrière circassienne est certes créatrice d'opportunités, mais elle devient à la longue un poids difficile à porter lorsque les artistes ont des enfants ou souhaitent fonder une famille. Cet enjeu est ainsi étroitement lié à l'âge et à la conciliation entre vie professionnelle et familiale.

Figure 14. Le poids des tournées et de la mobilité internationale comme enjeu susceptible de provoquer une transition de carrière (n=554)



Le poids des exigences administratives

La lourdeur des exigences administratives liées au **financement de la création** ainsi qu'au **financement et au fonctionnement des organismes artistiques** constitue un troisième enjeu collectif de la transition de carrière. Comme on le voit sur les figures ci-dessous une part très importante des artistes de la danse et du théâtre soulignent cette question comme un facteur important qui participe à leur sortie du métier.

Figure 15. Importance du poids des exigences administratives liées au financement de la création comme enjeu susceptible de provoquer une transition de carrière (n=555)

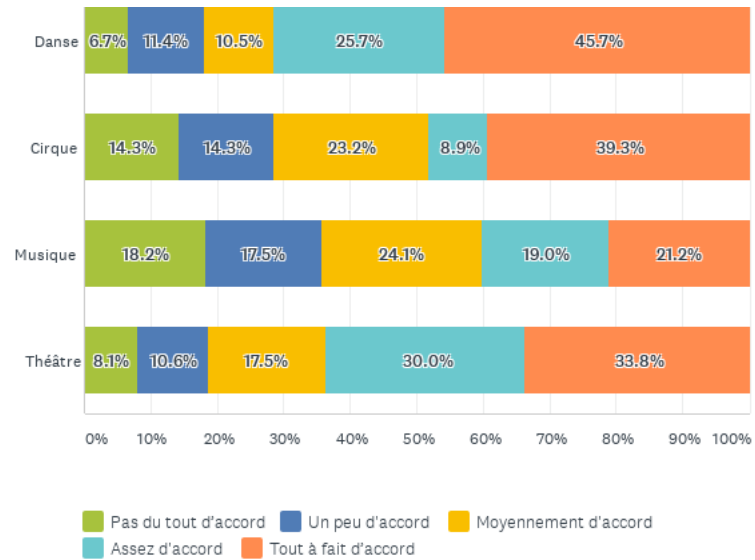
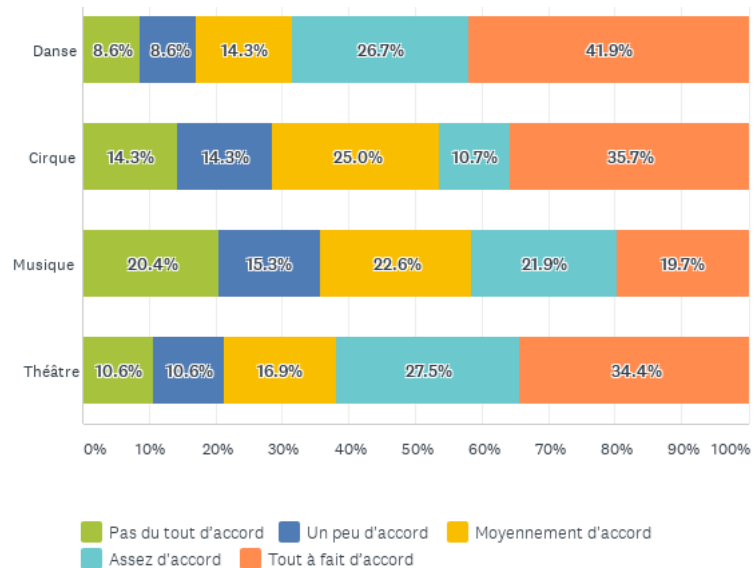


Figure 16. Importance du poids des exigences administratives liées au financement et au fonctionnement des organismes artistiques comme enjeu susceptible de provoquer une transition de carrière (n=556)



Plusieurs artistes présentent la charge administrative que constitue le dépôt de leurs demandes de financement, mais aussi la rigidité des mécanismes qui les sous-tendent, comme à la source d'une usure, voire d'un épuisement, qui remet en question leur désir de continuer leur profession :

« L'usure vient des structures dans lesquelles on est » (artiste de la danse)

« On dirait qu'il faut toujours que tu te justifies (...) tu crées des œuvres, et il y en a qui sont plus fortes que d'autres, ce qui est normal (...) mais s'il y a un manque ou une lacune, ou une pièce qui est un peu moins forte que l'autre, c'est comme si tu n'avais pas le droit à l'erreur. Mais comme créateur, ce

n'est pas toujours égal. Tu vis des périodes de vie différentes (...) On dirait qu'il faut toujours que tu prouves qui tu es, qu'est-ce que tu as fait » (artiste de la danse)

« Il me manquait un financement, la pièce était déjà toute construite avec les répétitions, mais il me manquait un financement pour l'amener en production, c'est-à-dire payer des éclairages, des costumes, tout ce qu'il y avait sur la scène (...) Je me suis vraiment sentie comme une débutante, comme quand tu commences à créer et que tu n'as pas beaucoup d'argent. J'ai été obligée d'aller chercher des costumes (...), j'ai ma répétitrice qui m'a passé une jupe (...) » (artiste de la danse)

« L'accès au financement : les conseils des arts se sont rigidifiés autour de formulaires, de plus en plus sous forme de questionnaires. Tout le monde va répondre la même chose (...). Ça donne moins de chance à quelqu'un qui va arriver avec quelque chose d'hétéroclite (...) parce qu'il n'y a plus d'espace pour pouvoir expliquer ses trucs. Les programmations se sont extrêmement rigidifiées... C'est 5 spectacles, ton spectacle finit si ça va bien, sinon tu peux pas continuer, tu peux pas, la reprise est difficile. Les shows sont programmés 2 ou 3 ans à l'avance, donc il y a moins de place pour des idées spontanées qui pourraient éclater, surtout dans les institutions (...). Donc, les choses se sont beaucoup structurées, organisées, pour des raisons qui étaient tout à fait valables à l'époque parce que le milieu était déstructuré (...). Mais là, c'est trop rigide tout ça » (artiste du théâtre)

Les accidents, les maladies professionnelles et la santé mentale au travail

Ces éléments liés à la santé constituent un quatrième enjeu collectif d'importance qui explique, d'après les artistes, les nombreuses transitions de carrière dans leurs métiers. Comme nous le soulignons dans ce rapport, les accidents et les maladies professionnelles représentent, avec l'absence d'opportunités professionnelles, l'une des causes principales des périodes d'inactivité qui sont fréquentes dans les professions de la scène (section 5).

Comme l'indique la figure 17, les accidents et les maladies professionnelles constituent un enjeu collectif important pour une part importante des professionnels du cirque et de la danse. Cela a été mis en évidence par près de 6 cirassien.ne.s sur 10 et par près d'un artiste de la danse sur deux. C'est en effet dans ces deux professions qu'on trouve la plus forte proportion de blessures et d'accidents. Environ 60% des artistes de la danse et du cirque ont déjà connu une période d'interruption de leur carrière pour ces raisons (figure 18).

« Il y a quelque part un côté de moi qui fatigue par rapport à mon contexte de vie. Il y a la question physique aussi (...) La fatigue est là aussi (...) J'ai des blessures, j'ai mal au dos, je dois faire des exercices pour renforcer mon dos, j'ai un abdo qui est déchiré (...) » (cirassien.ne)

Figure 17. Importance des accidents et des maladies liées au travail comme enjeu susceptible de provoquer une transition de carrière (n=557)

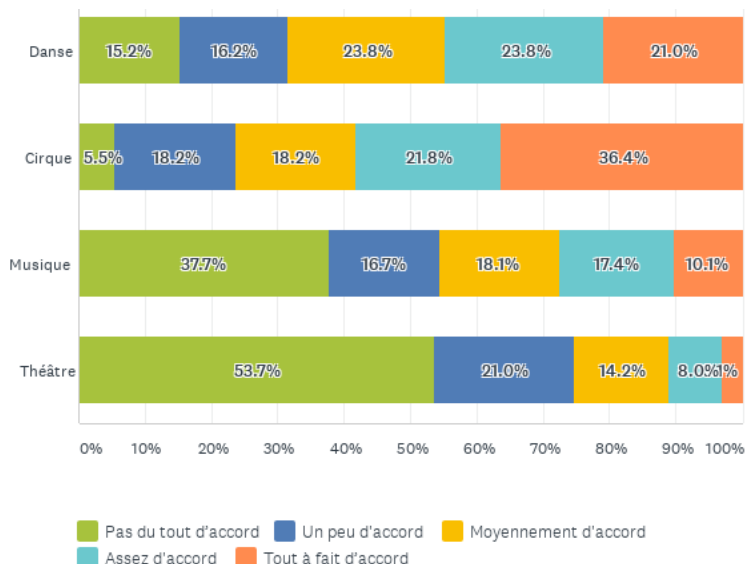
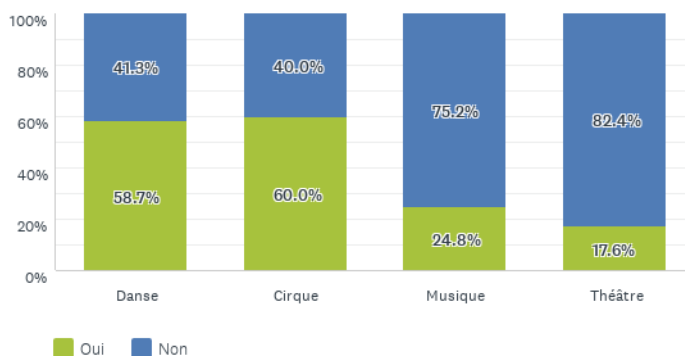


Figure 18. Proportion d'artistes qui se sont blessés ou ont contracté une maladie liée au travail au cours de leur carrière (n=465)

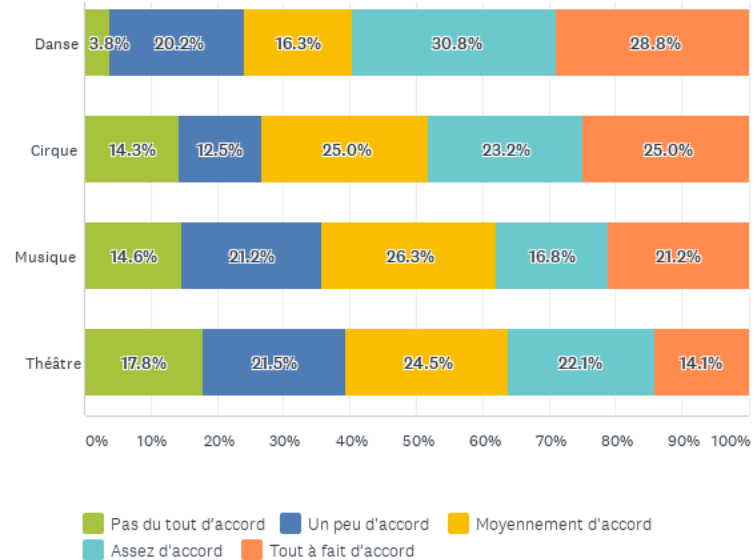


L'enjeu de la **fatigue émotionnelle (*burn out*)** comme motif de la transition de carrière a été soulevé par une portion importante d'artistes dans les quatre professions : environ 60% des artistes de la danse, 50% des circassien.ne.s et 40% des musicien.ne.s et des comédien.ne.s le présentent comme un facteur important de la transition de carrière dans leurs disciplines (figure 19). Plusieurs hypothèses peuvent être mobilisées pour expliquer cette prévalence. Dans la section 5 de ce rapport, nous avançons toutefois que la précarité socio-économique de ces professions, l'incertitude et l'instabilité qui les caractérisent, lorsqu'elles se combinent aux effets de l'âge sont à l'origine chez les artistes d'une *usure* par rapport à leur profession qui les amène à envisager de la quitter. Les données relatives à la fatigue émotionnelle laissent à penser que cette usure n'est pas uniquement vécue comme une simple « lassitude du métier », mais qu'elle se traduit aussi par des effets émotionnels et psychologiques qui semblent largement répandus dans ces milieux.

De plus, l'attachement particulier que la plupart des artistes entretiennent à l'égard de leur métier et la valorisation d'un investissement total dans leur profession (voir section 6) peuvent participer à cette fatigue accumulée, en encourageant un surinvestissement qui peut se transformer en

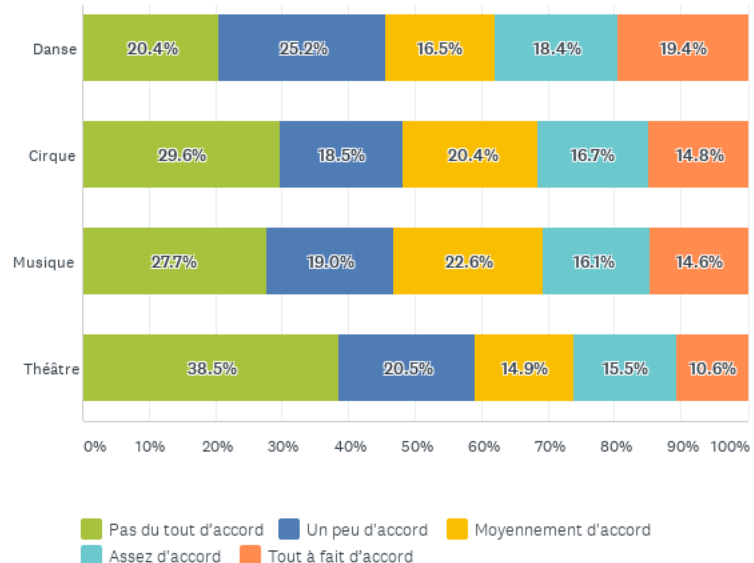
surmenage. Associé à une faible reconnaissance sociale et financière des activités de création artistique, le découragement peut se transformer en intention de quitter la profession.

Figure 19. Importance de la fatigue émotionnelle comme enjeu susceptible de provoquer une transition de carrière (n=559)



Une part non négligeable de personnes, dans les quatre professions étudiées, avancent aussi qu'une culture de travail toxique constitue une cause de réorientation professionnelle (figure 20). Près de 40% des artistes de la danse sont *tout à fait d'accord* ou *assez d'accord* avec cette opinion. Environ 30% des artistes du cirque et de la musique et 25% des comédien.ne.s le sont également. Parce qu'une culture de travail toxique est susceptible d'affecter la santé mentale (inefficacité professionnelle, épuisement, dépression, etc.), elle peut être classée parmi les enjeux liés aux accidents et aux maladies professionnelles à l'origine des transitions de carrière.

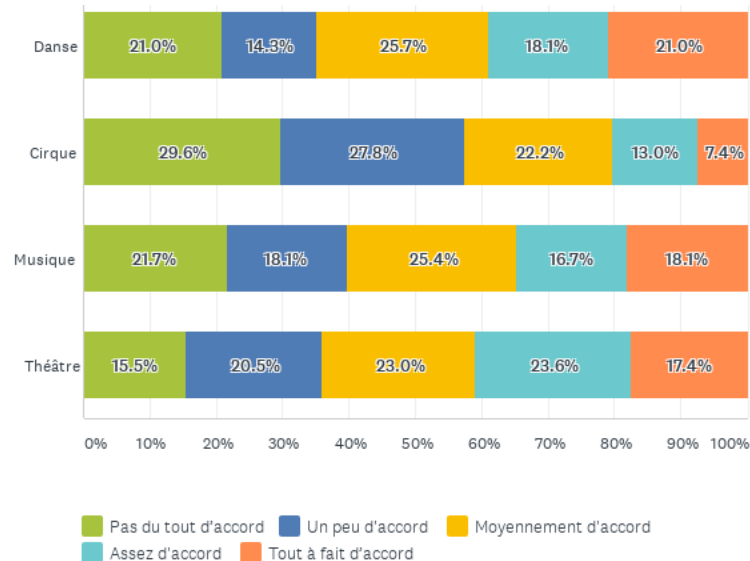
Figure 20. Importance d'une culture de travail toxique comme enjeu susceptible de provoquer une transition de carrière (n=552)



Le manque de reconnaissance et le conformisme des diffuseurs

Environ 4 artistes sur 10 du théâtre (41%), de la danse (39,1%) et de la musique (34,8%) sont *tout à fait d'accord* ou *assez d'accord* avec l'opinion voulant que **le manque de reconnaissance du milieu (des pairs)** constitue une cause de la transition de carrière.

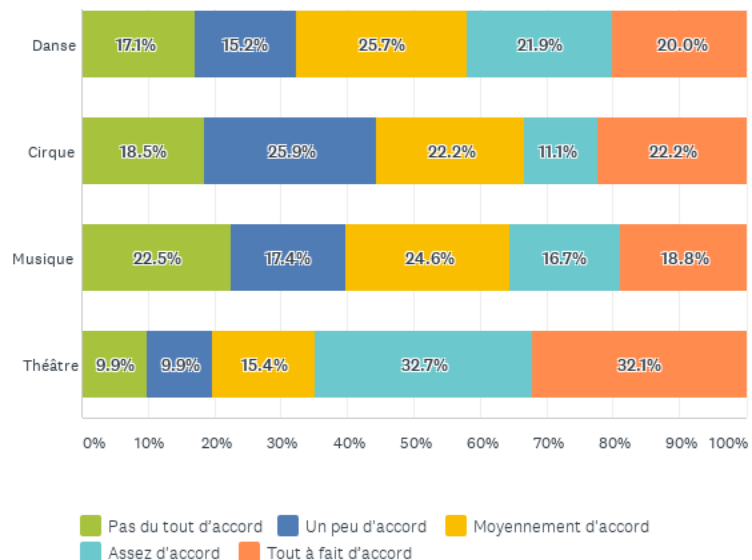
Figure 21. Importance du manque de reconnaissance du milieu (pairs) comme enjeu susceptible de provoquer une transition de carrière (n=555)



Enfin, **le conformisme des diffuseurs en matière de diversité artistique et esthétique** apparaît comme un enjeu pour ces professions, en particulier dans le domaine du théâtre où 64,8% des comédien.ne.s sont *tout à fait d'accord* ou *assez d'accord* avec le fait qu'il s'agit d'un facteur important de la transition de carrière dans leur profession (figure 22). Entre 35% et 40% des répondant.e.s des trois autres professions sont en accord avec cette opinion.

Notre questionnaire abordait explicitement le conformisme des *diffuseurs*. Il est important de noter que cela ne dit rien du conformisme du *public* : en effet, les diffuseurs, les producteurs, les organismes subventionnaires et les grands employeurs des milieux artistiques constituent la plupart du temps des intermédiaires essentiels entre les créateur.trice.s et leur public. Ces intermédiaires jouent aussi un rôle de régulateurs de l'offre et d'orienteurs des goûts du public. Cela constitue une caractéristique importante des professions de la scène : les artistes se trouvent confrontés à des « barrières » (*gatekeepers*) les séparant du public, ce qui peut, compte tenu de l'importance des enjeux esthétiques dans leur activité, leur donner l'impression de devoir constamment « se battre » pour pratiquer leur art.

Figure 22. Importance du conformisme des diffuseurs en matière de diversité artistique et esthétique comme enjeu susceptible de provoquer une transition de carrière (n=555)



Synthèse des spécificités des enjeux selon les professions

Les ensembles d'enjeux que nous avons présentés sont relativement transversaux aux quatre professions étudiées et portent sur des éléments qui, souvent, se combinent entre eux. Même si les différences entre les disciplines artistiques sont relativement ténues, il reste qu'elles se distinguent par certains éléments inégalement répartis dans la perception de leurs membres.

Les **milieux de la danse et du cirque** présentent de nombreuses singularités qu'on ne trouve pas avec autant d'importance dans les deux autres professions :

- la difficulté de se maintenir dans ces professions au-delà d'un certain âge;
- l'usure et le vieillissement du corps;
- la difficulté à concilier la carrière artistique avec les obligations familiales;
- les enjeux liés aux accidents et aux maladies professionnelles.

La **danse** est un secteur d'activité où certains enjeux semblent plus marqués :

- le poids des exigences administratives liées au financement de la création et au fonctionnement des organismes artistiques;
- la fatigue émotionnelle;
- une culture de travail toxique.

Les **milieux de la musique et du théâtre** mettent souvent en évidence des enjeux semblables selon une répartition des opinions relativement comparable. Le milieu du théâtre présente toutefois certaines particularités :

- les inégalités et discriminations liées à l'âge;
- le poids des exigences administratives liées au financement de la création et au fonctionnement des organismes artistiques;

- le conformisme des producteurs et des diffuseurs.

Enfin, dans les quatre milieux, les femmes sont susceptibles d'être affectées de manière plus importante par l'âge à titre de facteur sur lequel peuvent se fonder différentes formes d'exclusion au travail

Un horizon à court et moyen terme de la transition de carrière

Toutes professions confondues, environ 4 artistes sur 10 envisagent d'entreprendre une transition de carrière d'ici 5 ans, soit dans un horizon de temps relativement proche compte tenu de la préparation relativement longue que nécessite une réorientation professionnelle (voir section 2 de ce rapport).

Figure 23. Horizon de temps de la transition de carrière chez les artistes de la danse (n=111)

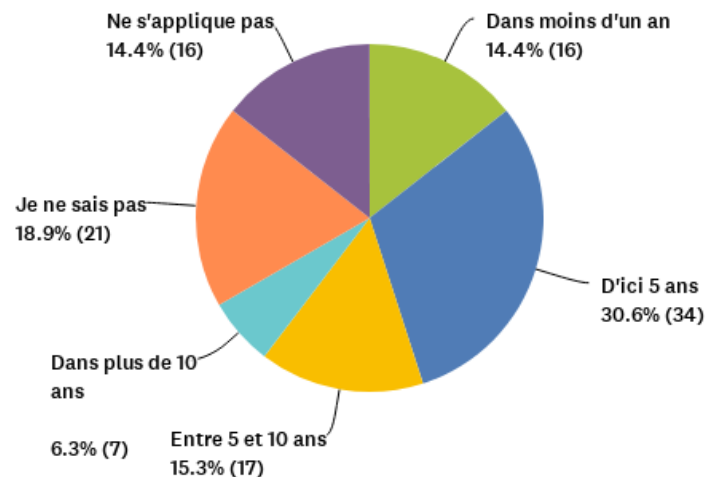


Figure 24. Horizon de temps de la transition de carrière chez les artistes du cirque (n=59)

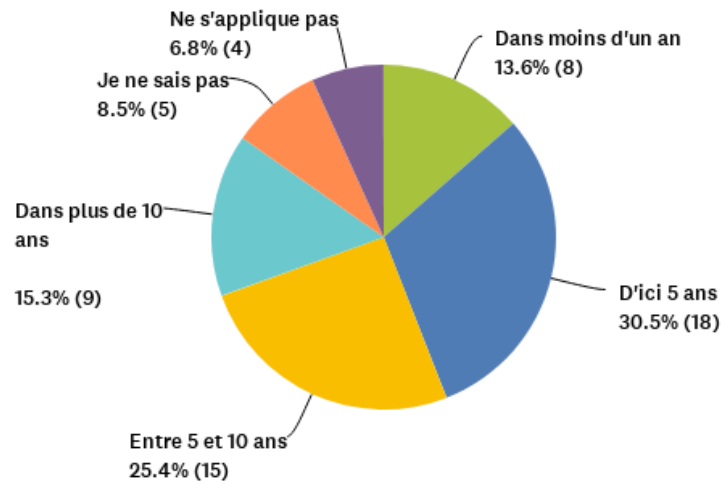


Figure 25. Horizon de temps de la transition de carrière chez les artistes de la musique (n=149)

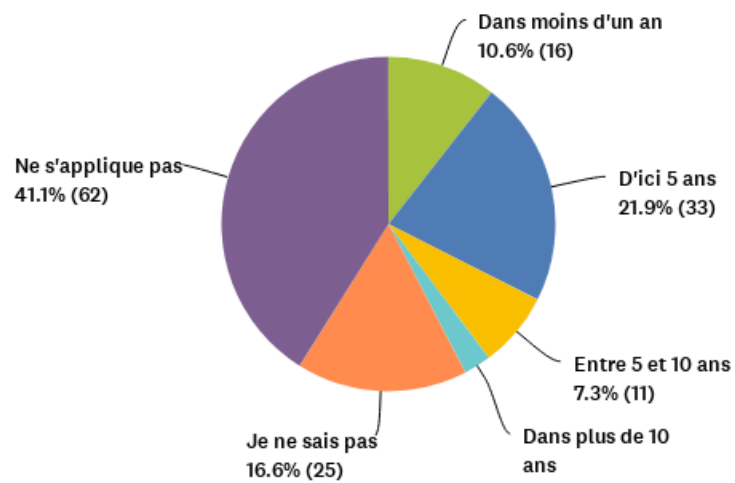
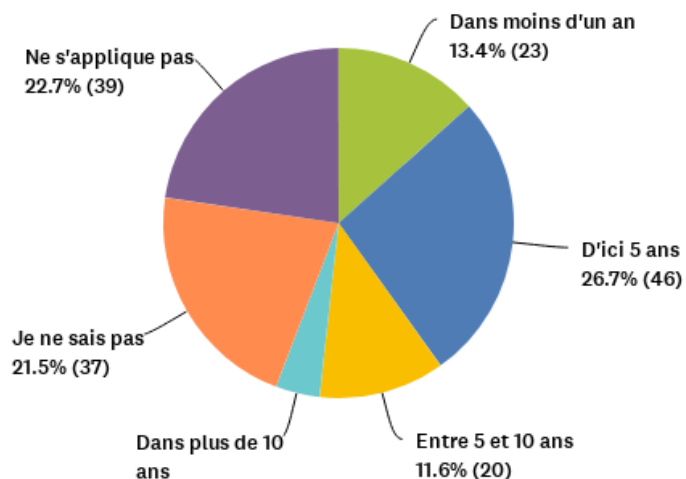


Figure 26. Horizon de temps de la transition de carrière chez les artistes du théâtre (n=172)



La perspective d'une transition de carrière imminente concerne donc un nombre considérable d'artistes. Cette donnée n'est pas significativement différenciée sur le plan de l'âge des personnes concernées : par exemple, les artistes de la danse de plus de 40 ans répondent dans une proportion comparable à celle des musicien.ne.s du même âge⁹. Ainsi, dans les métiers qui mettent le corps à plus rude épreuve, l'horizon envisagé d'une transition n'est pas nécessairement plus court.

Comme on le voit dans les figures 23 à 26, c'est parmi les musicien.ne.s et les comédien.ne.s qu'on trouve la plus grande proportion d'artistes qui ne savent pas quand ils entreprendraient une transition de carrière ou qui considèrent qu'elle ne les concerne pas pour l'instant. Pour le reste, 45% des artistes de la danse, 44,1% des circassien.ne.s, 40,1 des comédien.ne.s et 32,5% des musicien.ne.s envisagent d'entreprendre une réorientation de carrière d'ici 5 ans. Dans les trois premières professions, environ 15% des répondant.e.s envisagent cette transition dans moins d'un an. Si on extrapole, sur la base de ces pourcentages, la population d'artistes qui seraient concernés à très court terme par la transition de carrière, cela représente plusieurs centaines de personnes qui envisagent de quitter leur profession en l'espace de moins de 1 an, et plusieurs milliers d'ici 5 ans.

* * *

Les données sur lesquelles s'appuie cette section mettent en évidence que la transition de carrière constitue un enjeu collectif de première importance pour les 4 professions de la scène étudiées. Elle concerne une majorité d'artistes qui l'envisagent d'ailleurs à relativement court terme, et ce, indépendamment de leur âge. Seule une minorité n'y a jamais pensé.

⁹ Il serait tentant de produire des conclusions hâtives sur les liens entre ces réponses et l'âge des répondant.e.s. Dans les faits, si l'on constate que le tiers (35%) des artistes d'environ 50 ans envisage une transition professionnelle d'ici 5 ans, les artistes de 30 ou 40 ans souhaitent la même chose dans des proportions comparables (30% et 29% d'entre eux).

L'enjeu collectif dont relève la transition de carrière ne se limite pas à la proportion ni au nombre d'artistes qu'elle concerne, même si ce fait est indicateur de besoins considérables qu'affrontent chaque année plusieurs centaines de professionnel.le.s de la scène. En effet, la réorientation professionnelle apparaît difficile aux artistes qui appréhendent notamment la manière dont leurs propres milieux considèrent cette question. Le fait qu'ils aient le sentiment qu'il est difficile d'en parler, qu'elle puisse même être un tabou, voire qu'elle peut avoir des conséquences négatives sur la poursuite de leur carrière constitue un défi de taille pour les artistes qui souhaitent entreprendre une transition ou simplement s'y préparer.

Les diverses causes que les artistes associent à la transition de carrière dans leurs professions sont aussi étroitement associées à des facteurs qui touchent leurs conditions d'activité : la précarité de leurs conditions de travail; les effets combinés de l'âge des artistes sur leurs possibilités d'emploi, de l'usure et du vieillissement de leur corps et de la conciliation avec leurs obligations familiales; le poids des exigences administratives liées à leurs activités de création; les accidents, les maladies professionnelles et la santé mentale au travail; le manque de reconnaissance et le conformisme des diffuseurs. Si ces causes sont plurielles, elles sont cependant majoritairement vécues par les artistes comme un tout difficilement dissociable qui est créateur d'une usure physique et mentale et de ce que l'on peut considérer comme une lassitude de leur métier.

4. L'entrée dans les professions des arts de la scène et la transition vers la carrière

Dans la section précédente, nous avons identifié les causes et les enjeux collectifs de la transition de carrière dans les professions des arts de la scène et sa nature principalement involontaire et subie. La transition de carrière implique, de la part des artistes qui l'envisagent, un exercice de recomposition d'une identité qui, dans les faits, a été modelée dès leur entrée dans ces professions.

Nous présentons ici nos résultats de recherche qui se rapportent aux circonstances et aux mécanismes par lesquels les artistes s'insèrent dans ces professions. Leur sortie des écoles professionnelles de niveau post-secondaire représente une première expérience de transition de carrière qui révèlent des besoins tout à fait spécifiques et des enjeux identitaires qui se répercutent dans la suite de leur carrière.

Dans ce qui suit, nous examinons l'âge du début de la carrière des artistes, les mécanismes et les critères de sélection des écoles professionnelles de niveau post-secondaire et les enjeux de la transition en carrière qui s'opère lors de leur insertion sur le marché du travail professionnel artistique.

*

Il convient donc d'analyser les circonstances et les mécanismes par lesquels les artistes s'insèrent dans ces professions. Cette analyse permet de faire ressortir deux points essentiels.

1. L'attachement fondamental du « soi » des artistes à leur art. Comme l'indique la revue de littérature¹⁰, l'identité professionnelle dans les milieux artistiques peut être multiforme, y compris à l'intérieur d'une même profession, mais l'attachement identitaire des artistes à leur profession est central. En effet, « ce qu'ils font » et « ce qu'ils sont » constitue un tout difficilement dissociable. Il importe d'identifier les racines de cet attachement identitaire et nos résultats de recherche montrent qu'elles peuvent être extrêmement précoces dans les carrières de la scène. Ce lien débute la plupart du temps dès l'enfance et s'inscrit dans un cheminement scolaire hautement professionnalisé et sélectif, qui fait appel à des qualités personnelles et artistiques dont la construction a souvent débuté avant même l'entrée dans une institution scolaire de niveau post-secondaire. **Parce que la carrière artistique fait appel à des principes de sens dont la construction est ancienne et qui constituent une part essentielle de l'identité des artistes, la transition de carrière est, par nature, problématique.**
2. La première forme de transition vécue par les artistes professionnels est celle qui les amène à s'insérer sur le marché du travail. **L'entrée dans la carrière artistique constitue à cet égard une transition de carrière en tant que telle.** Si certains vont s'intégrer dès le départ dans leur profession, d'autres n'y parviendront pas ou devront se résoudre à quitter le milieu artistique précocement. Les artistes récemment diplômés des écoles supérieures constituent ainsi une première catégorie d'artistes concernée par la transition de carrière.

¹⁰ Section 2 de ce rapport.

Dans ce qui suit, nous examinons l'âge auquel les artistes débutent leur carrière, les mécanismes et les critères de sélection des écoles professionnelles de niveau post-secondaire et les enjeux spécifiques de la transition en carrière, c'est-à-dire de l'insertion sur le marché du travail professionnel artistique.

Une entrée précoce en carrière

Les artistes de la scène débutent leur carrière professionnelle, en moyenne, entre 21 et 23 ans, habituellement à leur sortie d'une école de niveau supérieur ou d'une université.

Tableau 2. Âge moyen du début de la pratique artistique professionnelle¹¹

Domaine artistique	n	Moyenne (âge)	Écart-type
Tous domaines confondus	603	22	5.08
Danse	109	21	3.56
Cirque	59	22	4.32
Musique	155	21	4.98
Théâtre	170	23	4.07
Autre	110	22	7.57

Lorsqu'on demande aux artistes à quel âge ils ont débuté leur *formation artistique* – en leur laissant le soin de déterminer le moment où ils considèrent que cette formation a véritablement commencé – on constate que **leur carrière artistique s'ancre dans un apprentissage qui débute extrêmement tôt** qui se situe bien avant leur entrée dans une école post-secondaire, comme l'explique un artiste :

« J'ai commencé à jouer [de mon instrument de musique] à 3 ans. Quand je suis arrivé au secondaire 5, ça faisait déjà 14 ans que je jouais » (musicien.ne)

Comme l'indique le tableau suivant, l'âge moyen à partir duquel les artistes estiment personnellement avoir débuté leur formation artistique est de 14 ans. Il est plus précoce dans la musique (10 ans) et la danse (12 ans) et dépasse de peu cet âge moyen chez les artistes du cirque (15 ans) et du théâtre (17 ans).

¹¹ Cet âge moyen cache toutefois des différences parfois fortes entre artistes quant à l'âge auquel ils débutent leur carrière, ce que confirme l'écart-type élevé. À titre d'exemple, parmi les 20 artistes du projet pilote, 2 ont débuté une carrière professionnelle à temps complet auprès d'une grande institution artistique à l'âge de 14 ans. Un autre est devenu directeur artistique d'un grand ensemble artistique, de niveau international, à l'âge de 20 ans.

Tableau 3. Âge moyen du début de la formation artistique

Domaine artistique	n	Moyenne (âge)	Écart-type
Tous domaines confondus	582	14	7.26
Danse	107	12	7.38
Cirque	58	15	7.28
Musique	150	10	6.26
Théâtre	165	17	5.18
Autre	102	17	8.21

Cette précocité de la préparation des artistes à leur entrée en carrière (et l'ampleur de la formation qu'elle signifie) tient à plusieurs facteurs qui sont souvent présentés par les artistes que nous avons rencontrés comme des éléments explicatifs de leur **sentiment de ne pas avoir choisi leur carrière artistique**, mais d'avoir été choisis par elle. Nous avons entendu dans le cadre des entretiens que nous avons menés, en particulier chez les artistes issus des professions qui débute le plus tôt (musique et danse) et dont la famille est souvent à l'origine du choix de carrière les témoignages suivants :

« Ce n'est pas moi, c'est évident, qui ai choisi ce que j'allais faire (...) J'avais 7 ans et j'avais déjà un horaire artistique assez chargé (...) Je dansais à temps plein, plus qu'à temps plein en fait, jusqu'à mon entrée à l'université. [J'avais] 20 cours par semaine » (artiste du projet pilote)

« Ma vie de 6 à 10 ans (...) je finissais l'école à 3 heures et demi. Mon père m'amenait à la gymnastique à 4 heures et demi, pis là je faisais de la gym jusqu'à 8, 8 et demi. Je mangeais, je faisais mes devoirs, je me couchais. Ma vie était ça, pis c'était correct. C'était la seule chose que je connaissais » (artiste du projet pilote)

« J'avais 5 ou 6 ans. Ma mère jouait de la musique et travaillait dans un conservatoire (...) Je n'avais pas le choix, je devais étudier la musique (...) Tous les musiciens que j'ai rencontrés, en général, il y avait quelqu'un de leur famille qui avait influencé leur décision [de devenir musicien.ne professionnel.le] » (artiste du projet pilote)

« Je pense que c'est ma mère qui m'a forcée un peu (...) je devais avoir 6 ans je pense. À 8 ans, je suis rentrée au Conservatoire et j'ai fait tous mes cours [de danse] » (artiste du projet pilote)

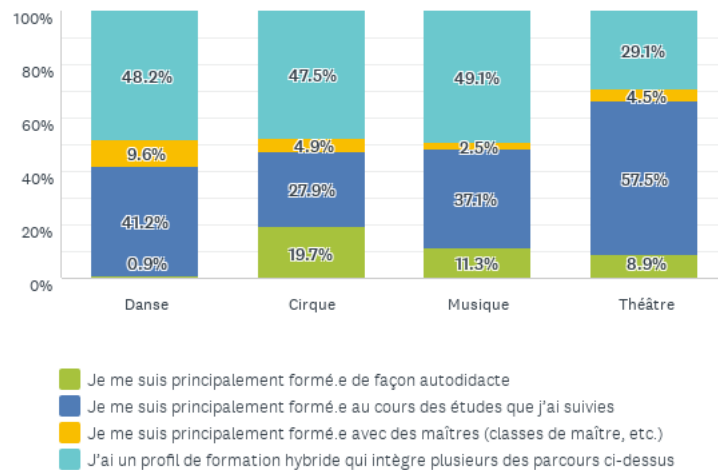
Cet important engagement de l'entourage a des conséquences sur l'identité et la cohérence que la personne cherche à conserver avec elle-même et sur sa perception de la transition de carrière et du support psychologique dont elle dispose dans cette circonstance potentiellement difficile.

Profils de formation et rôles des écoles dans l'intégration dans la carrière

On comprend bien que la formation des artistes de la scène est essentiellement de nature hybride, intégrant à la fois une formation scolaire dispensée par une institution scolaire reconnue de niveau post-secondaire et des compétences artistiques acquises par d'autres voies (classes de maîtres,

cours privés, etc.) dans lesquelles les artistes sont souvent engagés depuis le plus jeune âge. Ce profil de formation mixte est très courant chez les artistes de la danse, du cirque et de la musique, à la différence des comédien.ne.s qui sont proportionnellement plus nombreux à avoir acquis une formation qui repose principalement sur les études. Les circassien.ne.s se distinguent ici, car ils sont nombreux (près de 20%) à s'être formés de manière autodidacte, ce qu'on n'observe pas dans les autres professions de la scène.

Figure 27. Profils de formation des artistes de la scène (n=513)



La formation dont il est question ici varie selon les quatre professions étudiées, mais, pour une majorité d'entre elles, elle est significativement plus élevée que celle du niveau moyen de la population active, comme le montre le tableau suivant¹². Le niveau de scolarité des artistes de la danse se répartit presque également entre ceux dont le diplôme le plus élevé est de niveau collégial (44,8% des artistes de la danse) et ceux qui détiennent un diplôme de niveau universitaire (43,8% d'entre eux, principalement de 1^{er} cycle). Pour une majorité d'artistes du cirque, c'est le niveau collégial qui correspond au plus haut niveau d'étude de 53,7% des répondant.e.s, mais plus de 1 circassien.ne sur 4 (27,8%) détient un diplôme de 1^{er} ou de 2^e cycle universitaire. Quant aux musicien.ne.s et aux comédien.ne.s, la majorité d'entre eux et d'entre elles détient un diplôme universitaire (respectivement 76,3% des musicien.ne.s et 56,2% des comédien.ne.s). Les artistes de la musique sont, comme l'indique le tableau suivant, les plus nombreux à détenir un diplôme de 2^e cycle universitaire (maîtrise).

¹² Selon l'Institut de la statistique du Québec, en 2018, près du tiers des Québécois.e.s âgés de 25 à 64 ans détiennent un certificat, un diplôme ou un grade universitaire (32,8 %) et une personne sur cinq (21,1 %) possède un certificat ou un diplôme d'un collège ou d'un cégep comme plus haut niveau de scolarité : Institut de la statistique du Québec (2019). *Panorama des régions du Québec*. Édition 2019, [En ligne], Québec, L'Institut, 162 p.

Tableau 4. Répartition du plus haut niveau d'étude chez les artistes de la scène

Plus haut niveau d'étude atteint	Domaine artistique principal											
	Tous domaines confondus		Danse		Cirque		Musique		Théâtre		Autre	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Aucune formation d'une institution reconnue	56	9,8	8	7,6	8	14,8	12	8,1	10	6,1	18	17,6
Collégial ou équivalent	184	32,2	47	44,7	29	53,7	21	14,1	53	32,7	34	33,3
Certificat universitaire	31	5,4	4	3,8	3	5,5	3	2,0	10	6,1	11	10,7
Baccalauréat ou équivalent	157	27,5	23	21,9	10	18,5	36	24,3	65	40,1	23	22,5
Maîtrise ou équivalent	108	18,9	16	15,2	2	3,7	69	46,6	15	9,2	6	5,8
Doctorat (Ph.D)	9	1,5	3	2,8	0	0	5	3,3	1	0,6	0	0
Autre	26	4,5	4	3,8	2	3,7	2	1,3	8	4,9	10	9,8
Total	571	100	105	100	54	100	148	100	162	100	102	100

Les institutions d'enseignement supérieur occupent ainsi un rôle essentiel dans la professionnalisation des métiers artistiques de la scène et leur institutionnalisation. Ces métiers sont non seulement organisés autour de savoirs et de pratiques très spécialisés, mais ils sont fortement intégrés et partagés par différent.e.s intervenant.e.s à partir de référents et de normes relativement homogènes (critères d'excellence, normes relatives aux conditions de pratique, etc.).

Un des moteurs de cette professionnalisation et de l'attachement identitaire dont témoignent les artistes à leur métier tient, en partie, à la forte sélectivité qu'opèrent les établissements d'enseignement post-secondaire au sein d'un bassin relativement important de candidat.e.s dont les qualités artistiques sont souvent déjà acquises, voire démontrées à la suite d'un apprentissage antérieur significatif. Deux écoles supérieures (École supérieure de ballet du Québec¹³, École

¹³ L'École supérieure de ballet du Québec offre des cours dès l'âge de 7 ans et un programme de danse-études de niveau secondaire dispensé en partenariat avec une école dans laquelle les élèves suivent les cours généraux.

nationale de cirque¹⁴) possèdent d'ailleurs des programmes préparatoires qui permettent l'intégration des élèves dans leurs programmes d'études collégiales dès l'âge de 7 ou 9 ans.

« Ce qu'on veut c'est des candidats préparés (...) On est capable de dire si oui ou non on peut l'appeler un artiste (...) ou si la préparation était insuffisante, ou autre chose, il n'y a pas la morphologie. On est capable de voir à l'âge où ils sont, ce que ça risque donner dans 3 ans » (représentant.e d'une institution d'enseignement)

« Ce qu'on regarde, c'est le potentiel artistique, la sensibilité, l'artiste, quel qu'il soit, qu'il se démarque par ces qualités-là » (représentant.e d'une institution d'enseignement)

« Depuis quelques années, on n'arrête pas de recevoir de plus en plus de candidatures (...) On en prend 20. Donc, on essaie toujours de prendre les gens qui sont singuliers, qui ont une bonne technique de base et avec lesquels on va pouvoir prendre une espèce de contrat tacite (...) En 3 ans, on estime qu'on va pouvoir t'amener au seuil d'entrée du marché du travail. On essaie d'être vraiment honnête dans la mesure où on va être capable d'honorer le talent qui est là (...) Il y en a qui ont de très très bon niveaux techniques, mais qui ont une personnalité artistique moins définie. Puis a contrario, il y en a qui sont des improvisateurs incroyables [mais avec lesquels] on va avoir besoin de travailler la technique. Donc ces 20 personnes-là, on les choisit pour ce qu'elles sont individuellement, mais aussi on est conscient qu'on veut former une petite collectivité qui va pouvoir être complémentaire et au sein de laquelle l'émulation positive va pouvoir fonctionner » (représentant.e d'une institution d'enseignement)

Les **processus de sélection** utilisés par ces écoles sont semblables d'un établissement à l'autre. À partir d'un large bassin de candidatures qui peut compter de 200 à 400 personnes selon les écoles, elles vont opérer une sélection par une succession d'auditions¹⁵ au cours desquelles les candidat.e.s sont mis à l'épreuve par la présentation de performances, des exercices de mise en situation, etc. Les pratiques de référencement entre les directions d'écoles sont également courantes dans certains établissements. Dans les dernières étapes, les candidat.e.s sont appelés à participer à un stage (habituellement de 1 semaine) au sein de l'école pendant lequel ils participent à des cours et sont placés dans les conditions habituelles du fonctionnement de l'école. À chacune de ces étapes, l'évaluation par des professeur.e.s et des membres externes de l'école (dans les deux cas, il s'agit majoritairement de personnes issues du milieu artistique) permet de réduire le nombre de candidat.e.s retenus, qui s'élève entre 12 et 25 personnes selon les écoles.

« On [reçoit] environ entre 375 et 400 demandes par année. Toutes ces personnes-là passent en première audition. On en sélectionne une centaine pour une deuxième audition où là [elles] repassent devant un autre jury, donc pas les mêmes personnes, et là [elles] présentent deux [performances] (...) Donc là on a un registre plus large sur leur potentiel et puis on en choisit entre 27 et 36 pour un stage et là [elles] viennent passer 5 jours à l'école (...) Il y a vraiment un travail de fond qui se fait (...) avec les professeurs. Puis, la dernière journée toutes ces [performances] sont présentées devant jury et on en choisit 10 ou 12. Donc c'est très, très, très serré » (représentant.e d'une institution d'enseignement)

Le bassin international de ces candidatures s'est considérablement élargi au cours des dernières années, de même que le niveau de préparation artistique des élèves dès leur entrée dans ces écoles. Ce double phénomène a pour effet à la fois d'augmenter le niveau de professionnalisation

¹⁴ L'École nationale de cirque offre un programme préparatoire aux élèves de 9 à 12 ans et un programme complet de cirque-études de niveau secondaire.

¹⁵ L'École nationale de cirque tient des auditions dans plusieurs villes du Canada (Montréal, Toronto et Vancouver) ainsi qu'à Paris.

des apprentissages opérés par ces écoles et d'accentuer la concurrence et la sélectivité à l'entrée de celles-ci.

« Ce qui a changé, ce qu'on observe de plus en plus (...) c'est que les étudiants nous arrivent avec un niveau de maîtrise dans une discipline beaucoup plus avancé qu'avant. Avant, on avait plus de candidats qui étaient préparés, mais qui n'étaient pas très avancés dans leur discipline. Là, ce qui nous arrive, c'est des candidats qui ont travaillé sur une discipline depuis déjà plusieurs années, qui techniquement sont plus développés » (représentant.e d'une institution d'enseignement)

« Ce qu'on voit de plus en plus dans les demandes d'admission, ce sont des jeunes qui ont déjà commencé des carrières (...) Souvent ils ont déjà des agents et ont déjà travaillé » (représentant.e d'une institution d'enseignement)

Ce qui précède montre que les écoles représentent un moyen d'accès aux professions des arts de la scène très important. Elles permettent l'acquisition de compétences essentielles à l'exercice de ces métiers; elles constituent des vecteurs importants de l'identité professionnelle des artistes, tout en leur permettant d'accéder au marché de la profession pour laquelle ils se préparent depuis plusieurs années.

Enjeux de la transition vers la carrière

La sortie de l'école et l'intégration à la vie professionnelle constituent un premier type de transition qui comporte cependant des difficultés et des enjeux majeurs qui touchent l'ensemble des finissant.e.s de ces écoles.

« C'est dans les 5 premières années [à la sortie de l'école] que là on a véritablement une première transition de carrière. Et dépendant du lieu, de tes occupations et de tes préoccupations, c'est là que tu commences à réfléchir à comment ta carrière ou tes carrières vont se développer, c'est-à-dire, ok tu peux poursuivre, être [artiste], mais là tu vas peut-être penser à retourner aux études pour développer d'autres compétences » (représentant.e d'une institution d'enseignement)

« Sur une proportion de 10 [diplômés], 8 sur 10 vont travailler la première année. Mais sur 10 ans, là ça va descendre. Beaucoup vont finir par laisser [le métier] parce qu'ils ne travaillent pas assez. Donc peut-être que sur 10 ans, il va en rester 5 puis sur 20 ans il va en rester 3 (...) Mais tout se passe dans les 5-10 premières années » (représentant.e d'une institution d'enseignement)

« Ce qu'on sait c'est que sur une classe de 10-12, un petit peu plus du tiers vont travailler, ce qui n'est pas beaucoup (...) les autres souvent ils font souvent un truc parallèle mais ils ne seront pas nécessairement sur la scène. Mais il y en a plein dont on perd le lien parce que on voit ceux qui sont sur les scènes principales par exemple, mais y'en a qui font [carrière] dans des petites compagnies ou ils sont en tournée, on ne les voit pas » (représentant.e d'une institution d'enseignement)

Un double enjeu se dessine alors:

- le premier porte sur l'aide apportée aux jeunes diplômés afin de faciliter leur intégration durable en carrière;
- le second est relatif à la réorientation professionnelle des jeunes diplômés qui ne parviennent pas à s'intégrer dans la profession artistique qu'ils visaient.

Les représentant.e.s des écoles supérieures que nous avons rencontrés sont nombreux à avoir souligné l'importance du premier enjeu. La plupart de ces institutions d'enseignement mettent d'ailleurs en place des initiatives pour favoriser l'insertion professionnelle de leurs diplômé.e.s.

Ces actions portent notamment sur :

- le partage d'informations relatives aux opportunités d'emploi;
- la simulation d'auditions;
- l'accompagnement de projets chorégraphiques;
- l'organisation de résidences, de cours et de services offerts aux diplômé.e.s;
- la représentation auprès d'agent.e.s d'artistes, de producteurs et de diffuseurs;
- l'intégration d'un cours de gestion de carrière au sein des cursus.

Une partie des diplômé.e.s de ces écoles ne parviendra pas à s'intégrer sur le marché du travail artistique ou choisira d'entreprendre une autre carrière, indépendamment du niveau atteint durant leur formation. On sait en effet que l'intégration en carrière est étroitement liée à des disparités de chances de réussite qui dépendent notamment de logiques d'appariement¹⁶ et de réputation qui sont dépendantes des aptitudes qu'ont les artistes à s'associer à des créateurs réputés, à des producteurs, à des diffuseurs, etc., qui permettront à leur carrière de se développer. Si le talent de chaque artiste est important, cette intégration en carrière dépend aussi de l'acquisition d'un certain capital social pendant les études et à la sortie de celles-ci. Elle relève aussi de logiques marquées par une très forte imprévisibilité. **Les possibilités d'intégration en carrière sont ainsi marquées par de nombreuses incertitudes, en partie indépendantes des artistes eux-mêmes et de leurs qualités.**

Les directions des écoles supérieures qui offrent des programmes de formation aux arts de la scène sont pleinement conscientes de cet enjeu :

« Il faut qu'on sème l'idée de la transition assez rapidement, parce qu'il faut être lucide, pour la grande majorité des [artistes], ça ne va pas durer éternellement » (représentant.e d'une institution d'enseignement)

Amener les élèves à devenir de véritables professionnels des arts de la scène et à vivre leur passion dont les racines sont souvent lointaines, tout en visant la transparence à propos des enjeux de transition vers la carrière constitue un important défi pour ces directions. Certaines sont toutefois plus engagées que d'autres envers leurs élèves à propos de ces enjeux d'entrée dans la carrière et adaptent leur accompagnement en conséquence.

« J'entends des jeunes, préprofessionnels, professionnels, des jeunes qui sont à l'école, qui pensent à leur transition. Ils veulent [exercer leur profession], mais qui pensent à leur transition parce qu'ils disent souvent : tout à coup que ça ne marche pas » (représentant.e d'une institution d'enseignement)

Ces observations nous permettent d'identifier, trois enjeux principaux, qui constituent aussi des pistes d'action pour favoriser ces transitions vers la carrière.

¹⁶ Menger (2018) parle « d'appariement assortatif » comme un rouage essentiel du talent artistique et pour qualifier l'association des artistes avec d'autres professionnels réputés.

1. **Miser sur la transparence** à propos des enjeux qu'affronteront les finissant.e.s des écoles supérieures artistiques lors de leur entrée sur le marché du travail. La préparation des jeunes à cette réalité difficile par leurs établissements d'enseignement représente un enjeu primordial de leur transition vers la carrière.
2. **Mieux préparer les élèves à leur intégration au marché du travail.** Malgré les initiatives entreprises par les institutions d'enseignement pour favoriser cette intégration, le besoin demeure de mieux outiller leurs élèves cet égard. Parce que cette insertion relève de réalités multiples et dépend d'une grande diversité d'intervenant.e.s (pairs, producteurs, organismes culturels, etc.), elle requiert l'acquisition de compétences diverses (de gestion administrative, de communication écrite, de promotion, etc.) auxquelles les élèves ne sont pas entièrement préparés par les écoles. Ceci pourrait faire l'objet de matières spécifiques incluses dans ces programmes et d'une offre de formation continue dispensée par ces écoles ou par les institutions représentatives de ces professions.
3. **Favoriser l'acquisition de compétences transférables.** Afin de faciliter cette intégration et l'éventualité d'une réorientation professionnelle, il est nécessaire de favoriser l'acquisition de compétences qui seront transférables dans d'autres secteurs artistiques et culturels et dans des secteurs autres. Les étudiant.e.s n'ayant pas réussi à accéder à une carrière artistique pérenne pourront mettre à profit ces compétences acquises lors de leur formation.

* * *

L'une des singularités des professions artistiques de la scène est de relever de mécanismes d'intégration dans la carrière à la fois fortement sélectifs et extrêmement précoces. Ces derniers peuvent être antérieurs à l'entrée des artistes dans les écoles professionnelles secondaires ou post-secondaires et il n'est pas rare qu'ils s'opèrent dès l'enfance. La perception de ne pas avoir choisi sa carrière et de ne pas être totalement maître de celle-ci constitue dès lors un sentiment très répandu chez ces artistes.

Les métiers artistiques de la scène font aussi majoritairement appel à un haut niveau de formation par l'intermédiaire des institutions d'enseignement. Si les parcours d'acquisition des compétences artistique peuvent être divers, ces écoles jouent un rôle central dans la préparation des artistes à leur intégration professionnelle en carrière. Leur forte sélectivité à l'entrée, qui se conjugue à une entrée précoce dans leur domaine artistique, contribue à la construction d'une identité professionnelle extrêmement forte chez les artistes. « Ce qu'ils font » et « ce qu'ils sont » constitue un tout difficilement dissociable et leur attachement à leur métier est central.

Malgré leur haut niveau de préparation, l'intégration en carrière des artistes professionnels est jalonnée de nombreuses incertitudes. À compétences artistiques égales, leurs possibilités d'insertion professionnelle sont autant incertaines qu'inégales. Si certains vont s'intégrer dès le départ, d'autres n'y parviendront pas et devront se résoudre à quitter leur milieu artistique. Les artistes récemment diplômés des écoles post-secondaires constituent ainsi une première catégorie d'artistes concernée par la transition de carrière. Les enjeux auxquels ils sont confrontés dans leur processus de réorientation sont spécifiques et font appel à des réponses appropriées en termes d'information, de préparation et d'acquisition de compétences transférables.

5. Précarité du travail des artistes de la scène et transition de carrière

Comme nous l'avons vu, la précarité socio-économique constitue, selon les artistes de la scène, l'enjeu collectif le plus important et la principale cause de la transition de carrière dans leurs professions (section 3). Nous examinons ici de manière approfondie les données rassemblées qui permettent de dresser un portrait détaillé et actualisé des conditions d'activité des artistes de la scène. En replaçant celles-ci dans leur contexte institutionnel et juridique, nous présentons les niveaux de revenus dont disposent ces artistes, l'évolution de leur activité artistique, les raisons principales qui expliquent la présence de périodes d'inactivité professionnelle et la place qu'occupe, chez une part importante d'entre eux, un emploi dans un secteur non artistique.

Ces données permettent de décrire avec acuité la précarité des conditions d'exercice des métiers de la scène, de mettre en évidence la manière dont les artistes la vivent et de définir l'importance qu'elle finit par occuper parmi les raisons qui les conduisent à envisager une transition de carrière.

*

« J'ai eu des moments difficiles chaque année où l'argent ne rentrait pas et où je me disais "faut pas que je m'en fasse parce que l'argent va revenir la semaine prochaine". Mais depuis quelques années ça revient pas la semaine d'après, ni la semaine d'après, ni la semaine d'après. » (comédien.ne)

Qu'est-ce que la précarité ?

Le concept de précarité ou de travailleur.euse précaire s'est imposé au cours des dernières années, autant dans les sciences sociales que dans les débats publics concernant l'emploi.

La précarité a d'abord été associée au fait d'occuper un emploi atypique défini par opposition à l'emploi typique dans lequel une personne salariée travaille à temps plein suivant un horaire prévisible et pour une durée indéterminée pour un seul employeur clairement identifiable. Les travailleur.euse.s autonomes, les salarié.e.s occasionnels, temporaires, saisonniers ou sur appel, les salarié.e.s embauchés pour une durée déterminée, les salarié.e.s travaillant à domicile et les salarié.e.s d'agences de travail temporaire occupent des emplois atypiques qui peuvent engendrer la précarisation du travail par leur discontinuité, leur imprévisibilité ou la durée limitée de la relation d'emploi, par les conséquences de cette instabilité sur le revenu des travailleur.euse.s et par l'accès limité et inégal de ces travailleur.euse.s à la protection sociale établie par les régimes publics ou aux avantages sociaux négociés dans les conventions collectives ou établis dans des politiques d'entreprise (Bernier, Vallée et Jobin, 2003).

Le concept de précarité s'est toutefois transformé pour capter des facteurs comme l'instabilité de l'emploi (risques de perte d'emploi), la faible rémunération, l'absence de contrôle des travailleur.euse.s sur le processus de détermination de leurs conditions de travail, notamment en l'absence de représentation syndicale, une protection sociale et du travail déficiente, qui affectent aussi des travailleur.euse.s occupant des emplois typiques. Des éléments autres que les caractéristiques de l'emploi, comme la position sociale du travailleur.euse (genre, statut migratoire), sa situation familiale (monoparentalité), le contexte de l'emploi (la profession, l'industrie ou la localisation géographique) et l'organisation fragmentée des entreprises (recours à la sous-traitance, à la franchise, à la location de personnel) sont aussi des facteurs de précarité (Vosko, 2010; Weil, 2014).

La précarité ainsi définie caractérise la situation de travailleur.euse.s pauvres qui, en dépit de leur travail et de leur niveau de qualification, cumulent de mauvaises conditions de travail et de vie les rendant incapables de subvenir entièrement à leurs besoins fondamentaux d'alimentation, de logement et de santé (Ulysse, 2009).

La **précarité socio-économique est la première cause de transition de carrière** chez les artistes de la scène. Ceci apparaît comme une évidence à la lecture des résultats de l'enquête par questionnaire et à l'analyse des entretiens qui ont été menés auprès des artistes du projet-pilote. Lors de notre enquête, nous avons pu identifier certains éléments qui permettent d'expliquer en quoi la précarité rend difficile, voire impossible, la persévérance dans ces professions artistiques.

Si les défis de conciliation avec la vie familiale, les difficultés à se maintenir dans ces professions au-delà d'un certain âge, l'usure et le vieillissement du corps, les accidents et les maladies liées au travail ainsi que la fatigue émotionnelle constituent, d'après les artistes, des éléments importants qui peuvent les pousser vers une transition de carrière (voir sections 3 et 6 de ce rapport), la précarité économique demeure la première cause qui les contraint à quitter leur métier. Ceci est mis en évidence par 73,6% des artistes de la danse, 56,4% des circassien.ne.s, 77,9% des musicien.ne.s et 78,4% des comédien.ne.s (figure 28).

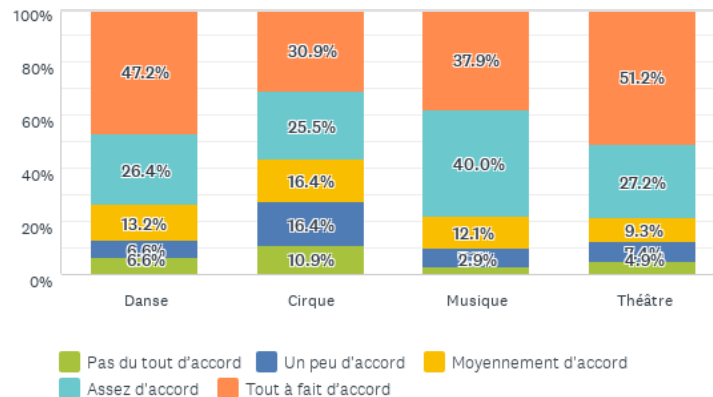
Nos données appuient le fait que de nombreux artistes de la danse, du théâtre, de la musique et du cirque peuvent être qualifiés de travailleur.euse.s pauvres¹⁷. Les revenus qu'ils tirent de leur activité artistique sont bas et, pour une majorité d'entre eux, se situent sous le seuil de *faible revenu*¹⁸ ou de *revenu viable*¹⁹. Leur rémunération est aussi très irrégulière à cause de périodes plus ou moins longues d'inactivité contrainte au cours desquelles ils ne perçoivent aucune prestation d'assurance-emploi, du fait du statut de travailleur autonome qui concerne la très grande majorité d'entre eux. Leur condition économique s'améliore peu avec leur avancement en carrière et a même plutôt tendance à se dégrader avec le temps. Au final, cette précarité est créatrice d'une *usure* qui, surtout lorsqu'elle conjuguée avec une charge et des responsabilités familiales, peut inciter les artistes à quitter leur métier.

¹⁷ Cette notion fait référence à la conjonction de deux formes de précarité relatives aux conditions de travail, d'une part, et de vie, d'autre part. Voir : Ulysse (2009).

¹⁸ Le seuil de faible revenu au Canada pour un ménage situé dans une ville de plus de 500 000 habitants est fixé à 21 481\$ pour une personne seule et à 40 614\$ pour un ménage de 4 personnes (année 2018). Source : Statistique Canada. Tableau 11-10-0241-01, Seuils de faible revenu (SFR) avant et après impôt selon la taille de la communauté et la taille de la famille, en dollars courants.

¹⁹ Le revenu viable est un indicateur de revenu suffisant pour permettre de vivre dignement en prenant en compte la localité et le type de ménage. À titre d'exemple, pour un ménage composé d'une seule personne, il est de 27 205\$ à Montréal et de 26 651\$ à Québec (année 2019). Pour un ménage composé de deux adultes et de deux enfants, il est de 58 166\$ à Montréal et de 57 504\$ à Québec (année 2019). Voir Hurteau, P., V. Labrie et M. Nguyen (2019).

Figure 28. Importance de l'enjeu de la précarité financière de la profession artistique dans la décision d'entreprendre une transition de carrière (n=561)



Portrait des conditions d'activité des artistes de la scène

Contexte institutionnel et juridique

Au Québec, le travail des artistes de la scène s'inscrit dans un cadre institutionnel particulier depuis l'adoption, en 1987, de la *Loi sur le statut professionnel et les conditions d'engagement des artistes de la scène, du disque et du cinéma*. Dans un mémoire soumis au Conseil des ministres le 31 janvier 1986, la ministre des Affaires culturelles identifiait trois problèmes inhérents au statut de l'artiste que cette législation devait aborder :

- 1° le caractère hybride et changeant de ce statut;
- 2° le déséquilibre ou la non-adéquation entre l'apport des artistes au développement social, économique et culturel et leur rétribution financière, ainsi que leur reconnaissance sociale;
- 3° l'écart du statut socio-économique des artistes par rapport à d'autres catégories de producteurs ou de travailleurs (Roussel, 1981 : 14)²⁰.

La *Loi sur le statut professionnel et les conditions d'engagement des artistes de la scène, du disque et du cinéma* reconnaît le statut professionnel de ces artistes et institue un régime de relations du travail permettant la négociation d'ententes collectives entre les producteurs et les associations d'artistes reconnues en vertu de cette loi.

²⁰ L'auteur se fonde sur le *Mémoire de la ministre des Affaires culturelles au Conseil des ministres sur la Commission parlementaire sur le statut de l'artiste*, 31 janvier 1986, p. 1.

La Loi sur le statut professionnel et les conditions d'engagement des artistes de la scène, du disque et du cinéma (RLRQ, c. S-32.1)

La Loi sur le statut professionnel et les conditions d'engagement des artistes de la scène, du disque et du cinéma est née d'un constat largement partagé à l'époque, voulant que la législation du travail alors applicable était peu adaptée au caractère hybride du statut de l'artiste pigiste, qui s'apparente sous certains aspects à un salarié et sous d'autres aspects à un travailleur autonome, et au fait que ses services sont retenus par un ou plusieurs producteurs pour des prestations déterminées. La Loi définit les statuts juridiques d'« artiste » et de « producteur » aux fins du régime de relations collectives du travail qu'elle instaure.

Un artiste au sens de la *Loi sur le statut professionnel et les conditions d'engagement des artistes de la scène, du disque et du cinéma* est « [p] our l'application de la présente loi, une personne physique qui pratique un art à son propre compte et qui offre ses services, moyennant rémunération, à titre de créateur ou d'interprète, dans un domaine visé par l'article 1 », notamment la scène, le multimédia, le film, le disque et le doublage (art. 1.1). Dans le cadre d'une production audiovisuelle, une personne physique qui exerce certaines fonctions à son propre compte et qui offre ses services, moyennant rémunération, est assimilée à un artiste. Les fonctions exercées par ces personnes sont liées, notamment, à la conception et à la réalisation de décors, de costumes ou d'éclairages. Il s'agit de fonctions artistiques techniques nécessaires à la création d'une œuvre dans une production audiovisuelle (art. 1.2; Choko, 2017). L'artiste pratique son art ou exerce ces fonctions (dans le domaine de la production audiovisuelle) à son propre compte, c'est-à-dire comme travailleur autonome.

Le producteur au sens de la *Loi sur le statut professionnel et les conditions d'engagement des artistes de la scène, du disque et du cinéma* est celui qui retient les services offerts par les artistes « en vue de produire ou de représenter en public une œuvre artistique » dans les domaines couverts par la loi (art. 2).

La *Loi sur le statut professionnel et les conditions d'engagement des artistes de la scène, du disque et du cinéma* permet de reconnaître à une association d'artistes, à l'issue d'une procédure publique, le monopole de représenter tous les artistes œuvrant dans un secteur de négociation donné. Les associations d'artistes reconnues et les producteurs ou associations de producteurs ont l'obligation de négocier de bonne foi une entente collective. Cette entente établit des normes minimales et ne fait pas obstacle aux ententes individuelles plus favorables que peut négocier l'artiste.

D'Amours et Deshaies (2012) soulignent que les ententes collectives négociées dans le cadre du régime établi par la *Loi sur le statut professionnel et les conditions d'engagement des artistes de la scène, du disque et du cinéma* ont permis, dans une certaine mesure, d'améliorer la protection sociale des artistes. Ce régime est souvent présenté comme un modèle permettant l'établissement d'avantages sociaux négociés à l'échelle d'un secteur comprenant plusieurs donneurs d'ouvrage et financés par les contributions des donneurs d'ouvrage et des travailleurs suivant des modalités précisées dans des ententes collectives (Bernier, 2006 : 32-34; Comité d'experts sur les normes du travail fédérales modernes, 2019 : 133). Il permet aux artistes de bénéficier de protections qui restent inaccessibles aux autres travailleurs autonomes, qui n'ont pas accès à un régime de représentation collective qui leur est adapté.

Plusieurs des artistes ayant participé à notre enquête sont représentés par des associations d'artistes reconnues au sens de la *Loi sur le statut professionnel et les conditions d'engagement des artistes de la scène, du disque et du cinéma*. Ainsi, 58,5% des artistes de la danse, 17,4% des circassien.ne.s, 45,8% des musicien.ne.s et 100% des comédien.ne.s sont représentés par l'Union des artistes (UDA). 4,3% des circassien.ne.s, 65% des musicien.ne.s et 0,6% des comédien.ne.s sont représentés par la Guilde des musiciens et musiciennes du Québec (GMMQ). 7,7% des artistes de la danse, 4,3% des circassien.ne.s, 5% des musicien.ne.s et 23,4% des comédien.ne.s sont représentés par l'Alliance of Canadian Cinema, Television and Radio Artists (ACTRA). Finalement, 3,9% des comédien.ne.s sont représentés par l'Association québécoise des auteurs dramatiques (AQAD).

Certains artistes sont également représentés par l'Association des réalisateurs et réalisatrices du Québec (ARRQ), l'Association des professionnels des arts de la scène du Québec (APASQ), la

Canadian Actors Equity Association (CAEA), la Société des auteurs de radio, télévision et cinéma (SARTEC), la Société professionnelle des auteurs et compositeurs du Québec (SPACQ) et la Writers Guild of Canada (WGC), qui sont aussi des associations d'artistes reconnues en vertu de la *Loi sur le statut professionnel et les conditions d'engagement des artistes de la scène, du disque et du cinéma*.

Ces artistes ont donc accès, de manière variable selon le contenu des ententes collectives qui leur sont applicables, à des régimes d'avantages sociaux. Par exemple, la Caisse de sécurité des artistes (CSA) dont la gestion relève de l'Union des artistes (UDA), offre un programme d'assurance collective (assurance vie, assurance en cas de décès ou d'infirmité à la suite d'un accident, assurance maladie, assurance médicaments, assurance en matière de soins dentaires, assurance médicale en cas d'accident, assurance invalidité, assurance voyage), un régime d'épargne retraite (REER collectif), un fonds de congés payés (COPAR) et un fonds pour les enfants-artistes (Bernier, 2006: 32-34).

Les artistes ont aussi mentionné être représentés par des regroupements qui ne sont pas des associations d'artistes reconnues au sens de la *Loi sur le statut professionnel et les conditions d'engagement des artistes de la scène, du disque et du cinéma*. Ainsi, 52,3% des artistes de la danse et 8,7% des circassien.ne.s mentionnent être représentés par le Centre québécois de ressources et transition pour danseurs (CQRTD). Rappelons que le CQRTD offre des services d'accompagnement aux artistes professionnels de la danse qui en sont membres lorsqu'ils sont en processus de reconversion de carrière et durant d'autres phases de leur carrière.

Les artistes ayant participé à notre enquête ont aussi mentionné être représentés par des regroupements professionnels qui ont pour mission de promouvoir et de soutenir le développement de leur discipline artistique. Ces regroupements comptent parmi leurs membres des artistes, mais aussi des membres corporatifs ou institutionnels (des employeurs, des producteurs ou des institutions de formation). Ainsi, 83,1% des artistes de la danse ayant participé à notre enquête sont représentés par le Regroupement québécois de la danse (RDQ), 4,3% des circassien.ne.s et 10% des musicien.ne.s par le Conseil québécois de la musique (CQM) et 95,7% des circassien.ne.s par En piste. Ces regroupements proposent à leurs membres, tant individuels que corporatifs dans certains cas, des régimes d'assurances à des tarifs préférentiels dont les coûts sont entièrement assumés par le membre. Ces regroupements offrent aussi une voix collective pour défendre les intérêts du milieu artistique par l'adaptation des politiques publiques.

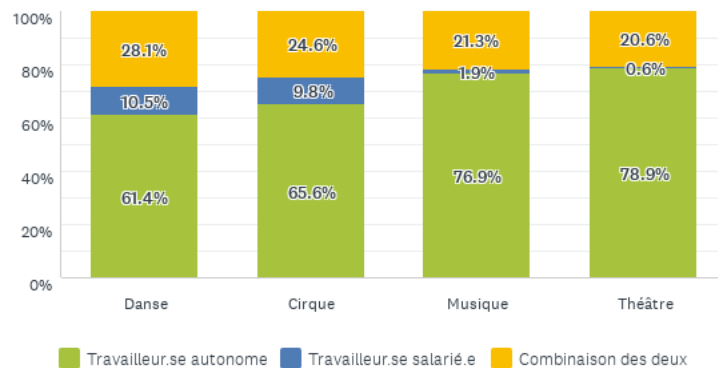
Dans un contexte où l'amélioration des conditions socio-économiques des artistes était une préoccupation importante dans les débats ayant précédé l'adoption de la loi (Roussel, 1992 : 14), les informations recueillies dans le cadre de l'enquête en ligne et des entretiens qui sont présentées dans le cadre de ce chapitre montrent que plus de 30 ans après l'adoption de la loi, la précarité continue de marquer les parcours professionnels et personnels des artistes visés. Notons à cet égard que la révision de la loi est prévue dans le cadre de la politique culturelle du Québec déposée en 2018, *Partout, la culture*.

Statut d'emploi et revenus

Comme l'indique la figure ci-dessous, les artistes qui ont répondu à notre enquête travaillent majoritairement sous le statut de travailleur autonome (73,9%) ou combinent emploi salarié et travail autonome. Ceux qui travaillent uniquement comme salariés font exception. On ne trouve les emplois salariés que dans des proportions limitées dans les secteurs de la danse et du cirque,

principalement sous la forme de contrats annuels ou saisonniers, et ils sont quasi inexistantes en musique²¹ et en théâtre. À cause de leur durée déterminée²², mais aussi parce qu'ils ne correspondent que très rarement à un « travail à temps complet », notion qui est d'ailleurs totalement absente dans ces milieux, ces contrats n'offrent par conséquent qu'une stabilité d'emploi limitée.

Figure 29. Statut d'emploi habituel dans le cadre de l'activité artistique principale (n=621)



Parmi les répondants à notre enquête, plus de la moitié des artistes de la danse (61%), des musicien.ne.s (55,9%) et des comédien.ne.s (56,6%) ont retiré moins de 20 000\$ de leurs activités artistiques au cours de l'année 2019, ce qui les place nettement sous le seuil de faible revenu ou du revenu viable et concorde totalement avec les études antérieures²³. La proportion la plus importante d'artistes se situant dans la tranche des revenus supérieurs à 30 000\$ sont ceux du cirque (50,8%). Environ 30% des artistes de la musique et du théâtre se situent dans ce niveau de revenus et seulement 16,8% des artistes de la danse.

²¹ Seul l'Orchestre symphonique de Québec offre des contrats de travail à ses musicien.ne.s. Ceux-ci ont toutefois une durée de 31 semaines par année. Du fait de leur statut, les musicien.ne.s de l'OSQ sont éligibles au régime de l'assurance emploi.

²² Cette durée varie, selon les informations recueillies dans le cadre des entretiens, entre 30 et 48 semaines.

²³ Danvoye (OCCQ, 2018 : 17) relève en effet que « près du quart (9/37) des professions culturelles enregistrent un revenu d'emploi médian qui est particulièrement faible (inférieur à 20 000\$). Il s'agit des danseur.euse.s, des musicien.ne.s et chanteur.euse.s, des artisans, des peintres, sculpteur.e.s et autres artistes des arts visuels, des autres artistes du spectacle, des photographes, des chef.e.s d'orchestre, compositeurs et arrangeurs, des acteurs et comédiens ainsi que du personnel technique des musées et des galeries d'art, qui comptent 18 % de l'ensemble des travailleur.euse.s des professions culturelles ».

Figure 30. Revenus tirés de l'ensemble des activités artistiques des artistes de la danse au cours de l'année 2019 (n=113)

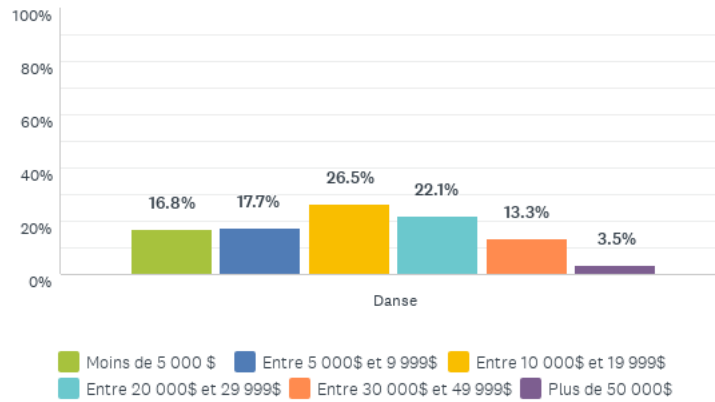


Figure 31. Revenus tirés de l'ensemble des activités artistiques des artistes du cirque au cours de l'année 2019 (n=61)

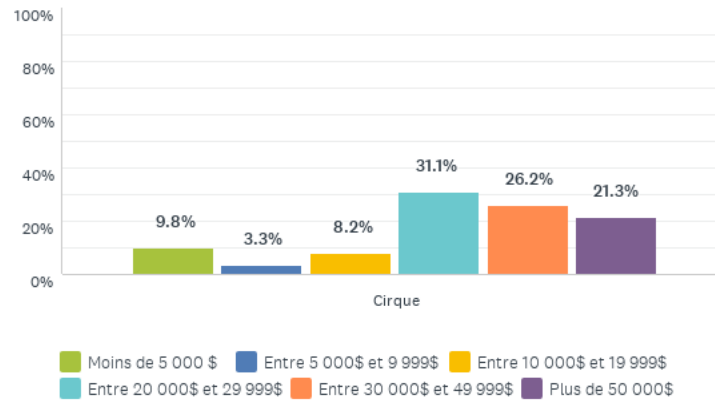


Figure 32. Revenus tirés de l'ensemble des activités artistiques des artistes de la musique au cours de l'année 2019 (n=152)

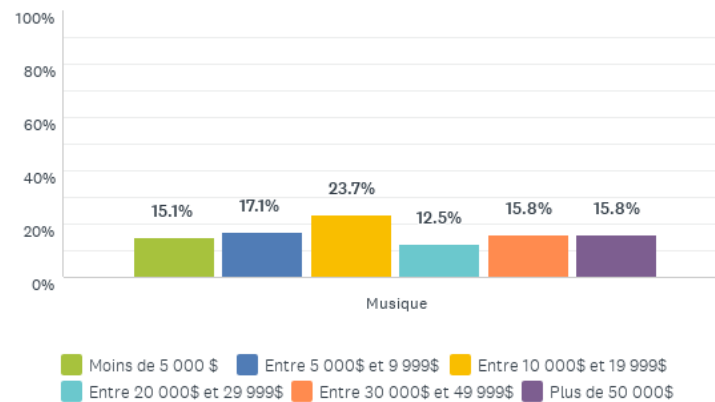
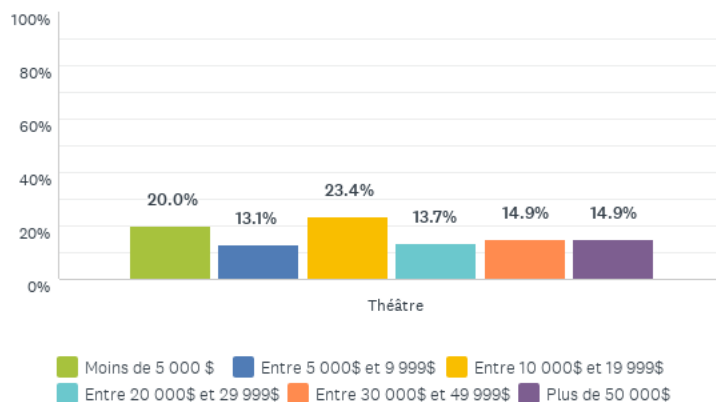


Figure 33. Revenus tirés de l'ensemble des activités artistiques des artistes du théâtre au cours de l'année 2019 (n=175)



La prise en compte des revenus totaux perçus par les artistes (voir le tableau 5), soit l'addition des revenus tirés des activités artistiques et d'une éventuelle activité complémentaire dans un secteur non artistique, modifie peu le portrait économique des artistes de la scène. En 2019, **la majorité d'entre eux retirent en effet des revenus cumulés inférieurs à 30 000\$**. C'est le cas de 74,3% des artistes de la danse, de 52% des circassien.ne.s, de 49,7% des musicien.ne.s et de 50,9% des comédien.ne.s. Seulement 5,3% des artistes de la danse, 21,3 % des artistes circassien.ne.s, 24,8% des musicien.ne.s et 27,2% des comédien.ne.s ont gagné des revenus totaux supérieurs à 50 000\$. Des quatre professions étudiées, on constate que celle des artistes de la danse, qui inclut autant les interprètes que les chorégraphes, est nettement la plus pauvre. Près de la moitié des répondant.e.s de cette catégorie (44,2%) ont gagné moins de 20 000\$ au cours de l'année 2019, même en ajoutant les revenus autres que ceux tirés de leurs activités artistiques.

Tableau 5. Revenus totaux tirés des activités artistiques et non artistiques en 2019

Échelle de revenus	Domaine artistique principal											
	Tous domaines confondus		Danse		Cirque		Musique		Théâtre		Autre	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Moins de 5 000\$	54	8,8%	7	6,1%	6	9,8%	15	9,8%	14	8,0%	12	11,1%
Entre 5 000\$ et 9 999\$	42	6,9%	10	8,8%	2	3,2%	11	7,1%	7	4%	12	11,1%
Entre 10 000\$ et 19 999\$	108	17,7%	33	29,2%	5	8,2%	22	14,3%	32	18,5%	16	14,8%
Entre 20 000\$ et 29 999\$	140	23%	34	30%	19	31,1%	28	18,3%	35	20,2%	24	22,2%
Entre 30 000\$ et 49 999\$	138	22,7%	23	20,3%	16	26,2%	39	25,4%	38	21,9%	22	20,3%
Plus de 50 000\$	126	20,7%	6	5,3%	13	21,3%	38	24,8%	47	27,1%	22	20,3%
Total	608	100%	113	100%	61	100%	153	100%	173	100%	108	100%

Évolution des engagements dans le temps

Les figures suivantes démontrent que, pour une part très importante de répondant.e.s, le nombre de productions artistiques professionnelles auxquelles ils ont participé au cours des 5 dernières années a diminué ou a fortement diminué. Cela concerne 28,7% des artistes de la danse, 17,8% des circassien.ne.s, 38,9% des musicien.ne.s et 55% des comédien.ne.s. Ceci se répercute directement sur leurs revenus, qui ont aussi diminué ou fortement diminué au cours des 3 dernières années pour 22,8% des artistes de la danse, 15% des circassien.ne.s, 36,6% des musicien.ne.s et 52,3% des comédien.ne.s. Si l'activité d'une majorité des artistes du cirque qui ont répondu à notre enquête est relativement stable, on constate ainsi qu'**une part significative des artistes de la danse, de la musique et surtout du théâtre connaissent, depuis quelques années, un important recul de leurs activités.**

Figure 34. Évolution du nombre de représentations professionnelles au cours des 5 dernières années chez les artistes de la danse (n=115)

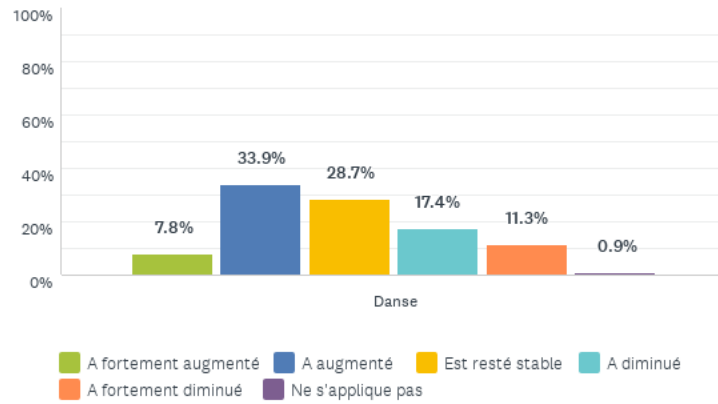


Figure 35. Évolution au cours des 3 dernières années des revenus des artistes de la danse (n=114)

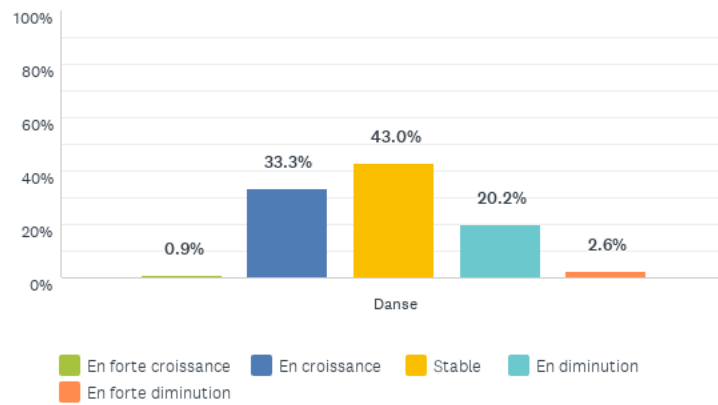


Figure 36. Évolution du nombre de représentations professionnelles au cours des 5 dernières années chez les artistes du cirque (n=62)

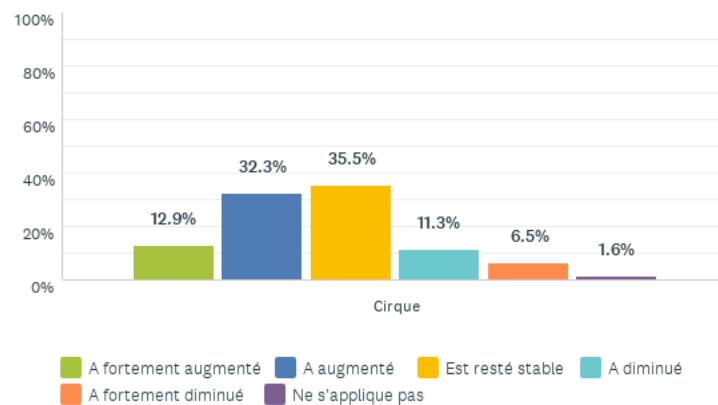


Figure 37. Évolution au cours des 3 dernières années des revenus des artistes du cirque (n=60)

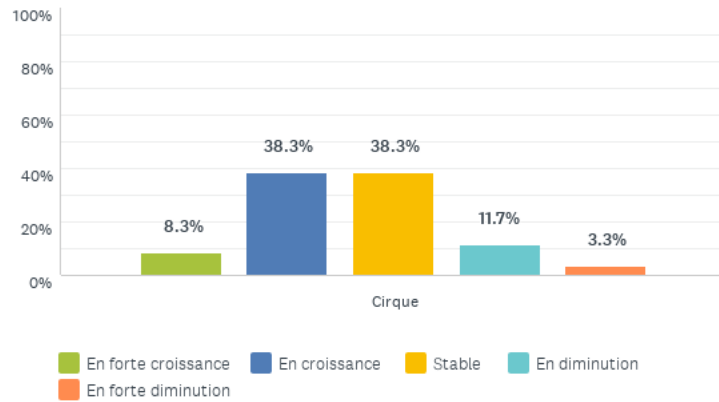


Figure 38. Évolution du nombre de représentations professionnelles au cours des 5 dernières années chez les artistes de la musique (n=162)

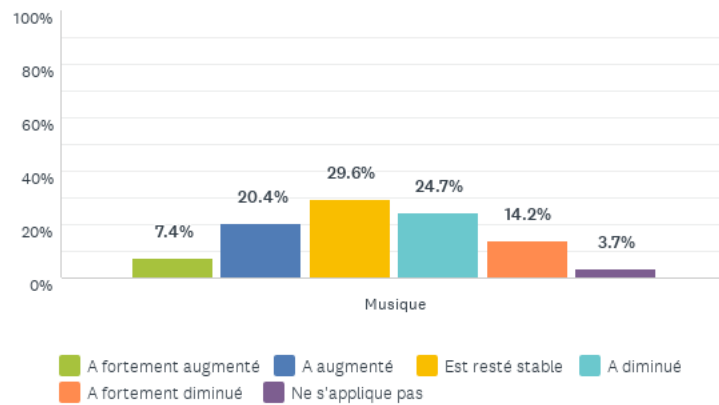


Figure 39. Évolution au cours des 3 dernières années des revenus des artistes de la musique (n=156)

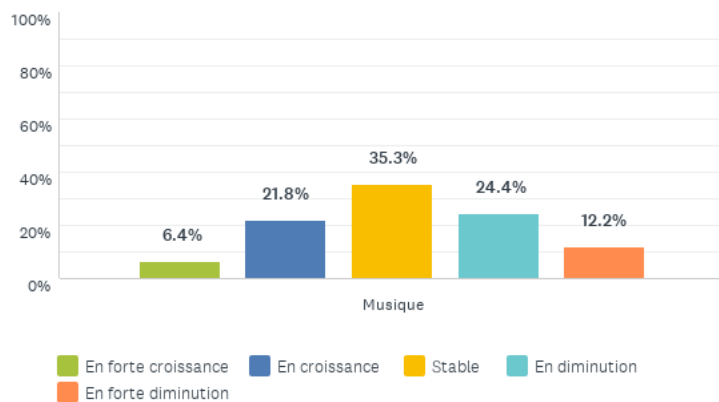


Figure 40. Évolution du nombre de représentations professionnelles au cours des 5 dernières années chez les artistes du théâtre (n=187)

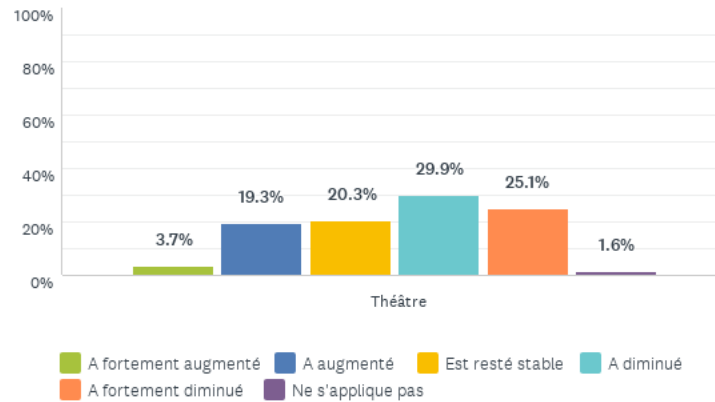
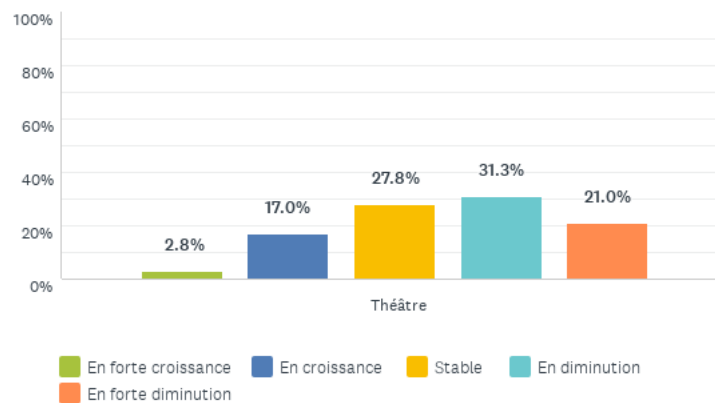


Figure 41. Évolution au cours des 3 dernières années des revenus des artistes du théâtre (n=176)



Instabilité et périodes d'inactivité

Par ailleurs, il est à noter que **près de 75% des artistes (74.5%) ont connu une période d'inactivité au cours des 12 derniers mois**. Par profession, sur une proportion de 10 artistes, cela concerne 6 circassien.ne.s, près de 7 artistes de la danse et de la musique et plus de 8 comédien.ne.s (voir la figure 42). Ceci témoigne de l'irrégularité des engagements professionnels dans ces professions, qui varient fortement au cours d'une année et de la carrière. On peut constater que la durée d'inactivité la plus fréquente se situe entre 1 et 3 mois, mais que souvent, elle dure au-delà d'un trimestre, selon les professions. Ce sont les comédien.ne.s, proportionnellement plus nombreux à connaître un recul de leur activité artistique, qui ont été les plus touchés par de longues périodes d'inactivité. En effet, un.e comédien.ne sur 4 a connu une période d'interruption de son travail artistique de plus de 6 mois.

Ces périodes d'inactivité sur le plan des contrats et de la rémunération ne signifient pas, pour plusieurs artistes, que s'interrompt l'activité *artistique* elle-même, c'est-à-dire la création, la

recherche et l'entraînement. Pour celles et ceux dont le métier dépend d'un entraînement soutenu des capacités du corps ou de la maîtrise experte d'un instrument de musique, ces périodes sans activités rémunérées ne sont pas dénuées d'activités reliées à la pratique artistique : une danseuse ou un acrobate sans contrat doit continuer son entraînement physique, tout comme un saxophoniste ne peut délaissé son instrument plusieurs mois, au risque de voir disparaître ses opportunités de réintégration sur le marché du travail dans un futur proche. Ainsi, ces moments peuvent constituer des périodes où des ressources continuent d'être engagées sans contreparties (location d'instruments, d'espaces d'entraînement, etc.).

Figure 42. Proportion d'artistes ayant connu une période d'inactivité au cours des 12 derniers mois (n=617)

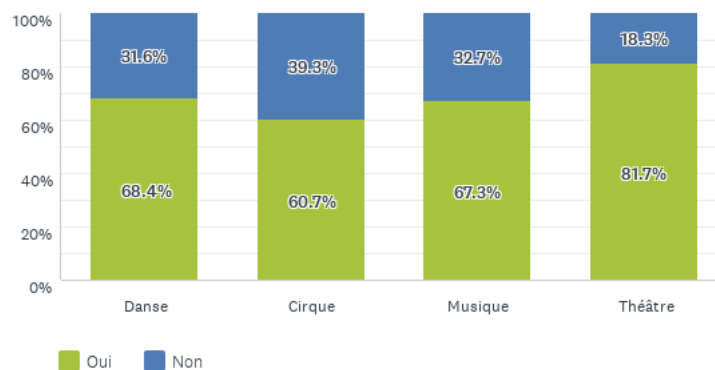
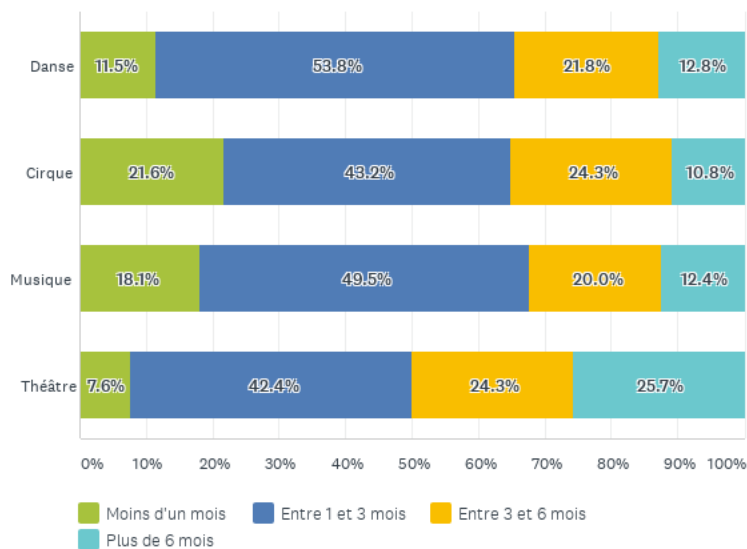


Figure 43. Durée moyenne des périodes d'inactivité au cours des 12 derniers mois (n=459)



Les raisons qu'évoquent les artistes pour expliquer leurs périodes d'inactivité illustrent les spécificités du travail artistique et la dépendance de ces travailleurs à l'économie globale du secteur culturel.

L'**absence d'opportunités de travail** constitue, en effet, le principal facteur explicatif des périodes d'inactivité. 75% des artistes de la danse et du cirque et plus 80% des artistes de la musique et du théâtre justifient ainsi les interruptions vécues. Parce que ces périodes d'inactivité ne sont pas choisies par les artistes et que l'impossibilité de travailler s'impose à eux, on peut par conséquent les considérer comme de l'**inactivité contrainte**.

Il est à noter que près de 30% des artistes du cirque évoquent les **blessures** ou les **maladies professionnelles** comme la cause d'un arrêt de travail au cours de la dernière année. Pour accéder au régime de réparation établi par la *Loi sur les accidents du travail et sur les maladies professionnelles* (L.a.t.m.p.), il faut : 1) être un travailleur ou une personne assimilée à un travailleur au sens de cette Loi ou avoir souscrit à une protection personnelle (sur l'accès des artistes au régime établi par la L.a.t.m.p., voir l'encadré ci-après); 2) avoir été victime d'une lésion professionnelle, définie comme «une blessure ou une maladie qui survient par le fait ou à l'occasion d'un accident du travail, ou une maladie professionnelle, y compris la récurrence, la rechute ou l'aggravation» (art. 2 L.a.t.m.p.). Parmi les artistes ayant participé à notre enquête et qui ont déclaré avoir subi une blessure ou contracté une maladie liée à leur pratique qui a entraîné un arrêt de travail, 59% des artistes de la danse, 39,4% des circassien.ne.s, 17,6% des musicien.ne.s et 17,2% des comédien.ne.s ont reçu une indemnité de remplacement de revenu de la part de la Commission sur les normes, l'équité, la santé et la sécurité du travail (CNESST). Cela signifie que la CNESST a considéré qu'ils satisfaisaient à ces deux conditions.

Notons également que les artistes de la danse font l'objet d'une entente conclue entre le Conseil des arts et des lettres du Québec (CALQ) et la CNESST afin qu'ils soient **protégés durant leurs activités d'entraînement** qui sont une part intégrante de leur travail. En vertu du *Règlement sur la mise en œuvre de l'entente relative au programme des classes d'entraînement dans le domaine de la danse professionnelle* (RLRQ, c. S-2.1, r. 30.1), la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* s'applique aux personnes qui participent au programme des classes d'entraînement dans le domaine de la danse professionnelle dans la mesure et aux conditions fixées dans l'entente conclue entre le CALQ et la CNESST. Cette entente, reproduite à l'annexe I du règlement, prévoit que la CNESST considère un danseur visé par l'entente comme un travailleur au sens de la Loi et que le CALQ est réputé être son employeur. Pour bénéficier de cette protection, les artistes de la danse doivent être membres du Regroupement québécois de la danse (RQD) et être admis à son Programme de soutien à l'entraînement.

L'accès des artistes au régime prévu par la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (RLRQ, c. A-3.001)

La *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (L.a.t.m.p.) établit un régime, financé par les cotisations des employeurs, qui a pour objet la réparation des lésions professionnelles. Ce régime permet d'indemniser les travailleurs victimes d'une lésion professionnelle, d'assurer leur réadaptation et leur droit de retour au travail chez l'employeur ou, si cela est impossible, dans un autre emploi sur le marché du travail. Ce régime est administré par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST).

Les personnes suivantes ont accès au régime de réparation établi par la L.a.t.m.p. :

- La L.a.t.m.p. s'applique au « **travailleur** », terme dont la définition fait référence au contrat de travail et, donc, à l'existence d'un lien de subordination (art. 2 L.a.t.m.p.). L'employeur de ce travailleur doit s'inscrire à la CNESST et produire annuellement une Déclaration des salaires à des fins de cotisation.
- La L.a.t.m.p. s'applique aussi à certaines « **personnes considérées travailleurs** » (art. 9 à 17 L.a.t.m.p.). Même si ces personnes ne correspondent pas à un travailleur au sens de la L.a.t.m.p., notamment en l'absence d'un lien de subordination, elles peuvent à certaines conditions être assimilées à des travailleurs et avoir accès aux protections de la L.a.t.m.p.. Certains travailleurs autonomes sont ainsi assimilés à des travailleurs (art. 2 et 9). Les personnes qui retiennent les services de ces «travailleurs autonomes considérés travailleurs» doivent s'inscrire à la CNESST et produire annuellement une Déclaration des salaires à des fins de cotisation.
- Quant aux **travailleurs autonomes qui ne sont pas assimilés à des travailleurs**, ils ont la possibilité de s'inscrire à la CNESST pour bénéficier du régime de protection. Ils doivent toutefois payer leurs propres cotisations (art. 18-19 L.a.t.m.p.).

Le fait que l'artiste soit défini comme une personne qui pratique un art « à son propre compte » pour l'application de la *Loi sur le statut professionnel et les conditions d'engagement des artistes de la scène, du disque et du cinéma* ne signifie pas qu'il devait être considéré comme un travailleur autonome au sens de la L.a.t.m.p. Comme le rappelait le plan d'action pour l'amélioration des conditions socioéconomiques des artistes *Pour mieux vivre de l'art*, la CSST (maintenant la CNESST) assimilait les artistes de la scène à des travailleurs (subordonnés) couverts par la L.a.t.m.p. dès lors qu'elle constatait l'existence des composantes de ce statut au sens de cette loi (Culture et communications Québec, 2004 : 16). Cette situation était cependant source de confusion pour l'artiste puisque son statut au sens de la L.a.t.m.p. était évalué au cas par cas. Elle était aussi source de confusion pour les producteurs : ceux-ci étaient-ils des employeurs au sens de la L.a.t.m.p., ce qui impliquait qu'ils devaient s'inscrire à la CNESST aux fins d'y payer une cotisation?

Cette situation a été clarifiée pour donner suite à la première mesure du plan d'action *Pour mieux vivre de l'art*, qui était d'examiner les différents statuts possibles pour les artistes de manière à clarifier les obligations des producteurs en vertu de cette loi (Culture et communications Québec, 2004 : 17, mesure 1). Pour ce faire, le contenu d'une centaine d'ententes collectives conclues entre des associations d'artistes et des producteurs a été examiné. L'objectif était de déterminer si ces ententes s'apparentaient davantage à des contrats de travail (impliquant un lien de subordination entre un salarié et un employeur) ou à des contrats d'entreprise (entre un travailleur autonome et un donneur d'ouvrage) et de voir si, le cas échéant, les conditions étaient réunies pour que ce travailleur autonome soit considéré comme travailleur (CNESST, mai 2020 : 10). Ce travail a mené à la publication d'un bulletin d'information d'abord paru en 2006 et mis à jour depuis, dans lequel la CNESST précise sa position au sujet des obligations des producteurs et de la couverture des artistes (CNESST, février 2020) :

- **Les artistes ayant le statut de travailleurs** : Après avoir examiné les ententes collectives conclues en vertu de la *Loi sur le statut professionnel et les conditions d'engagement des artistes de la scène, du disque et du cinéma*, la CNESST précise « qu'en fonction des critères qu'elle utilise pour déterminer le statut d'une personne physique, les producteurs ont, en règle générale, un statut d'employeur au sens de la L.a.t.m.p. lorsqu'ils retiennent les services personnels des artistes qui travaillent dans les secteurs de négociation couverts par les associations d'artistes suivantes :
 - Union des artistes (UDA);
 - Conseil du Québec de la Guilde canadienne des réalisateurs (CQGCR);
 - Alliance internationale des employés de scène, de théâtre et de cinéma des États-Unis, ses territoires et du Canada (AIEST);
 - Guilde des musiciens et musiciennes du Québec (GMMQ);
 - Alliance québécoise des techniciens de l'image et du son (AQTIS);
 - Association des réalisateurs et réalisatrices du Québec (ARRQ);
 - Canadian Actors Equity Association (CAEA);
 - Alliance of Canadian Television and Radio Artists (ACTRA).» (CNESST, février 2020: 2).

Les artistes qui œuvrent dans les secteurs de négociation représentés par ces associations d'artistes sont considérés comme des travailleurs et bénéficient des protections de la Loi. Les producteurs qui retiennent les services de ces artistes doivent, comme tout employeur au sens de cette Loi, s'inscrire à la CNESST et produire annuellement une Déclaration des salaires à des fins de cotisation.

- **Les artistes ayant le statut de « travailleur autonome considéré travailleur » ou le statut de travailleurs autonomes pouvant souscrire à une protection personnelle** : Après avoir examiné les ententes collectives conclues en vertu de la *Loi sur le statut professionnel et les conditions d'engagement des artistes de la scène, du disque et du cinéma*, la CNESST adopte une approche différente en ce qui concerne les contrats conclus entre les producteurs et les artistes des arts de la scène qui travaillent dans les secteurs de négociation couverts par les associations suivantes :
 - Association québécoise des auteurs dramatiques (AQAD);
 - Association des professionnels des arts de la scène du Québec (APASQ);
 - Société des auteurs de radio, télévision et cinéma (SARTEC);
 - Société professionnelle des auteurs et compositeurs du Québec (SPACQ);
 - Writers Guild of Canada (WGC).

La CNESST reconnaît que ces artistes sont des travailleurs autonomes considérés travailleurs au sens de la L.a.t.m.p. s'ils satisfont à ses critères, notamment s'ils ont travaillé au moins 420 heures pour un producteur au cours d'une année civile. Ce seuil est une norme appliquée par la CNESST et utilisée dans la jurisprudence pour l'ensemble des travailleurs autonomes (Tremblay et Vallée, 2019 : par. 56).

Les autres artistes qui œuvrent dans les secteurs de négociations représentés par ces associations d'artistes, notamment ceux dont la durée du travail effectué pour un producteur est inférieure à 420 heures par année civile, sont considérés comme des travailleurs autonomes qui ne sont pas assimilés à des travailleurs. Il leur revient de souscrire à une protection personnelle pour bénéficier de la protection de la Loi.

Dans le secteur de la danse, 15,6% des artistes – et près de 10% des artistes de la musique – qui ont connu une période d'inactivité avancent l'**épuiement professionnel** comme la raison de celle-ci. Comme nous le verrons plus loin, de très nombreux artistes, et des représentants institutionnels de leurs milieux, rencontrés dans le cadre de nos entretiens établissent un lien entre la précarité des conditions de travail des artistes et l'épuisement professionnel (*burn out*).

Par ailleurs, les autres raisons mentionnées par les répondant.e.s comme causes de leurs arrêts de travail confirment le caractère contraint de ces périodes d'inactivité. Même lorsque les personnes indiquent qu'elles ont pris des vacances, ces dernières sont en effet présentées comme une nécessité ou comme quelque chose qui s'impose à elles :

« Il faut aussi prendre des vacances, alors je profite des périodes d'inactivité » (danse)

« Besoin de réactualiser mes nécessités » (danse)

« Vacances en prévention de surmenage! » (cirque)

« I prefer to take some time off of circus every often » (cirque)

« Répét après de longues tournées » (musique)

« Absence d'opportunité et voyage » (théâtre)

Également, certaines interruptions d'activité sont expliquées par diverses contraintes de nature professionnelle, liées à la préparation de nouveaux projets, à la formation, aux études, aux auditions, etc. :

« *Thinking next steps and preparing a grant for an upcoming big project* » (danse)

« *Focus on non-performing work within the field* » (cirque)

« *Time off for audition preparation* » (musique)

« *Transition de la compagnie de création* » (théâtre)

Figure 44. Causes principales des périodes d'inactivité au cours des 12 derniers mois chez les artistes de la danse (n=99)

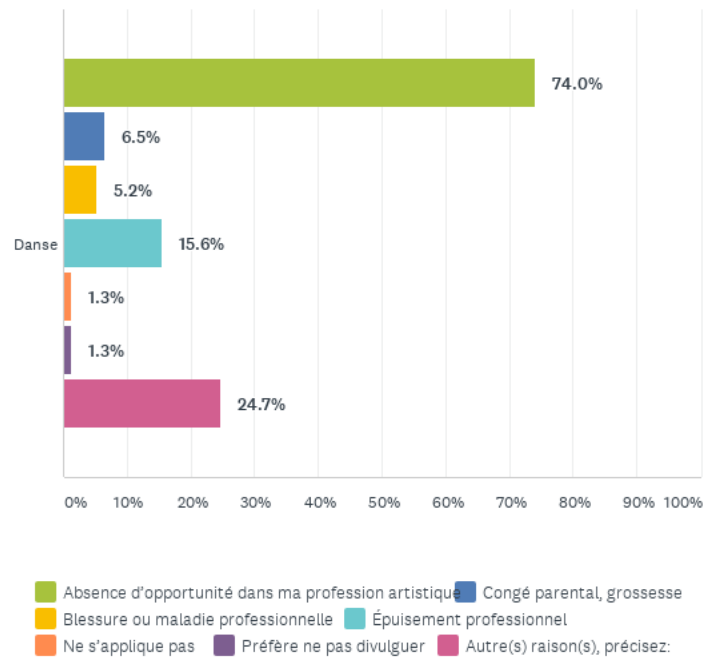


Figure 45. Causes principales des périodes d'inactivité au cours des 12 derniers mois chez les artistes du cirque (n=51)

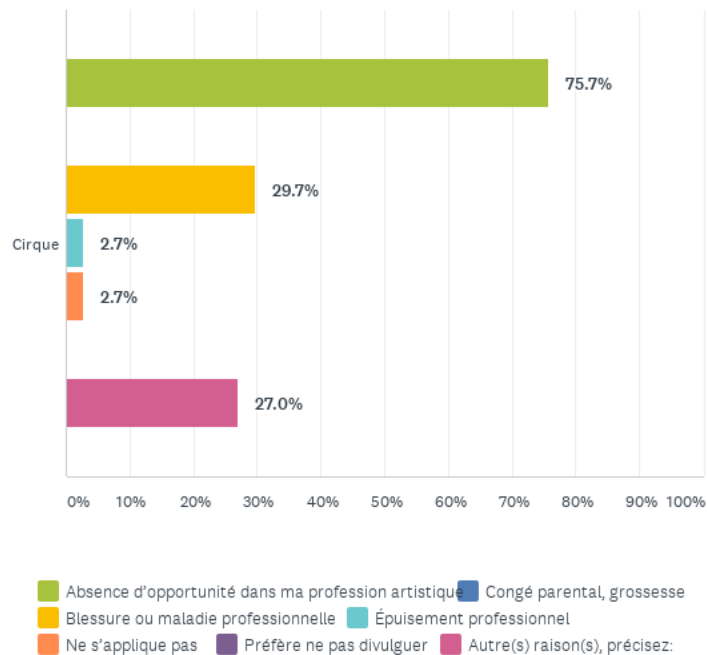


Figure 46. Causes principales des périodes d'inactivité au cours des 12 derniers mois chez les artistes de la musique (n=126)

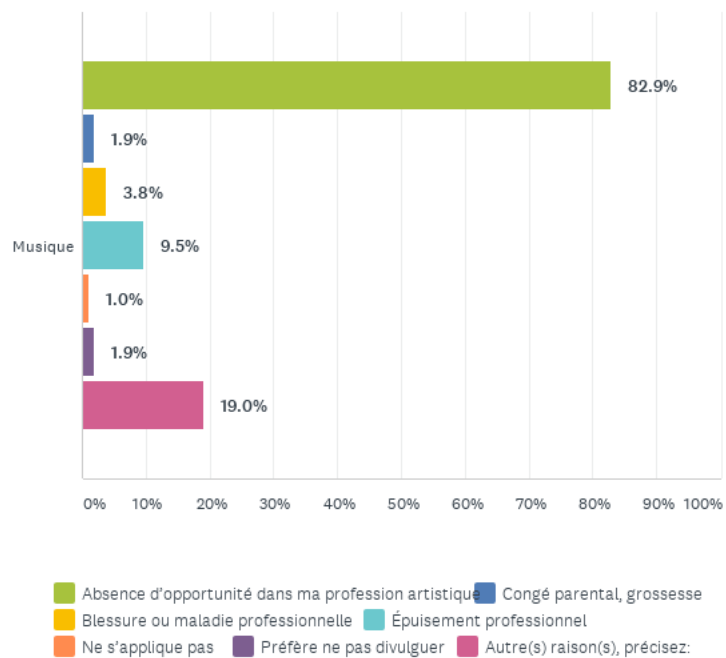
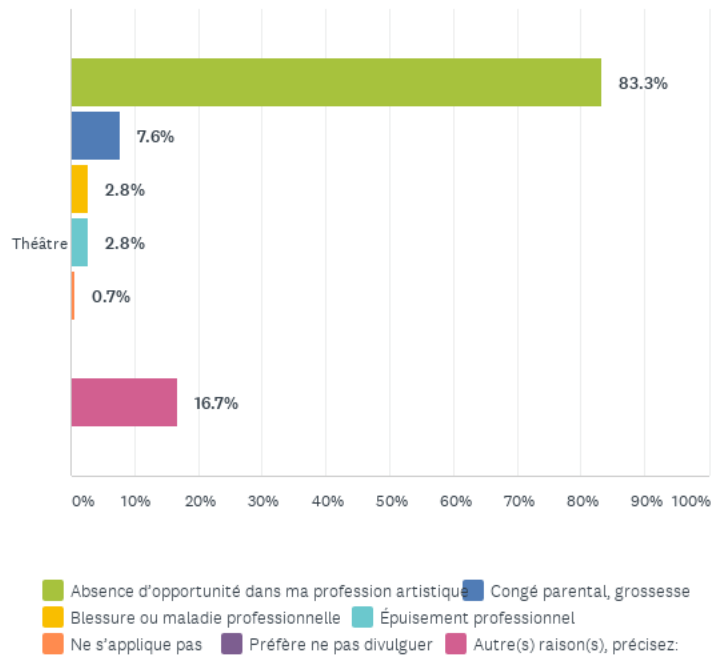


Figure 47. Causes principales des périodes d'inactivité au cours des 12 derniers mois chez les artistes du théâtre (n=164)



Pluriactivité et emplois-abris

Beaucoup d'artistes de la scène travaillent sous le mode de la pluriactivité. Environ 4 artistes de la danse, de la musique et du théâtre sur 10 occupent un emploi parallèle dans un secteur non artistique. C'est aussi le cas pour un peu moins de 2 circassien.ne.s sur 10. Cette activité alternative, relativement importante, occupe les artistes en moyenne une dizaine d'heures par semaine (voir tableau 6). Les revenus que les artistes retirent de leur activité alternative sont en forte croissance ou en croissance pour environ 30% des artistes pluriactifs de la danse et 40% des musicien.ne.s et de comédien.ne.s. Cette évolution est moins marquée chez les circassien.ne.s dont les revenus issus d'une activité non artistique évoluent selon des tendances plus diversifiées.

La pluriactivité : une réalité généralisée

Il existe beaucoup de variations dans les agencements entre pratique artistique et occupation alternative. Parfois, le second emploi n'est pas plus stable que la pratique d'artiste, mais il permet d'augmenter les revenus. Dans certains cas, l'artiste devient surtout, en proportion du temps et de l'importance financière des emplois secondaires, un travailleur, un professeur, un salarié d'un organisme culturel, un assistant, etc. Il n'en reste pas moins qu'au niveau identitaire, il se considère encore comme un artiste à part entière.

Certains occupent une seconde profession sans trop de difficulté et la perçoivent globalement comme un choix raisonnable. Pour d'autres, cette négociation identitaire se révèle plus complexe.

La pluriactivité peut se décliner de multiples manières. Sous sa forme instable ou épisodique, des contrats très variables en termes de conditions de travail et de renouvellement procurent un complément de revenus et se combinent à l'occupation artistique professionnelle. Par exemple, certains artistes travaillent ponctuellement dans le domaine de l'événementiel et des musiciens d'orchestre donnent des cours privés de musique.

Sous sa forme plus constante, la pluriactivité consiste souvent en l'occupation d'un emploi-abri. La notion d'emploi-abri, développée par le sociologue Pierre-Michel Menger, désigne l'existence d'un second emploi qui met l'artiste à l'abri de l'incertitude caractéristique de sa profession artistique. Le plus souvent, ces emplois sont liés de près ou de loin au domaine artistique : enseignement, emploi dans des organismes culturels ou artistiques, emploi auprès d'un diffuseur, etc.

L'avantage des emplois-abris est leur stabilité : prévisibles et réguliers, ils permettent de connaître le temps et les ressources disponibles pour la pratique artistique. Les emplois qui offrent une certaine flexibilité dans la répartition des heures d'une semaine à l'autre sont appréciés, car ils permettent des périodes plus intensives de production artistique. À l'inverse, certains emplois-abri sont exigeants et peuvent rendre difficile la conciliation avec la carrière artistique primaire. Certains emplois conjoints au domaine de pratique artistique peuvent constituer des tremplins ou des occasions de développer des réseaux de contacts et de reconnaissance fort utiles. Ainsi, si l'emploi-abri peut nuire dans une certaine mesure au développement de la pratique artistique, il peut aussi lui être très utile.

Figure 48. Occupation d'un emploi dans un secteur non artistique (n=614)

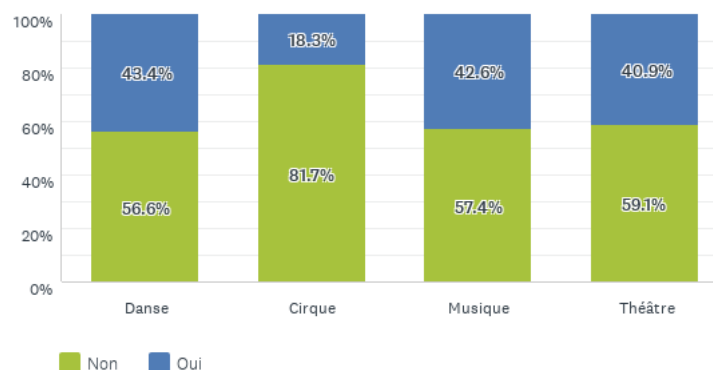
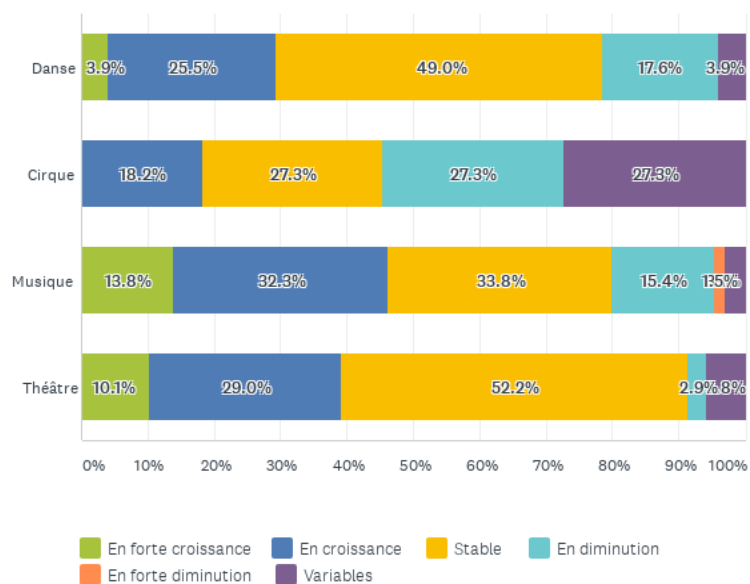


Tableau 6. Nombre d'heures par semaines consacrées à un emploi dans un secteur non artistique

Domaine artistique	n	Moyenne	Médiane	Écart type	Minimum	Maximum
Tous domaines confondus	190	10,92	10,00	6,92	1.00	30.00
Danse	38	10.76	10,00	6.83	1.00	30.00
Cirque	9	10.33	10,00	5.43	4.00	20.00
Musique	54	9.81	7,25	6.46	1.50	22.00
Théâtre	58	11.32	10,00	7.44	1.50	30.00
Autre	31	12.50	12,00	7.21	2.00	28.00

Figure 49. Évolution des revenus tirés d'une pratique non artistique au cours des 3 dernières années (n=237)



Parmi les raisons avancées par les artistes pour justifier un travail hors du secteur artistique principal, figurent l'insuffisance des revenus tirés de l'activité artistique et la précarité des conditions de travail dans leur discipline artistique. Comme l'indiquent les figures ci-dessous, l'insuffisance des revenus artistiques est mentionnée par 68% des artistes de la danse, 40% des circassien.ne.s, 73% des musicien.ne.s et 80% des comédien.ne.s. La précarité des conditions de travail est évoquée par environ 60% des artistes de la danse, de la musique et du théâtre. À l'inverse, le désir de travailler dans un autre secteur d'activité ou le fait d'avoir toujours exercé une activité non artistique ne concerne qu'une minorité des répondant.e.s.

Travailler dans un autre domaine que celui de leur profession artistique s'impose par conséquent comme une nécessité pour les artistes de la scène. Néanmoins, l'enquête révèle qu'ils ne se seraient pas engagés dans cette voie s'ils n'y avaient pas été contraints par la précarité de leurs conditions d'activité.

Figure 50. Facteurs explicatifs d'un emploi non artistique chez les artistes de la danse (n=107)

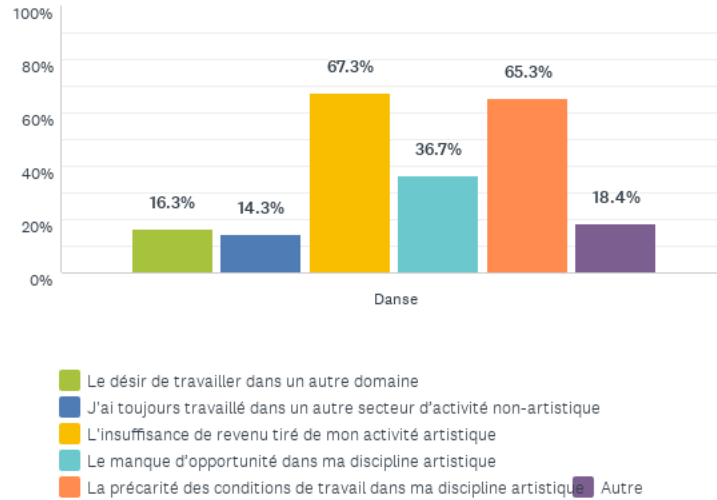


Figure 51. Facteurs explicatifs d'un emploi non artistique chez les artistes du cirque (n=11)

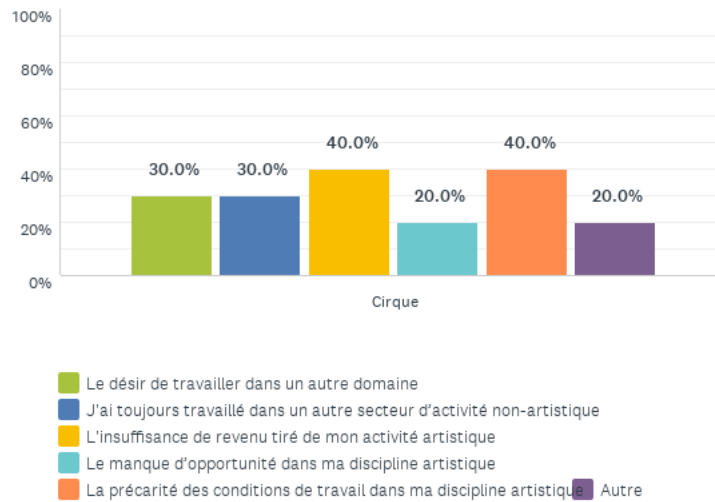


Figure 52. Facteurs explicatifs d'un emploi non artistique chez les artistes de la musique (n=157)

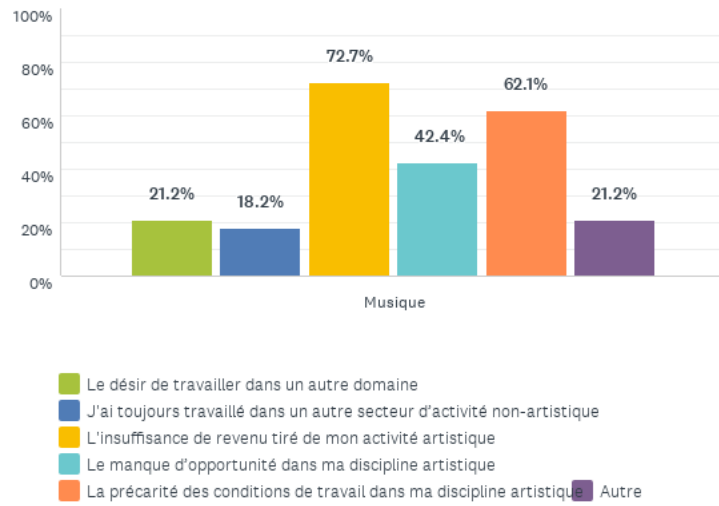
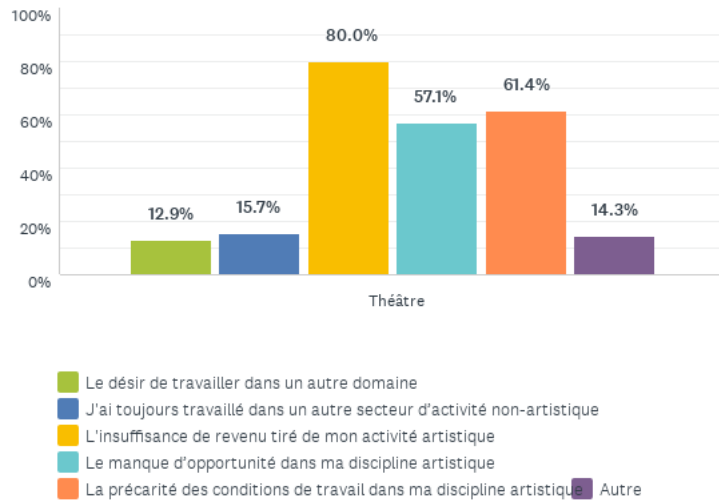


Figure 53. Facteurs explicatifs d'un emploi non artistique chez les artistes du théâtre (n=169)



La précarité et l'usure relatives au métier d'artiste

« Tu décides d'abandonner quand c'est trop précaire, que tu n'y arrive plus » (comédien.ne)

« C'est très dur. Les gens autour de moi que j'ai vus, qui ont quitté, souvent ça vient parce que c'est une précarité qui n'est plus viable » (comédien.ne)

Les représentant.e.s des milieux institutionnels (regroupements, écoles, organismes, etc.) que nous avons rencontrés ont tous soulevé les conditions socio-économiques comme une des causes principales de la transition de carrière chez les artistes de la scène.

« On travaille beaucoup, mais on ne gagne pas d'argent. (...) Les chorégraphes ne se paient pas » (artiste de la danse)

« C'est un métier d'inconscience » (comédien.ne)

« C'est un monde qui est précaire, qui est aléatoire » (comédien.ne)

« Ça va toujours rester un métier précaire, sauf pour une minorité » (comédien.ne)

« Sans filet social, il n'y a pas de choix libre en fait, (...) on est dragué comme un poisson (...) de cachet en cachet » (comédien.ne)

Pour beaucoup d'**artistes engagés dans le projet pilote conduit par le CQRTD** (dont nous avons assuré l'accompagnement scientifique, voir section 1), les parcours professionnels ont suivi, au cours des dernières années, deux principaux types de cheminement. Le premier scénario est celui de ceux et de celles qui n'ont pas vu leur condition économique s'améliorer malgré une activité artistique soutenue, voire accrue. Le second prend la forme d'une diminution parfois brutale de leur activité et d'une chute conséquente de leurs revenus et de leurs conditions de vie. Dans les deux cas, ces parcours ont conduit les artistes à une bifurcation dans leurs schémas d'action et de pensée relatifs à leur carrière. Il ne s'agit pas de ruptures nettes ou de décisions franches de mettre un terme définitif à leur carrière, mais plutôt de prises de conscience à propos de leur réalité : ce qui les « nourrit » intérieurement dans leur activité artistique s'acquiert au prix de conditions qui les consomment.

Nous nommons *usure* ce processus induit par l'expérience répétée de la précarité, que les artistes éprouvent non seulement matériellement, dans le cadre de conditions de vies difficiles voire insoutenables, mais aussi physiquement et mentalement. La fatigue émotionnelle et les cas d'épuisement professionnel, si nombreux dans les secteurs de la danse et de la musique (ils sont responsables respectivement de 15% et de 10% des périodes d'inactivité dans ces professions), sont ainsi causés en partie par la précarité des conditions socio-économiques. Néanmoins, comme nous le verrons dans la section 6, la présence de cultures de travail toxiques ou de facteurs de discriminations sont des enjeux qui demeurent importants, bien qu'ils ne soient pas autant étudiés que la précarité financière ou les conditions de travail difficiles.

« La santé mentale des musiciens (...) c'est le lot de l'insécurité chronique (...) Parce que tu travailles, tu travailles, tu travailles et ça ne donne rien. À un moment donné tu penses avoir atteint quelque chose et ça te glisse des doigts. C'est très pénible. C'est très difficile. Ce n'est pas tout le monde qui est fait assez fort pour passer au travers de ça. Il y en a qui craquent un moment donné, c'est sûr » (représentant.e d'une institution du secteur de la musique)

« Il est anormal qu'en 2019 on ait des artistes, si elles souhaitent vivre uniquement de leur art, qui en sont incapables. C'est des revenus à 11 000\$ par année, c'est en-dessous du seuil de la pauvreté, pas

de couverture, pas d'assurances collectives, pas de régime de retraite, c'est une problématique énorme pour les femmes qui veulent fonder une famille, surtout les comédiennes qui s'empêchent [de vivre] la maternité justement par crainte que ça nuise à leur carrière. C'est grave, moi je trouve, c'est vraiment grave, c'est (...) des travailleurs autonomes qui multiplient des formes de contrats pour arriver à obtenir un salaire décent, c'est de l'épuisement professionnel. C'est de la dépression, disons-le » (représentant.e d'une institution du secteur du théâtre)

Cette précarité touche autant les interprètes que les créateur.trices.s. Dans le secteur de la danse, par exemple, de nombreuses chorégraphes que nous avons rencontrées la citent comme un fil conducteur de leurs carrières, tout en spécifiant qu'elle s'accroît avec le temps et touche encore plus fortement les femmes de plus de 50 ans :

*« Moi, d'aussi loin que je me souviens, je me considère dans une situation de précarité »
(chorégraphe de la danse)*

« Il y a des moments que j'étais tellement écoeuvée, financièrement, c'est un gros stress ce métier et j'étais plus capable de supporter la précarité (...) Aussi, en accumulant l'expérience, quand même si je fais le compte de combien je suis payée, ça n'a pas de sens. (...) c'est aussi de me dire j'ai 50 ans, pas de fonds de pension, pas d'assurance. Cette vulnérabilité-là je pense que c'est ça [qui me pousse à envisager une transition] » (chorégraphe de la danse)

« J'en peux plus de la pression, j'en peux plus de vivre à toujours me battre, j'ai l'impression de toujours me battre, (...) aussi financièrement, une année est bonne, l'autre année c'est rien. Quand même ça fait 30 ans que je fais ça, là, puis de ne pas avoir du support aussi, me sentir toute seule à faire ça (...) » (chorégraphe de la danse)

« Ça toujours été une situation précaire. Mes subventions n'ont jamais été très élevées. (...) au fil des années, ça crée une espèce d'usure et de fatigue intérieure. (...) Il y a une espèce d'épuisement qui se passe par rapport à ça » (chorégraphe de la danse)

Certains artistes interrogés développent des **pratiques de rationalisation de leur pauvreté** :

« Je vais faire entre 10 000-15 000\$ cette année (...) Honnêtement je vis bien. Je loue des chambres chez nous. (...) Ça fait que je paye presque pas de loyer. (...) Je suis pas quelqu'un de dépensier. Alors je suis capable d'économiser paradoxalement avec le peu que je fais » (comédien.ne)

« Là, j'ai vendu ma maison, je suis à logement à Québec, c'est correct là, je veux dire, je me plains pas, mais ce n'est pas le gros luxe » (circassien.ne)

Toutefois, pour la plupart d'entre eux, la diminution de leur activité ou le plafonnement de leurs revenus sont vécus comme une **impossibilité de continuer**.

« Au printemps, j'ai jeté l'éponge » (comédien.ne)

« Je ne veux plus vivre ça » (comédien.ne)

« T'arrives à 40 ans, pis tu gagnes la même chose que tu gagnais à 20 ans ou presque. Ou même tu gagnes le même salaire que les jeunes qui entrent dans l'orchestre. Ça aussi, je trouve ça injuste. En tout cas, il y a eu plein de frustrations autour de ça. Le désir d'aller voir ailleurs, de faire une transition, ça part pas de là » (musicien.ne)

Il ressort clairement de nos entretiens que les femmes sont plus durement touchées par cette usure, d'une part, parce qu'elles font état de difficultés plus importantes que les hommes pour s'imposer dans certains milieux professionnels et, d'autre part, parce qu'elles vivent une chute de

leur activité plus forte et plus précoce que les hommes. Les responsabilités familiales ou le désir de fonder une famille s'avèrent souvent des éléments déclencheurs d'une rupture avec le métier.

« On glow la jeunesse, pis il y a beaucoup de travail pour les jeunes (...) [Pour les moins jeunes] il y a beaucoup moins de retours, t'es pas attirante en audition » (comédien.ne)

« Je suis une actrice, mais quand je travaille pas, que je n'ai pas de projet, j'ai comme un sentiment de voir tout le travail acquis, toutes les compétences, comme si ça s'évanouissait, (...) J'ai envie d'une stabilité, d'un salaire chaque semaine (...) ça m'a vraiment angoissée de pas savoir comment payer l'épicerie, je ne veux plus revivre ça, surtout pas avec un enfant, ça m'a fait capoter vraiment » (comédien.ne)

« C'est pas facile en fait de se voir vieillir, de se voir ramollir. Pis le corps qui change inévitablement. T'as pas ta force autant que tu voudrais, avec autant de facilité. En fait, dans notre métier, c'est énormément important. Être petit et maigre. (...) on en parle, mais il y a quand même un petit tabou (...) Mais tu sais que l'employeur va peut-être préférer celle qui est comme ça et qu'on voit tous ses muscles. Peut-être que c'est moins intéressant. Y a une gêne, c'est sûr par rapport à ça, je pense. (...) je me sens comme un dinosaure quand je travaille avec des jeunes de 20 ans » (circassien.ne)

Les plus jeunes artistes peuvent aussi être rapidement marqués par cette usure. Dans le domaine de la musique notamment, où la carrière implique d'investir dans des études supérieures relativement longues, dans l'achat d'un instrument et, en début de carrière, dans les voyages nécessaires aux auditions, la charge financière issue de ces dépenses peut dépasser ce que l'on peut tirer des revenus d'une carrière précaire.

« Quand je suis allé [étudier dans une autre ville], je pense que ça m'a endetté un peu trop. À ce moment-là, je ne savais pas mais (...) J'aurais pu faire attention avec ça. En y repensant je serais peut-être resté ici. (...) En fait, il faut que je paie mes dettes bientôt. C'est comme plate à dire mais il est temps que je me trouve un emploi qui est plus stable. Pis, un peu comme tout le monde aussi, 30 ans, c'est symbolique. Je pense que je suis préoccupé car ça fait un bout de temps aussi que je veux comme entamer quelque chose. (...) Je pense que j'ai déjà fait un genre de deuil de ma carrière en fait » (musicien.ne)

« Je me suis retrouvée dans une situation où j'ai peut-être pas d'audition à Montréal pour 2 ans, peut-être que oui, mais je le sais pas, parce qu'on a pas de contrôle sur les auditions non plus. (...) Pis là je suis comme ok, qu'est-ce qui se passe pour moi ? J'ai [dans la trentaine], j'ai un mari, peut-être que je vais vouloir des enfants (...) J'ai l'impression que c'est comme si on vit dans une espèce de burn out comme chronique si t'acceptes cette carrière-là » (musicien.ne)

* * *

Les conditions d'activité que vivent la très grande majorité des artistes de la scène sont caractérisées par des engagements professionnels qui sont à la fois discontinus, peu prévisibles et dont la durée est limitée. Ceci a des conséquences immédiates sur le niveau et l'instabilité de leur rémunération, ce qui place la plupart d'entre eux sous le seuil de faible revenu ou de revenu viable. Leur statut légal, qui leur offre l'accès à un régime de représentation collective et à des avantages sociaux que n'ont pas la plupart des travailleurs autonomes, peine toutefois à inverser les mécanismes de précarisation qui les touchent et très nombreux sont les artistes de la scène à pouvoir être qualifiés de « travailleurs pauvres ».

Un très grand nombre d'entre eux – cela concerne dans certaines professions jusqu'à 1 artiste sur 2 – connaissent aussi un recul important de leur activité artistique qui les contraint à de nombreuses

périodes d'inactivité. Si les causes principales de ces dernières sont aussi liées à des blessures ou à des maladies professionnelles, très fréquentes dans ces milieux, elles ont surtout pour cause l'absence d'opportunités de travail.

Cette expérience répétée de la précarité, qui est souvent croissante au cours de l'avancement en carrière, est vécue par les artistes comme une véritable épreuve, non seulement économique, mais souvent physique et mentale. Ces conditions matérielles et d'existence particulièrement difficiles sont alors créatrices de ce que nous nommons une « usure » de leur métier. Les faibles revenus qu'ils retirent d'une activité artistique parfois soutenue sont en effet la source d'une fatigue émotionnelle, voire dans certains cas d'un épuisement professionnel, qui les conduit à terme à la conclusion qu'il n'est plus possible de continuer à exercer leur profession et qu'une transition de carrière est quelque chose qui s'impose à eux, sous la forme d'une contrainte.

6. Enjeux individuels de la transition professionnelle chez les artistes de la scène

Les sections précédentes de ce rapport ont porté sur les principales causes et les enjeux collectifs de la transition de carrière. Nous examinons ici la manière dont les artistes l'envisagent personnellement, pour eux même. Ce qu'ils vivent individuellement correspond-il aux enjeux collectifs qu'ils identifient pour l'ensemble de leur profession ?

Nous accordons dans ce qui suit une attention particulière à l'attachement identitaire des artistes de la scène vis-à-vis de leur profession et de leur milieu qui constitue un enjeu fondamental, et une difficulté majeure, de la transition de carrière dans les métiers de la scène. Nos données d'enquête sont mobilisées afin de mettre en évidence les principales causes soulignées par les artistes lorsqu'ils envisagent personnellement d'abandonner leur métier ou, à l'inverse, de poursuivre leur carrière artistique. Nous identifions également l'horizon professionnel, artistique ou non artistique, qu'ils envisagent, ainsi que les difficultés potentielles qu'ils appréhendent par rapport à leur propre transition de carrière.

*

Nous avons précédemment mis en évidence que la plupart des transitions de carrière chez les artistes sont subies, et qu'elles ont deux types de causes principales. Les artistes changent de métier parce qu'ils et elles ne peuvent plus **l'exercer physiquement** (à la suite d'un accident, par exemple) ou parce qu'ils ne peuvent plus **l'assumer économiquement**. Les conditions de pratique de leur métier les obligent à accepter une précarité, même une pauvreté, qui a de forts impacts sur leur bien-être et sur celui de leurs proches. Lorsque la transition s'impose, elle peut être réalisée en prévention de l'une de ces causes, encore à un stade précoce de son développement (on sent que la blessure ou la fatigue s'en vient, on est épuisé de la précarité, mais on peut encore vivre comme ça, etc.), mais aussi pour d'autres raisons: désintérêt du métier, démotivation, envie de changement, besoin de renouvellement, etc.

L'enquête que nous avons menée porte sur des artistes toujours engagés dans leur carrière créative (enquête en ligne auprès de 834 répondant.e.s), ou au seuil d'une transition (projet pilote auprès de 20 artistes issus des 4 professions). Nous y avons exploré quelques éléments qui permettent d'investiguer ce stade du parcours professionnel précédant une transition, à partir des interrogations suivantes²⁴ :

- Quels enjeux concrets pourraient vous pousser à envisager sérieusement une transition de carrière?
- Avez-vous déjà envisagé de mettre fin à votre carrière artistique et pourquoi?

²⁴ Les questions qui suivent ne sont pas celles qui ont directement été posées dans l'enquête, mais bien celles qui ont guidé la composition du questionnaire, celles auxquelles nous souhaitons répondre par l'analyse des résultats du sondage. Voir le questionnaire en annexe.

- Quelles seraient les difficultés rencontrées dans une telle démarche?
- Si vous envisagiez de mettre un terme à votre carrière artistique éventuellement, quel est l'horizon de temps que vous fixeriez pour cette transition? Moins d'un an, moins de 5 ans, 5 à 10 ans ou plus de 10 ans?

Les réponses à ces grandes questions, associées aux autres données fournies par l'enquête, permettent d'en apprendre beaucoup sur la relation que les artistes entretiennent avec leur profession et sur les facteurs qui influencent cette relation.

L'attachement à l'activité artistique

La pratique artistique occupe une place centrale dans l'identité des artistes comme le montrent la plupart des recherches sur ces professionnels. Notre enquête confirme cet attachement : tous domaines confondus, 46,2% des artistes considèrent leur pratique artistique comme une passion qui fait entièrement partie de leur personnalité et de leur identité. Dans l'ensemble, **7 répondant.e.s sur 10 indiquent un attachement identitaire fort (identification et intégration à un milieu) à leur profession.** « *C'est toute ma vie, c'est ma passion, ça fait complètement partie de ma personnalité et de mon identité* », répondent-ils majoritairement, lorsqu'on les interroge à propos de l'importance de leur activité artistique dans leur vie. À l'inverse, les propositions selon lesquelles l'activité artistique ne définit pas du tout l'identité personnelle représentent moins de 4% des répondant.e.s et celle selon laquelle leur activité était autrefois une passion, mais aujourd'hui un travail, moins de 6%.

Profils d'attachement identitaire

Afin de dresser un portrait plus sensible de ces répondant.e.s, un sous-ensemble de données a été isolé à partir des 611 questionnaires dans lesquels les artistes de la scène ont répondu à la question concernant l'aspect identitaire de leur activité professionnelle (les autres questionnaires ne comportaient aucune réponse pour cette question). Nous avons mis en rapport les différentes réponses obtenues, puis les avons croisées avec d'autres données de l'enquête. Comme le questionnaire offrait la possibilité aux répondant.e.s de cocher toutes les réponses pertinentes pour eux, nous avons pu construire des « profils d'attachement », qui ne constituent pas des généralisations ou des modèles, mais plutôt des catégories heuristiques issues de nos données. Dans le cadre d'une intervention d'accompagnement, ces profils peuvent servir de repères afin de mieux comprendre le type d'attachement qui relie les artistes à leur métier. Cette analyse permet d'identifier **6 profils d'attachement identitaire.**

Tableau 7. Place qu'occupe la pratique artistique dans l'identité des artistes de la scène (n=611)

Profils d'attachement	Réponses choisies (nombre)							n	%
	A	B	C	D	E	F	G		
Passionnés	338	62	0	0	1	1	29	347	57%
Équilibrés	51	20	51	1	5	5	17	61	10%
Engagés	0	67	17	0	4	5	1	67	11%
Nuancés	0	1	65	0	13	4	21	85	14%
Déçus	6	0	6	0	1	12	3	14	2%
Sans passion	0	0	7	11	4	24	0	31	5%
Autre	6	0		0	6	0	1	6	1%
Total	401	150	146	12	34	51	72	611	100%

Réponses proposées à la question : « Quelle place occupe votre pratique artistique dans votre vie, en termes d'identité? »

- A. C'est toute ma vie, c'est ma passion, ça fait complètement partie de ma personnalité et de mon identité.
- B. Je suis très impliqué.e socialement dans le milieu, c'est mon monde.
- C. C'est une activité que j'aime, mais je pourrais aussi me réaliser autrement.
- D. C'est une activité que j'ai toujours pratiquée, mais ce n'est pas une passion.
- E. Mon activité artistique ne définit pas du tout mon identité personnelle.
- F. C'était une passion au début, maintenant c'est surtout un travail.
- G. Autre, précisez : ... (commentaire écrit)

Note : Certains répondants ont été classés selon la teneur du commentaire écrit en « Autre, précisez :... » lorsqu'il s'agissait de la seule réponse fournie.

Les « **passionnés** » forment le profil d'attachement majoritaire : **57% des artistes de la scène** se situent cette catégorie (n=347), formée à partir des répondant.e.s ayant coché la réponse A, ou A et B, ou ayant laissé un commentaire écrit pouvant être interprété comme un équivalent de la réponse A²⁵. **C'est donc dire qu'un grand nombre d'artistes s'identifient profondément, et presque sans nuance, à leur métier, ce qui explique une partie des difficultés inhérentes à la transition de carrière.** Il est à noter que 274 répondant.e.s n'ont coché *que la première réponse* à cette question,

²⁵ Par exemple : « C'est une grande part de mon identité et de ma vie sociale en plus d'être mon métier »; « Je ne considère pas le théâtre comme une activité. C'est un mode de vie qui me définit. Si je fais autre chose présentement, je le fais en acceptant l'artiste que je suis et la façon dont je perçois le monde »; « C'est ma passion, ma façon de vivre, ça fait entre autres choses, partie de ma personnalité »; « Je pourrais cocher la 1ère case, car quand je joue ou enseigne, c'est toujours avec passion et amour de cet art, ça transparait dans tout ce qu'on fait »; « C'est toujours, à l'heure d'aujourd'hui, mon combat! »

nous permettant de prendre la mesure de cet attachement. Cela dit, comme le montrent les citations suivantes tirées des commentaires (choix de réponse « Autre, précisez : »), cet attachement peut se décliner selon différents vécus et s'associer à des sentiments diversifiés²⁶.

« Bien entendu c'est une passion, mais c'est avant tout un travail rigoureux qui demande énormément de sacrifice. Je le fais par passion et par conscience de la portée sociale de cette activité professionnelle » (comédien.ne)

« Pour moi, c'est proposer une façon différente de voir et de concevoir le monde en tant que créateur » (comédien.ne)

« C'est le métier qui nous choisit, on se donne, on vend son âme, on appartient au public qui aime ou n'aime pas, nous [ne] sommes pas ceux qui choisissons, on nous invite aux auditions, nous espérons. Parfois la vie offre un cadeau, le rôle, mais sachez que ce rôle peut vous rendre célèbre, vous propulser ou encore vous enterrer vivant » (comédien.ne)

« C'est devenu un vrai handicap, je ne peux plus faire autre chose (...) » (comédien.ne)

« J'ai réalisé récemment à quel point les artistes sont complètement identifiés à leur pratique, plutôt qu'à des humains qui ont une pratique. Je vis de la désillusion sur ma propre passion, parce qu'elle consume beaucoup de mon temps en culpabilité si je ne m'investis pas autant que les autres pour réussir ma carrière ou pour le développement de la discipline » (artiste de la danse)

Les « **équilibrés** » sont des artistes passionné.e.s, souvent intégrés socialement à leur milieu, mais qui affirment pouvoir se réaliser **aussi** autrement. Certains des répondant.e.s laissent des commentaires définissant ce que cet « équilibre » signifie pour eux. Plusieurs mentionnent que les conditions de vie permises par l'exercice professionnel de leur art déçoivent leurs attentes. Parfois, c'est l'âge ou l'expérience qui sont évoqués pour expliquer la transition vers une identité plus équilibrée. Ce sous-groupe n'est pas nécessairement important, car il ne représente que 10% (n=61) des répondant.e.s, mais leurs commentaires témoignent d'un état d'esprit intéressant :

« C'est ma passion, ça fait complètement partie de ma personnalité et de mon identité MAIS j'ai aussi appris à me réaliser autrement et à trouver d'autres sources d'épanouissement » (artiste de la danse)

« My passion, a big part of my personality and identity, but not totally – I have other interests » (artiste de la danse)

« J'ai choisi une autre profession pour préserver la passion, le travail en musique ne me rendait pas heureux » (musicien.ne)

« Les inquiétudes face à l'instabilité de mon métier me font remettre en question la place qu'il prend dans ma vie » (comédien.ne)

« I don't like to identify as only one kind of artist because I feel it's terribly limiting. Most circus jobs that pay a reasonable wage are not terribly fulfilling to me, but they enable other parts of life in a nice way (travel, choice of schedule, other artistic activities that aren't paid as well) » (artiste du cirque)

« J'ai coché deux réponses, car j'adore ce que je fais, mais [je] suis très conscient de la difficulté à pouvoir travailler sur de longues périodes pendant l'année. Les tournages sont principalement concentrés durant l'été. Afin de combler "ce manque artistique", il m'arrive de plus en plus de me dire que je peux (et dois) me réaliser autrement à l'avenir » (comédien.ne)

²⁶ Il est intéressant de constater que la majorité des commentaires rédigés par les répondant.e.s de l'enquête en ligne sont le fait d'artistes du théâtre, possiblement plus à l'aise avec les mots et l'expression écrite de leurs sentiments.

Les « **engagés** » ont un profil proche des équilibrés. Les 67 répondant.e.s, soit une représentativité de 11% du sous-échantillon, se distinguent par **attachement social** au métier. Leur univers social tourne autour de leur métier, mais il ne constitue pas leur seule façon de se définir. D'ailleurs, 20 d'entre eux mentionnent ce point ou spécifient qu'ils pourraient se réaliser autrement.

Les « **nuancés** » n'ont pas indiqué que leur métier est une passion, mais n'ont pas indiqué le contraire non plus. Ces nuancés composent 14% du sous-échantillon (n=85). Pour plusieurs d'entre eux et elles, la réponse « *je pourrais aussi me réaliser autrement* » s'associe à « *mon activité artistique ne définit pas du tout mon identité personnelle* ».

« Par manque de travail, j'ai dû apprendre un autre métier [dans le domaine de la santé], que j'ai exercé entre mes contrats artistiques » (artiste pluridisciplinaire)

« J'aime passionnément l'activité en question, mais moins la réalité et les exigences du milieu » (artiste de la danse)

« Cela a été la première affirmation jusqu'à récemment. J'ai tout donné pour cette carrière, maintenant à 41 ans, j'ai besoin de me compléter et de servir à quelque chose pour mes compétences (ce que la carrière d'actrice ne m'offre pas assez) » (comédien.ne)

Les « **décus** » constituent aussi pour notre enquête une catégorie à part entière, bien que peu importante (2%). Elle groupe ceux et celles qui ont répondu « *c'était une passion, maintenant c'est plutôt un travail* ». C'est ce petit nombre lui-même (14 personnes) qui doit nous intéresser : malgré les difficultés inhérentes à leur métier, les artistes continuent de le considérer comme une partie importante de leur vie, même si la passion s'est transformée. Il est à noter qu'en commentaire, les conditions de pratique sont souvent évoquées comme causes de cette déception.

« J'anticipe le moment où mon groupe se dissoudra. Je ne crois pas que je continuerai d'être chanteur. Pas assez payant. Et je suis en train de perdre la petite flamme en dedans (...) » (musicien.ne)

« C'était une passion, mon identité, mais par expérience, je n'y crois plus » (comédien.ne)

Restent les artistes « **sans passion** », ceux et celles pour qui le métier artistique n'est plus qu'un travail (n=31 soit 5% des répondant.e.s). Pour certains, il s'agit d'une activité aimée (n=7), mais sans l'attachement qui caractérise les autres catégories.

Ces profils d'attachement permettent de comprendre les différents modes d'articulation entre activité professionnelle et identité personnelle. Dans le contexte d'une transition de carrière, il semble que ce type d'articulation influence d'une façon majeure la poursuite de la vie professionnelle.

Répartition des profils d'attachement selon les disciplines artistiques

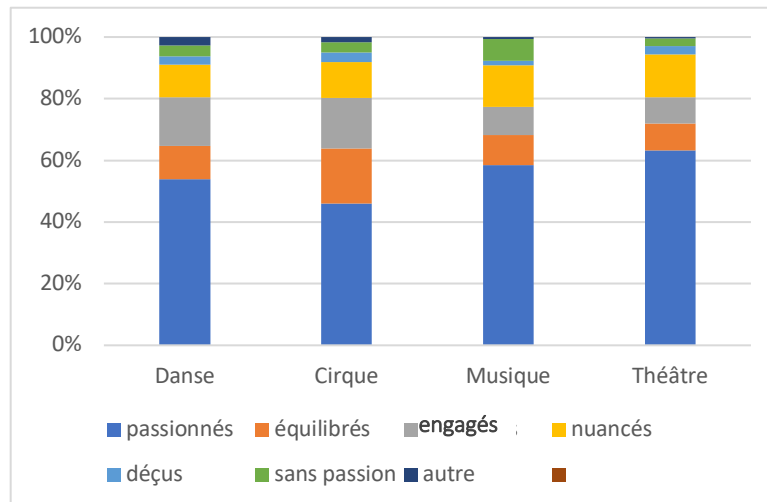
On observe peu de différences entre les profils d'attachement, lorsqu'on répartit les répondant.e.s selon leur activité artistique. De plus, on observe une répartition des profils semblable dans chaque discipline. On peut donc en conclure que l'axe des disciplines et celui de l'attachement évoluent de façon indépendante.

On remarque tout de même que les « nuancés » sont significativement plus nombreux dans les domaines de la musique et du théâtre, alors que les « sans passion » sont issus majoritairement du secteur de la musique.

Tableau 8. Profils d'attachement selon les disciplines

Profils d'attachement	Danse	Cirque	Musique	Théâtre
Passionnés	54%	46%	58%	63%
Équilibrés	11%	18%	10%	9%
Engagés	16%	16%	9%	9%
Nuancés	11%	11%	14%	14%
Décus	3%	3%	1%	3%
Sans passion	4%	3%	7%	3%
Autre	3%	2%	1%	1%
Total	100%	100%	100%	100%

Figure 54. Profils d'attachement selon les disciplines



Les motifs individuels d'abandon de la profession chez les artistes de la scène

« C'était une passion, je pensais étouffer si je ne créais ou ne jouais pas. Mais je me suis épuisée avec le peu de reconnaissance et de revenus » (comédienne)

Tel que nous l'avons mentionné plus tôt, près du trois quarts des artistes ont déjà envisagé d'abandonner définitivement leur métier au cours de leur carrière. Plus encore, 38% des artistes de la danse, 33% des comédiens, 23,4% des musiciens et 18,3% des cirassiens y ont *très souvent* ou *souvent* songé.

Voyons maintenant en détail les motivations qui poussent les artistes vers une transition de carrière, en nous attardant particulièrement aux indices révélateurs de l'attachement des artistes à

leur activité professionnelle. Ces indices sont essentiels pour bien saisir comment accompagner adéquatement les artistes qui optent pour la transition vers une autre carrière.

Afin d'identifier les motifs individuels poussant les artistes à abandonner leur profession artistique, nous leur avons posé la question suivante : *Pour quelles raisons principales avez-vous envisagé d'arrêter la dernière fois?* **Les réponses diffèrent selon les disciplines artistiques**, même si certains éléments sont évoqués quelle que soit la discipline.

L'insuffisance des revenus tirés de l'activité artistique, le manque d'opportunités professionnelles et la précarité des conditions de travail constituent environ la moitié des justifications utilisées par les artistes de la danse, de la musique et du théâtre pour expliquer le fait qu'ils envisagent (ou ont envisagé) une transition de carrière. Les artistes du cirque sont moins nombreux (28,1%) à mobiliser cet argument que les autres (58,6% en théâtre, 47,5% en musique et 45,8% en danse).

Toutes disciplines confondues, 58% des répondant.e.s expliquent leur changement de carrière par l'insuffisance des revenus. Par contre, si les secteurs de la danse et du théâtre se situent au-dessus de cette moyenne, celui du cirque est nettement en dessous, avec 33% seulement de ses membres qui ont choisi cette option (tout à fait d'accord ou assez d'accord). Le même phénomène s'observe à propos du manque d'opportunités et de la précarité des conditions de travail. Les comédien.ne.s se distinguent également, en étant plus nombreux que les autres à mettre en évidence *le manque d'opportunités professionnelles* comme élément qui les pousse à envisager une transition de carrière.

Les artistes du cirque se distinguent nettement des autres professions en mettant en évidence que ***des raisons de santé ou de limitation physique*** ainsi que ***le désir de ne plus vouloir voyager*** expliquent aussi le projet de mettre un terme à leur profession artistique.

Les artistes du cirque et de la danse semblent vivre des conflits ou du harcèlement au travail plus souvent que les artistes des autres secteurs. Les artistes du théâtre semblent particulièrement touchés par le manque d'opportunités dans leur discipline.

Ces données corroborent les constats que nous avons établis dans la section 3 du présent rapport, au sujet des enjeux collectifs de la transition de carrière tels que les perçoivent les artistes de la scène. Rappelons que la précarité financière de leurs professions et les effets conjugués de l'âge et du genre sur la diminution de leurs possibilités d'emploi représentent, aux yeux des artistes, des enjeux collectifs importants qui expliquent, selon eux et elles, que les réorientations professionnelles sont incontournables dans leurs métiers. **Ce que les artistes identifient comme des enjeux collectifs rejoint ainsi totalement ce qu'ils et elles vivent d'un point de vue personnel.**

La convergence des enjeux individuels et collectifs s'observe dans les différentes catégories professionnelles des répondant.e.s, même si les points problématiques varient d'un groupe à l'autre. Si les circassien.ne.s sont proportionnellement moins nombreux que les artistes des autres professions à mettre en évidence les enjeux liés à la précarité et à l'absence de revenus, ils sont nettement plus nombreux à mettre en évidence leur santé et leurs limitations physiques, d'une part, ainsi que leur volonté de ne plus voyager, d'autre part, comme des facteurs explicatifs de leur propre transition de carrière. Ceci rejoint entièrement les enjeux collectifs mis en évidence par cette profession autour de l'usure et du vieillissement du corps, des accidents et des maladies professionnelles, ainsi que de la difficulté liée à la conciliation entre la carrière artistique et les obligations familiales.

Figure 55. Choix de réponses aux questions concernant les motifs individuels d'abandon de la carrière (s'appliquent aux prochaines figures)

- Le désir de travailler dans un autre domaine
- Le sentiment de m'être réalisé.e dans ma carrière
- L'insuffisance de revenus tirés de mon activité artistique
- Le manque d'opportunités dans ma discipline artistique
- Le manque de soutien de mon milieu artistique
- La présence de conflits ou de harcèlement au travail
- La précarité de mes conditions de travail
- Le fait de ne plus correspondre aux standards esthétiques actuels
- Le sentiment d'être trop âgé.e pour exercer ce métier
- Pour des raisons de santé ou de limitations physiques
- Pour des raisons familiales
- Pour ne plus être obligé.e de voyager
- Par manque de motivation
- Ne s'applique pas
- Autre, précisez:

Figure 56. Motifs individuels d'abandonner leur profession chez les artistes de la danse (n=110)

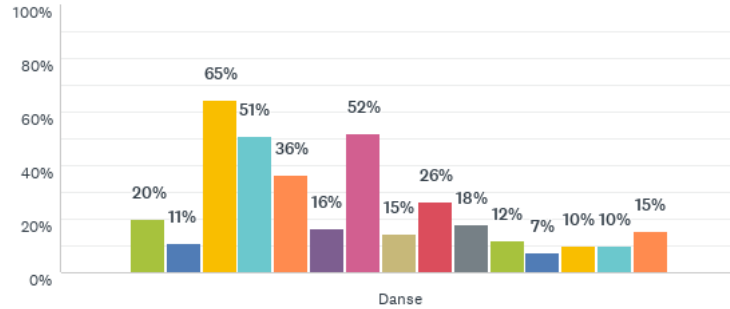


Figure 57. Motifs individuels d'abandonner leur profession chez les artistes du cirque (n=59)

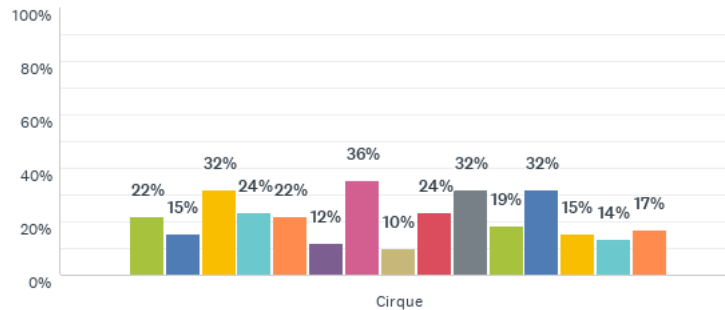


Figure 58. Motifs individuels d'abandonner leur profession chez les artistes de la musique (n=150)

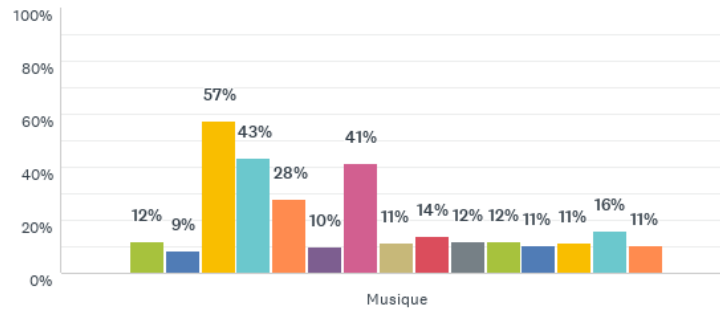
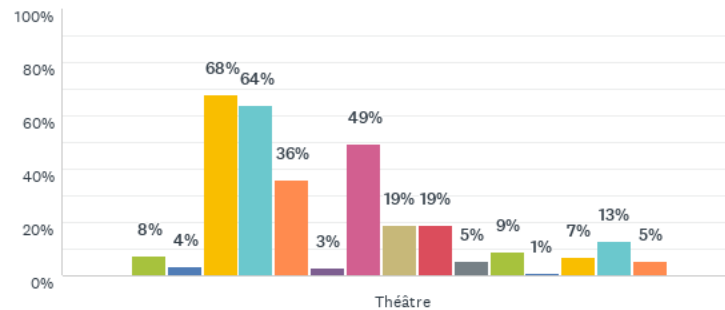


Figure 59. Motifs individuels d'abandonner leur profession chez les artistes du théâtre (n=170)



Les motifs individuels pour ne pas envisager une transition de carrière

Dans la section 3, nous avons vu que les artistes qui n'ont jamais envisagé de transition de carrière constituent une minorité. Ils représentent 25% des artistes de la danse, 27% des artistes du cirque, 34% des artistes de la musique et 28% des artistes du théâtre.

« C'est mon métier, celui que j'ai choisi. Dès mon plus jeune âge, je savais que je voulais être actrice et j'ai tracé mon chemin pour y arriver. Je ne sais rien faire d'autre » (comédienne)

Lorsqu'il leur est demandé « Pourquoi n'avez-vous jamais envisagé d'entreprendre une transition de carrière? », 46% des artistes répondent que c'est **parce qu'ils et elles n'imaginent pas ne pas pouvoir pratiquer leur art**. 34% **n'ont jamais imaginé faire autre chose**, 40% se disent **globalement satisfaits de leur situation professionnelle** et 37% **tirent beaucoup d'avantages personnels de leur métier**. Cependant, seulement 15% des répondant.e.s indiquent tirer un revenu suffisant de leur pratique artistique. L'attachement des artistes de la scène à leur profession constitue ainsi le principal facteur expliquant pourquoi ils n'ont jamais envisagé une transition de carrière.

Il est à noter que les musicien.es et les comédien.ne.s se distinguent des deux autres professions en étant beaucoup plus nombreux à dire qu'ils n'ont jamais *envisagé faire autre chose* ou *ne pas pratiquer leur art*. Les artistes de la danse, eux, mentionnent qu'ils ont peur de *ne pas trouver une*

activité qui les passionne autant. Les artistes du cirque sont les plus nombreux à répondre qu'ils n'y ont jamais pensé parce qu'ils sont *globalement satisfaits de leur situation* ou qu'ils *en retirent un revenu suffisant*.

Figure 60. Choix de réponses concernant les raisons pour n'avoir jamais pensé à la transition de carrière

- Je suis globalement satisfait.e par ma situation professionnelle
- Je suis en début de carrière ■ Je gagne un revenu suffisant
- Je tire beaucoup d'avantages personnels à exercer mon métier d'artiste
- Je n'ai jamais imaginé faire autre chose
- Je n'ai jamais imaginé ne pas pratiquer mon art ■ Je ne veux pas y penser
- Je suis trop attaché.e à mon milieu professionnel
- Je ne sais pas comment j'entreprendrais cette transition
- J'ai peur de ne pas retrouver une activité qui me passionne autant
- Je ne suis pas en mesure de supporter financièrement cette transition
- J'ai peur d'échouer ■ J'ai peur d'être oublié.e ■ Autre, précisez:

Figure 61. Raisons qui expliquent pourquoi n'avoir jamais pensé à la transition de carrière chez les artistes de la danse (n=27)

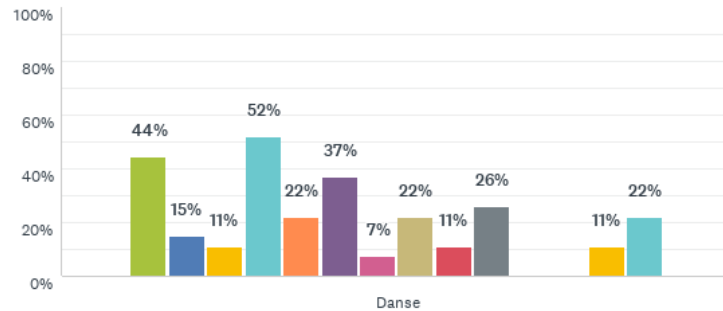


Figure 62. Raisons qui expliquent pourquoi n'avoir jamais pensé à la transition de carrière chez les artistes du cirque (n=16)

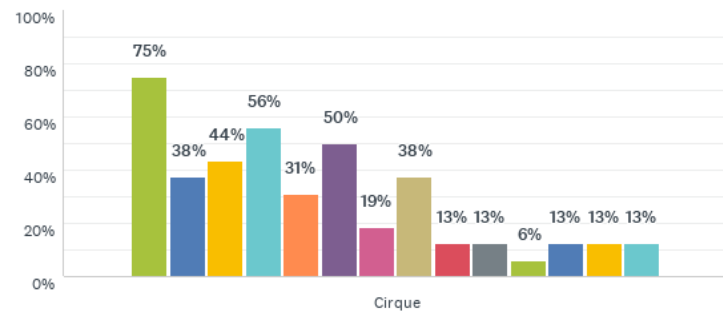


Figure 63. Raisons qui expliquent pourquoi n'avoir jamais pensé à la transition de carrière chez les artistes de la musique (n=53)

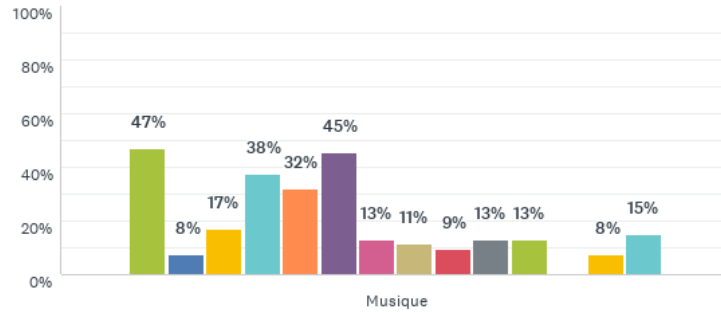
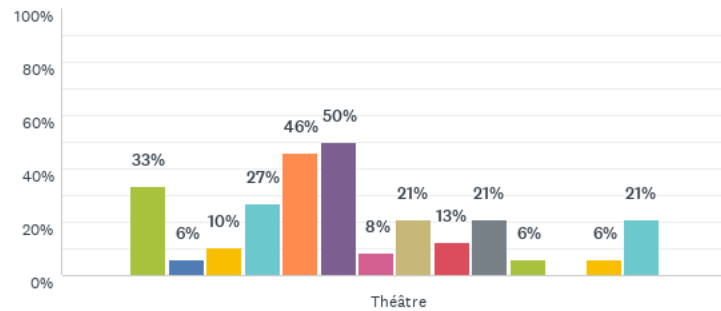


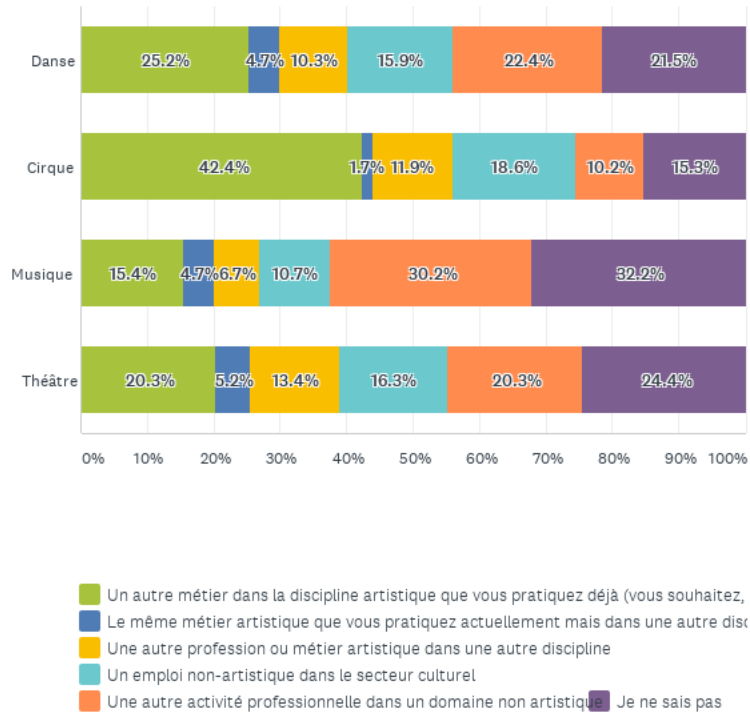
Figure 64. Raisons qui expliquent pourquoi n'avoir jamais pensé à la transition de carrière chez les artistes du théâtre (n=48)



Vers quel horizon professionnel?

Dans l'éventualité où vous entameriez une transition de carrière ou si vous en avez déjà entamé une, celle-ci viserait quel type d'avenir professionnel? Si de nombreux artistes ne savent pas vers quelle profession ou vers quel domaine ils souhaiteraient entreprendre leur transition de carrière (entre 15 et 32% des répondant.e.s par profession), **continuer à exercer un métier artistique dans un secteur artistique, constitue l'horizon de transition de carrière envisagé par la majorité d'entre eux** (56% des artistes du cirque, 40,2% des artistes de la danse, 39% en théâtre et 26,8% en musique). L'option d'**exercer un métier non artistique dans le secteur culturel** fait grimper la part de répondant.e.s qui souhaitent rester dans le secteur des arts (74,6% des circassien.ne.s, 56,1% des artistes de la danse, 55,2% des comédien.ne.s). Les musicien.ne.s se distinguent assez nettement en étant plus nombreux que les autres à envisager une transition vers une activité professionnelle dans un domaine non artistique (30,2% des musicien.ne.s vs 22,4% des artistes de la danse, 20,3% des comédien.ne.s et 10,2% des circassien.ne.s).

Figure 65. « Dans l'éventualité où vous entameriez une transition de carrière ou si vous en avez déjà entamé une, celle-ci viserait... »

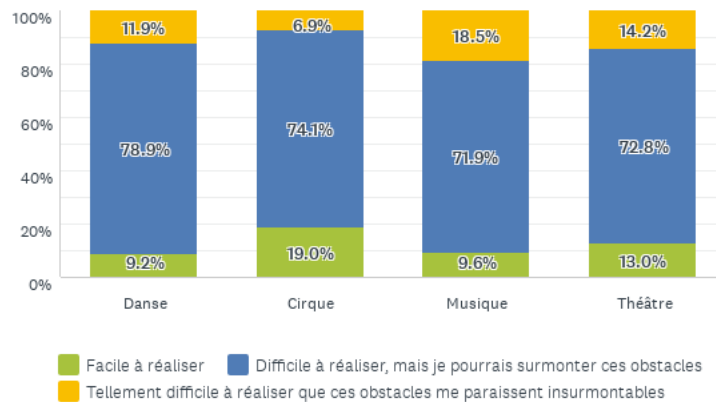


Les profils d'attachement se dessinent encore sous cette rubrique. Les *passionnés* sont plus enclins que les autres à répondre qu'ils ne savent pas ce qu'ils feraient (31% contre 26% en moyenne), qu'ils aimeraient changer de métier en demeurant dans la discipline pratiquée (25% contre 20% en moyenne) et ils envisagent moins que les autres de quitter le domaine artistique (13% contre 21% en moyenne). Les *nuancés*, en revanche, sont nombreux à envisager ce type de transition, dans une proportion de 39%. Les *engagés*, particulièrement attachés au milieu social de leur métier, envisagent plus fortement que les autres un emploi non artistique dans le secteur culturel (22% contre 13% en moyenne), mais encore plus une autre activité dans un domaine non artistique (26% d'entre eux, contre 21% en moyenne). Quant aux *équilibrés*, ils se répartissent à peu près également dans toutes les options, ce qui continue de définir la nature de leur profil.

Les difficultés d'une éventuelle transition de carrière

La perspective d'une transition de carrière n'est pas une mince affaire pour plusieurs artistes de la scène. Elle est appréhendée par la très grande majorité (73,5%) des répondant.e.s comme *difficile à réaliser, mais possible à surmonter*.

Figure 66. « Si vous deviez entamer une transition de carrière, pensez-vous que celle-ci serait... »



Les musicien.ne.s et les comédien.ne.s sont les deux professions qui anticipent les plus grandes difficultés. 18,5% et 14,2% d'entre eux ont souligné que la transition de carrière est **tellement difficile à réaliser que les obstacles paraissent insurmontables** (contre 6,9% des artistes du cirque et 11,9% des artistes de la danse). Les artistes du cirque sont ceux qui craignent le moins la transition de carrière. Ils sont en effet 19% à considérer que leur transition de carrière sera facile, contre 9,2% des artistes de la danse, 9,6% des musicien.ne.s et 13% des comédien.ne.s.

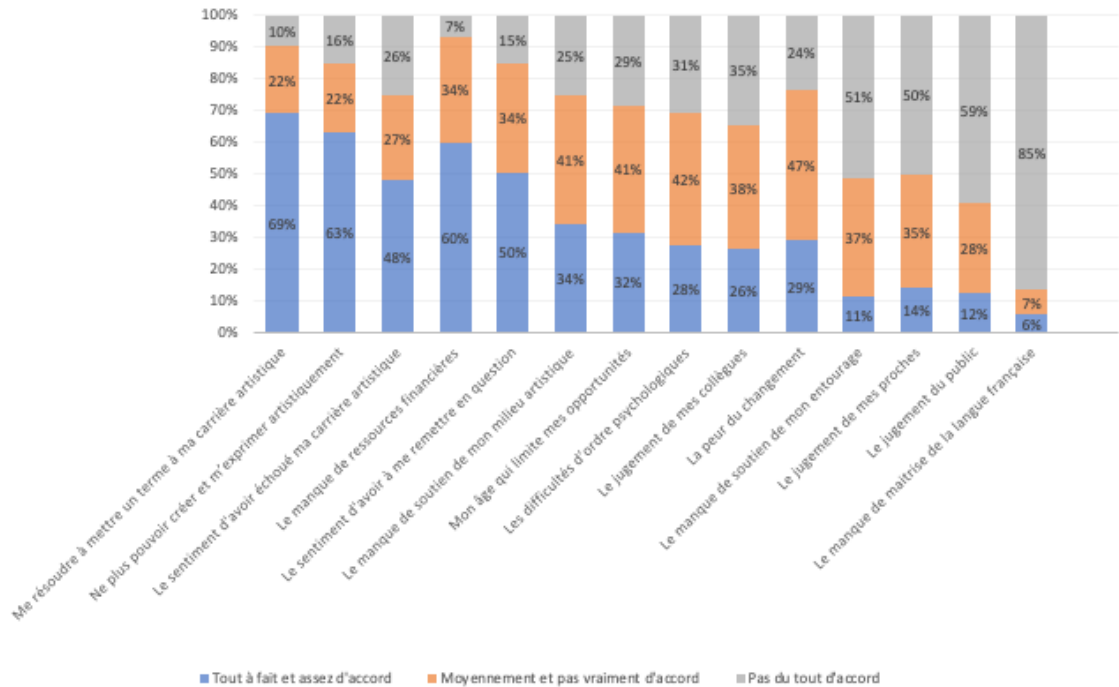
Il est intéressant de constater comment les **profils d'attachement** interviennent dans cette question. Sans surprise, les *décus* et les *nuancés* sont proportionnellement plus nombreux que les autres à penser qu'une transition serait facile à réaliser. Très peu d'entre eux la considèrent vraiment difficile. Du côté de ceux qui pensent qu'une transition serait difficile à réaliser sans être insurmontable, les *équilibrés*, les *engagés* et les *nuancés* sont légèrement au-dessus de la moyenne, alors que les *passionnés* se situent en dessous. En ce qui concerne ceux qui voient la transition comme **tellement difficile à réaliser que ces obstacles me paraissent insurmontables**, ils sont plus nombreux que la moyenne chez les *passionnés*, mais également chez les *sans passion*, ce qui explique possiblement le fait qu'ils soient encore engagés dans cette pratique. Les raisons évoquées par ces quelques répondant.e.s (n=6) sont le manque de ressources financières, l'âge et la peur du changement.

D'après les données de notre enquête, il semble que les artistes de la scène sont à la fois très attachés à leur métier tout en étant, paradoxalement, souvent tentés de le quitter pour effectuer une transition de carrière. En l'absence de données sur d'autres corps de métiers, il nous est impossible de comparer ces résultats à ceux qui pourraient être obtenus chez les enseignants ou les infirmières, par exemple, d'autres occupations professionnelles caractérisées par un fort engagement vocationnel de la personne, associée à des conditions d'emploi difficiles. Cependant, on peut présumer que chez beaucoup d'artistes, les indicateurs se situent dans les extrêmes : un *très fort attachement* passionnel à la pratique, des conditions *extrêmement précaires* en termes de revenus et de stabilité d'emploi, le tout dans un contexte social et culturel où les métiers de la création revêtent un statut particulier dans le champ des activités professionnelles.

Ainsi, pour mieux comprendre les raisons qui poussent un si grand nombre d'artistes à *envisager d'accomplir* une transition de carrière, nous avons demandé aux répondant.e.s de l'enquête quelles seraient, selon eux, les *difficultés personnelles les plus importantes* qu'ils rencontreraient dans une telle démarche. Certaines des raisons suggérées en choix de réponse concernent des

dimensions pratiques et objectives, alors que d'autres raisons évoquent la dimension affective du rapport à la pratique artistique. En résumé, le *manque de ressources financières*, le fait de *ne plus pouvoir s'exprimer artistiquement*, se résoudre à *mettre un terme à sa carrière artistique* et le *sentiment de devoir se remettre fondamentalement en question* apparaissent comme les difficultés les plus importantes à surmonter pour réussir une transition de carrière.

Figure 67. Difficultés envisagées d'une transition de carrière (toutes disciplines, n=567)



La figure précédente rend compte, d'un point de vue comparatif, de la perception des répondant.e.s à propos des difficultés qu'ils anticipent sur le chemin d'une éventuelle transition de carrière. Comme dans les autres ensembles de données, l'importance de l'attachement à la pratique artistique professionnelle ressort clairement. En effet, *me résoudre à mettre un terme à ma carrière artistique* et *la crainte de ne plus pouvoir créer et m'exprimer artistiquement* obtiennent l'accord (*tout à fait* ou *assez d'accord*) de 69% et 60% des répondant.e.s. C'est près de la moitié des artistes (48%) qui sont *tout à fait d'accord* avec le fait que se résoudre à mettre un terme à leur carrière constituerait une difficulté importante dans leur cheminement vers la transition. Ces deux appréhensions semblent plus fréquentes chez les artistes de la danse et du théâtre. Au contraire, les circassien.ne.s identifient beaucoup moins que les autres ces difficultés potentielles. Dans ces différences disciplinaires concernant les éventuelles difficultés d'une transition logent possiblement d'intéressantes pistes pour l'accompagnement des artistes que nous aborderons à la fin de la section.

Figure 68. « Me résoudre à mettre un terme à mon activité artistique » comme difficulté d'une éventuelle transition de carrière

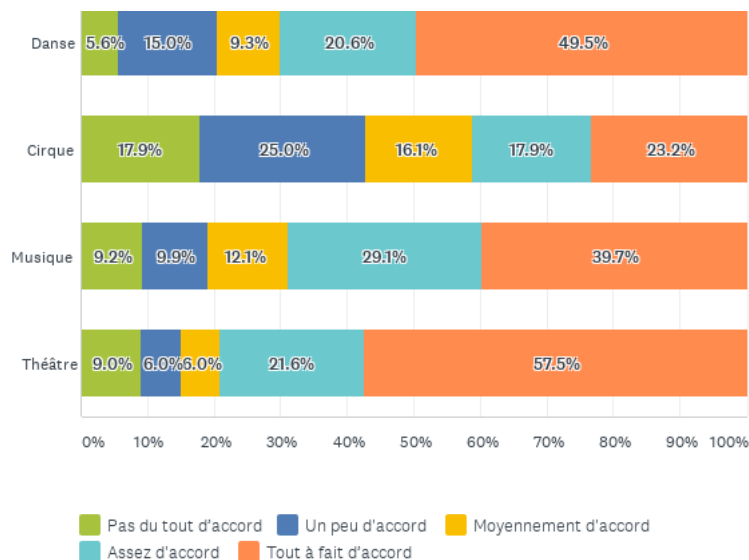
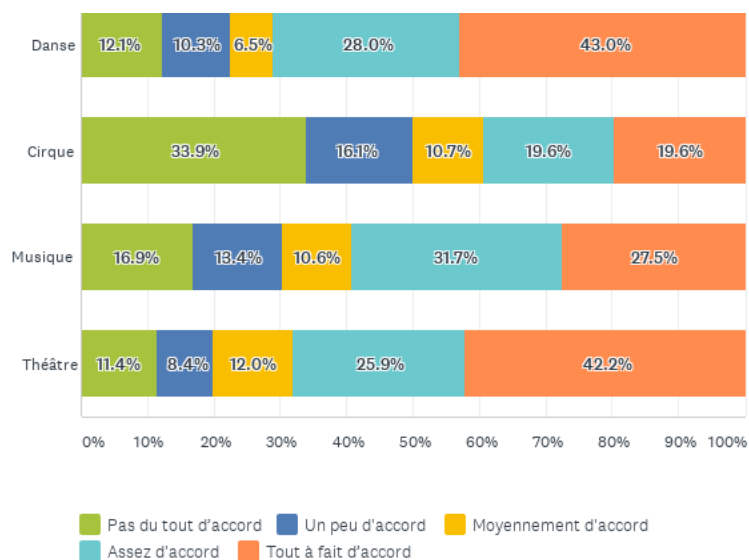
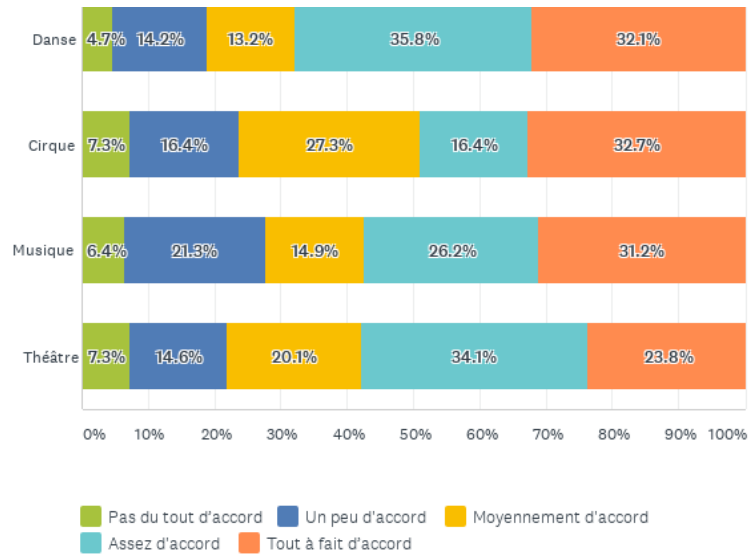


Figure 69. « La crainte de ne plus pouvoir créer et m'exprimer artistiquement » comme difficulté d'une éventuelle transition de carrière



Cependant, ces réponses sont suivies de près par **le manque de ressources financières**, qui recueille 60% de l'accord (30% des répondant.e.s sont *tout à fait d'accord* avec cette option). En détaillant ces résultats par discipline, on remarque le peu de différenciation entre elles.

Figure 70. « Le manque de ressources financières » comme difficulté d'une éventuelle transition de carrière



Le *sentiment d'avoir échoué* ou celui d'*avoir à se remettre fondamentalement en question*, constituent également des difficultés fortement appréhendées. Ici encore, les circassien.ne.s semblent beaucoup moins enclins que leurs collègues des autres disciplines à craindre ces sentiments, alors que c'est l'inverse pour les artistes du théâtre.

Figure 71. « Le sentiment d'avoir échoué ma carrière artistique » comme difficulté d'une éventuelle transition de carrière

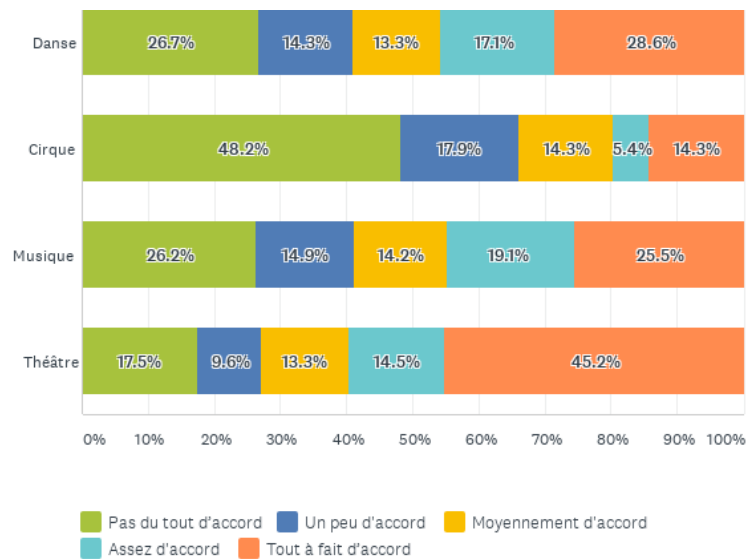
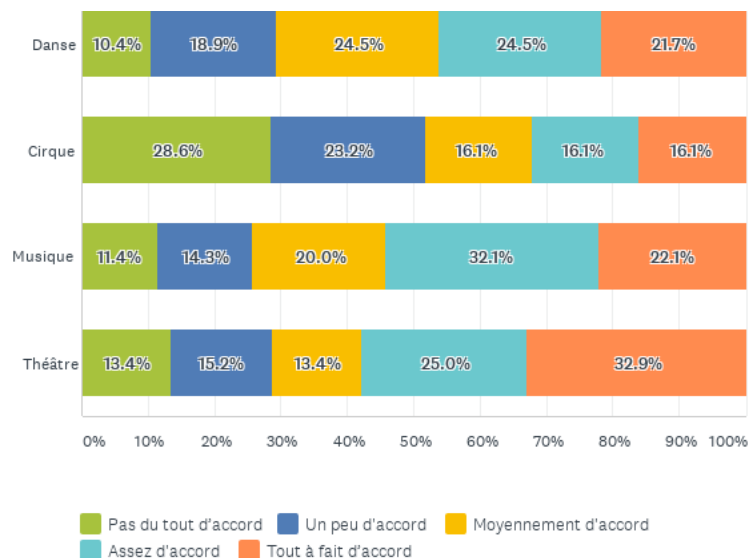


Figure 72. « Le sentiment d'avoir à me remettre fondamentalement en question »
comme difficulté d'une éventuelle transition de carrière



Parmi les autres embûches identifiées par les répondant.e.s, certaines obtiennent des taux d'adhésion assez significatifs : le **manque d'accompagnement et de soutien du milieu artistique** ou le **jugement des collègues**, l'**âge limitant les opportunités**, les **difficultés d'ordre psychologique** ou encore la **peur du changement** sont des difficultés partagées tout de même par un grand nombre d'artistes. L'analyse des réponses en fonction des disciplines révèle aussi des différences intéressantes : les cirquassien.ne.s semblent se sentir moins soutenus par leur milieu et craindre plus fortement le jugement de leurs pairs.

Figure 73. « Le manque d'accompagnement et de soutien de mon milieu artistique »
comme difficulté d'une éventuelle transition de carrière

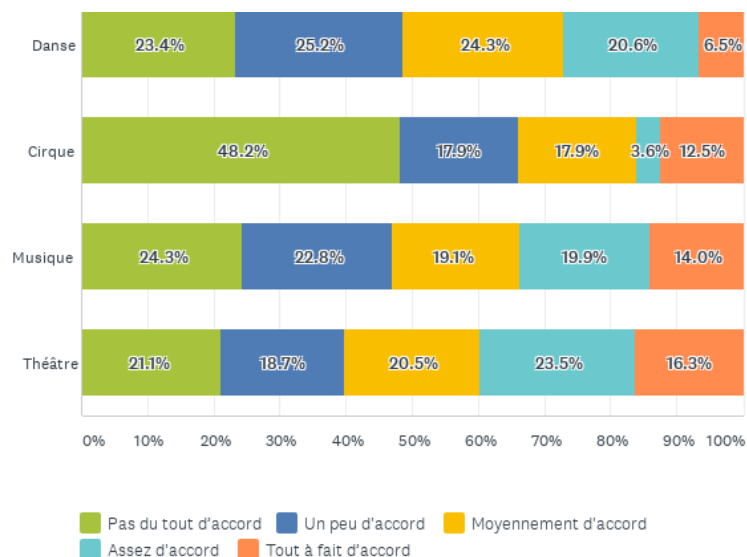


Figure 74. « Le jugement de mes collègues » comme difficulté d'une éventuelle transition de carrière

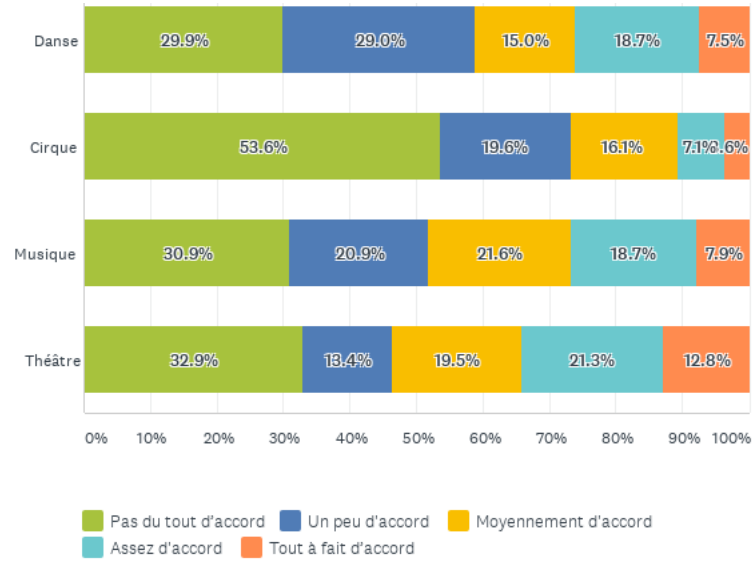


Figure 75. « Les difficultés d'ordre psychologique » comme difficulté d'une éventuelle transition de carrière

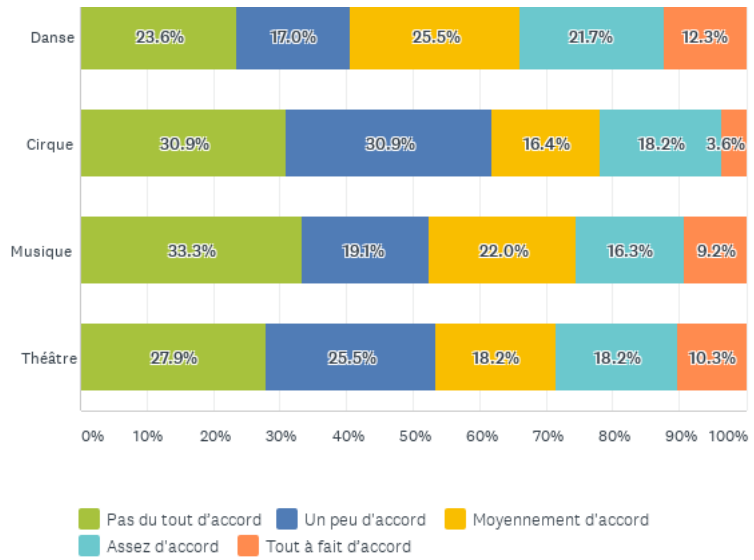
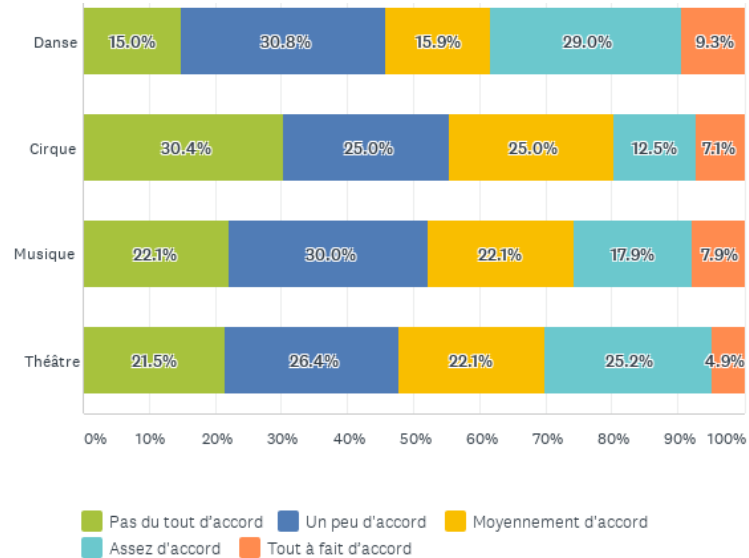


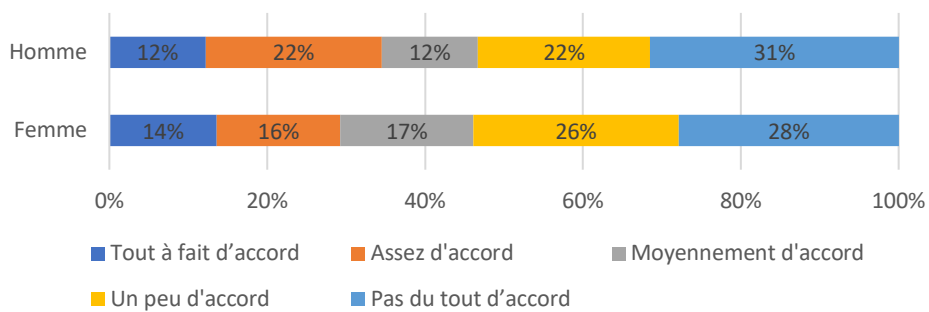
Figure 76. « La peur du changement » comme difficulté d’une éventuelle transition de carrière



Finalement, certaines limitations ne sont pas du tout envisagées par une majorité d’artistes : le **manque de soutien de l’entourage**, le **jugement des proches ou du public**. De même, la **question linguistique** n’est que très peu problématique, selon les résultats de notre enquête.

Il est surprenant de constater que les écarts entre les hommes et les femmes, lorsqu’il est question de l’âge comme facteur limitant les opportunités de nouvelles carrières, ne sont pas très significatifs, tout au plus quelques points de pourcentage. L’écart le plus grand se présente ainsi : 15 % des femmes contre 22% des hommes déclarent être *assez d’accord* avec cette potentielle difficulté. Contrairement à ce qu’on aurait pu penser, les hommes s’inquiètent légèrement plus de cet aspect que les femmes. On peut émettre l’hypothèse que les femmes appréhendent depuis plus longtemps le poids de ce facteur dans leur cheminement de carrière. Rappelons que de nombreuses études (voir section 2, notamment) révèlent que ce facteur concerne particulièrement les femmes.

Figure 77. « Mon âge qui limite mes opportunités » comme difficulté d’une éventuelle transition de carrière



Dans l’étude des difficultés appréhendées, nous avons vu que certaines différences entre disciplines artistiques se révèlent importantes.

Pour les artistes du théâtre, particulièrement, le sentiment d'échec guette celui ou celle qui se lancerait dans une transition de carrière. Ce résultat fait écho aux témoignages recueillis sur le « tabou » régnant dans le milieu sur le fait de quitter le métier. « Tissé serré », le monde du théâtre vit également dans une ambiance compétitive rythmée par les auditions, et possiblement dans un climat de rareté des opportunités : les spectacles s'avèrent complexes et chers à produire, ce qui limite également les possibilités d'autoproduction.

Les artistes du cirque se démarquent quant à eux à différents égards sur le plan des difficultés attendues d'une transition de carrière. S'ils craignent moins que les autres de devoir mettre un terme à leur carrière artistique, ou de ne plus pouvoir s'exprimer artistiquement, ils redoutent beaucoup plus le manque de soutien de leur milieu et le jugement négatif de leurs collègues. Du point de vue de l'attachement au métier, on pourrait voir ici le signe d'un attachement plus marqué par « le cirque » lui-même, en tant qu'espace de création, mais aussi en tant que mode de vie, qu'à « l'art » en général – ou la création artistique comme telle – en tant qu'orientation principale de la personnalité. Peut-on penser que cette différence est également liée à la configuration typique des métiers du cirque, proche à plusieurs égards des sports d'élite où la compétition, la discipline personnelle, la performance et la persévérance constituent des valeurs fortes?

Différents éléments de cette analyse des difficultés s'avèrent de la plus haute importance au moment de l'accompagnement au cours du processus de transition. Nous y reviendrons en conclusion.

* * *

La perspective de la transition de carrière se présente, pour plusieurs artistes de la scène, comme la perspective d'un deuil ou d'une perte importante. L'accompagnement ne devrait pas s'orienter vers la négation de ce deuil avec des arguments mercantiles (« Change donc de métier, tes conditions de vie seront meilleures »), mais bien favoriser la reconnaissance de cet état de fait et sa maturation. Nous avons présenté au cours de ce chapitre, une analyse de nos données qui permet de faire ressortir différents types de profils d'attachement chez les artistes professionnels de la scène.

Comme pour plusieurs, la transition vers une nouvelle carrière est appréhendée comme un échec ou une négation de leur nature profonde, il nous semble important de postuler que, malgré la passion et ses effets certainement positifs, il serait souhaitable que les artistes professionnels puissent être accompagnés afin de développer une perception plus nuancée et moins polarisée de leur pratique. Les analyses de l'ensemble des données de cette enquête laisse penser qu'ils en retireraient non pas un amoindrissement de leur expérience de vie et de création, mais au contraire une marge de liberté accrue face à une représentation de l'authenticité artistique excessivement exigeante pour les individus. Compte tenu du contexte social et culturel dans lequel évolue les artistes, les institutions d'enseignement, les organismes du milieu et l'ensemble de la société ont un rôle à jouer dans cet éventuel changement de culture que nous croyons souhaitable à la lumière des résultats de cette recherche.

7. Perceptions par les artistes actifs des critères de réussite d'une transition de carrière et de leurs besoins d'accompagnement

La section précédente était consacrée aux enjeux individuels de la transition de carrière. Dans celle-ci, nous présentons les données qui mettent en évidence les perspectives concrètes des artistes de la scène lorsqu'ils envisagent personnellement l'horizon de leur propre réorientation professionnelle. Nous examinons à cet égard trois éléments fondamentaux. Le premier porte sur la définition d'une transition de carrière réussie. Dans le contexte particulier, professionnel et personnel, qui est le leur, qu'est-ce que réussir leur reconversion professionnelle ? Nous analysons de manière détaillée cette question essentielle. Le second définit les besoins d'accompagnement des artistes pour mener à bien leur transition. De quelles ressources, soutien et services pensent-ils devoir se doter pour réussir un tel projet ? Enfin, nous examinons qui pourrait les accompagner adéquatement dans leur processus de transition.

*

Comme nous l'avons indiqué dans la section précédente, pour la très grande majorité des artistes en activité, la transition de carrière est considérée sous le double mode de la nécessité – c'est quelque chose qui s'impose à eux et elles sous la forme d'une contrainte – et de l'appréhension des difficultés majeures qu'ils pensent rencontrer au cours du processus.

Rappelons qu'environ 3 artistes sur 4 ont déjà songé à quitter définitivement leur profession et que la même proportion considère qu'une transition de carrière est inévitable. Pour environ 4 artistes sur 10, elle est envisagée à relativement court terme, soit dans un délai de moins de 5 ans.

Le caractère problématique de la réorientation professionnelle est souligné par 9 artistes sur 10, qui sont d'avis qu'elle sera difficile à mettre en œuvre, et qu'ils rencontreront des obstacles importants s'ils entament une telle démarche. Les principales difficultés appréhendées par les artistes actifs sont d'ordre matériel (manque de ressources financières), personnel (âge, peur du changement, difficultés d'ordre psychologique), artistique (ne plus pouvoir créer et s'exprimer artistiquement, se résoudre à mettre un terme à sa carrière, manque d'accompagnement et de soutien de son milieu artistique) et identitaire (peur du jugement de ses pairs, sentiment d'avoir échoué sa carrière).

Qu'est-ce qu'une transition de carrière réussie ?

De quelle façon les artistes de la scène en activité, qui n'ont pas encore entrepris de se réorienter, perçoivent-ils les critères d'une transition de carrière réussie ? Dans le contexte de métiers de vocation dans lesquels l'attachement identitaire à la profession est extrêmement fort (voir section 6), **une transition réussie est d'abord pour les artistes l'aboutissement d'un nouvel accomplissement de soi et d'une réinvention de soi**, c'est-à-dire la construction de nouveaux principes de sens.

Au sein des 4 domaines d'activités artistiques professionnelles étudiés, le critère le plus souvent identifié pour définir une transition de carrière réussie est : *se sentir accompli dans une nouvelle activité professionnelle*. Près de 9 artistes sur 10, dans chacune de ces professions, sont assez d'accord ou tout à fait d'accord avec cette proposition. Dans la même veine, *être capable de se réinventer* interpelle plus de 7 artistes sur 10 issus des milieux de la danse, du cirque et de la musique, et plus de 8 artistes de théâtre sur 10.

Figure 78. Légende des réponses aux questions concernant les critères d'une transition de carrière réussie

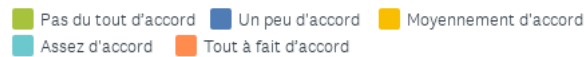


Figure 79. Importance de l'accomplissement de soi dans une nouvelle profession dans la réussite d'une transition de carrière (n=565)

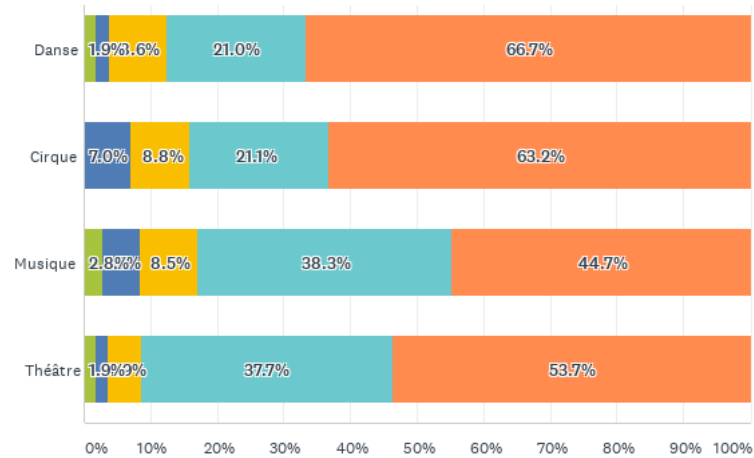
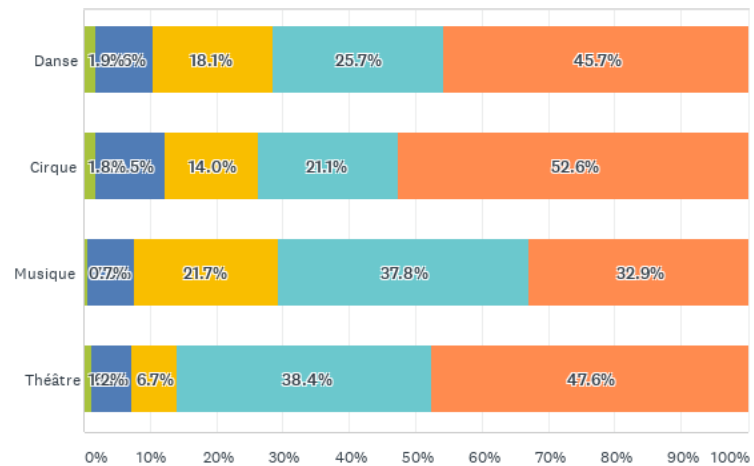


Figure 80. Importance de se réinventer dans la réussite d'une transition de carrière (n=570)

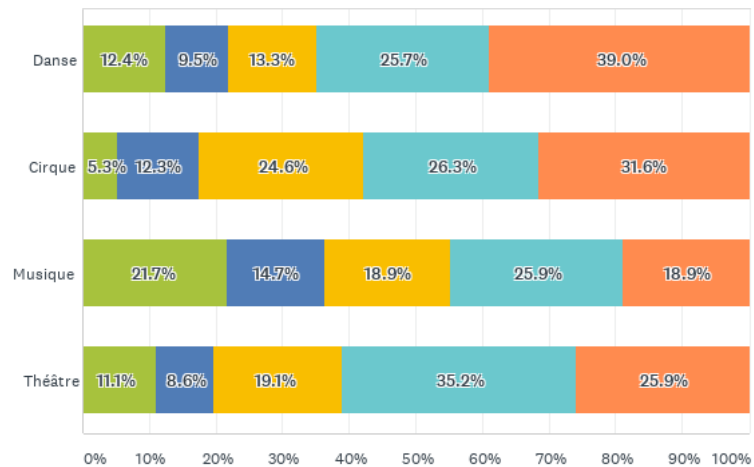


À l’opposé, *être capable d’arrêter sereinement sa carrière artistique et de reconnaître que celle-ci est terminée* rejoint beaucoup moins les répondant.e.s. Même si environ 6 artistes sur 10 sont assez d’accord ou tout à fait d’accord avec cette proposition, elle demeure la catégorie qui obtient le plus de réponses négatives parmi les répondants, particulièrement chez les musicien.ne.s.

« Je ne suis pas prête à lâcher ça [la carrière artistique], je n’ai pas envie de lâcher ça, vraiment pas. (...) Le métier ne me nourrit pas dans l’entièreté de qui je suis. Des fois, il m’envahit, il me sature (...) J’ai le gout de me trouver des outils qui me permettent d’avoir autre chose à offrir pis avoir, quand il y a un vide qui se présente, avoir des choses sur lesquelles je puisse m’appuyer pour pas être dans le vide, qui contrebalance, qui aide à nourrir cette carrière-là » (comédienne)

Ceci concorde avec le fait que, comme nous l’avons vu, de 30% à 40 % des artistes en activité se projettent, au terme de leur transition de carrière, dans un autre emploi de nature artistique, parfois au sein même du milieu auquel ils appartiennent déjà. **La définition du projet de reconversion, pour une partie importante des artistes de la scène (entre 30% et 40%) qui sont toujours en activité, s’opère sans se détacher fondamentalement de leur carrière artistique originelle.** Tel que démontré dans la revue de littérature à la section 2 de ce rapport, la transition de carrière dans les secteurs artistiques est un processus dont la nature est identitaire et implique un travail exigeant et difficile de réinvention et de redéfinition de soi²⁷.

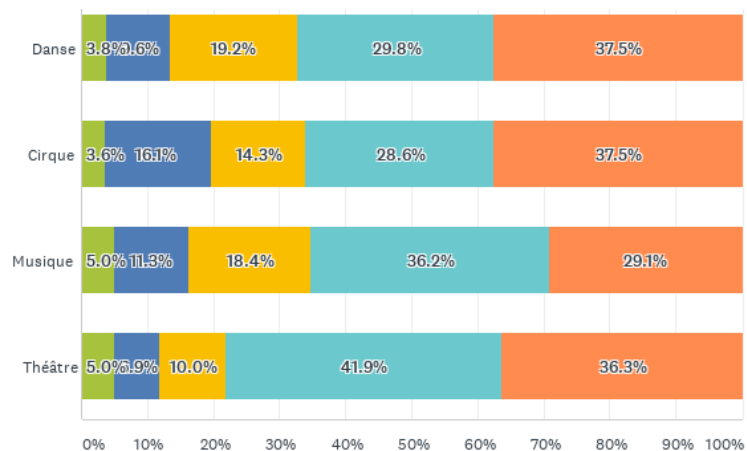
Figure 81. Importance de l’arrêt serein de la carrière artistique dans la réussite d’une transition de carrière (n=566)



La distribution des scores à la proposition *être capable de dépasser ses propres limites* comme critère de réussite de la transition de carrière illustre **le véritable travail sur soi que nécessite une réorientation professionnelle** qui ne se limite pas à définir un projet de transition et à mobiliser les moyens matériels pour y parvenir.

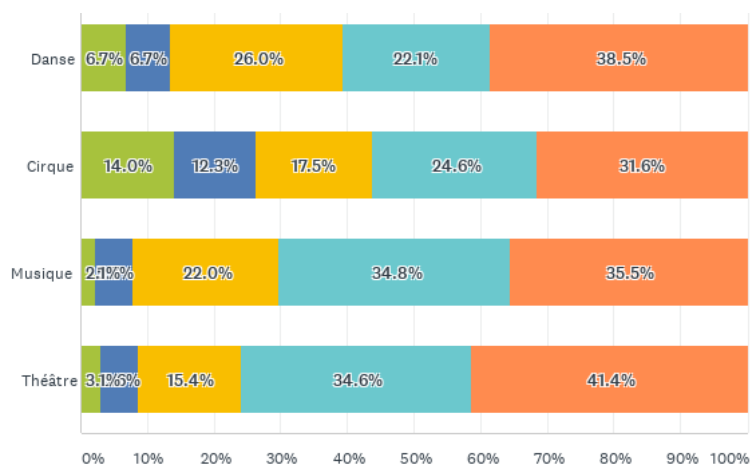
²⁷ Pour rappel, Hennekam et Bennett (2016), dont nous avons présenté les travaux dans la section 2 de ce rapport, montrent que cette « transition identitaire » passe par les phases successives de *séparation* (décision de quitter son métier artistique pour quelque chose de nouveau), de *transition* (développement d’un nouveau soi) et de *reconstruction* (processus à la fois individuel et collectif). Sur cette base, il est compréhensible que les répondant.e.s à notre enquête, encore en activité, ne considèrent pas l’arrêt définitif de leur carrière artistique comme un critère de réussite de la transition qu’ils accompliraient.

Figure 82. Importance du dépassement de ses limites personnelle dans la réussite d'une transition de carrière (n=560)



Dans un contexte où les transitions de carrière sont majoritairement induites par des défis économiques liés au manque de revenus tirés des activités artistiques, au manque d'opportunités et à la précarité des conditions de travail dans les arts de scène (voir section 5), **trouver un travail offrant des conditions d'emploi plus favorables (rémunération, protection sociale, etc.)** interpelle une grande proportion d'artistes. Environ 7 musicien.ne.s et comédien.ne.s sur 10 sont assez d'accord ou tout à fait d'accord avec cette proposition, et environ 6 artistes de la danse et du cirque sur 10.

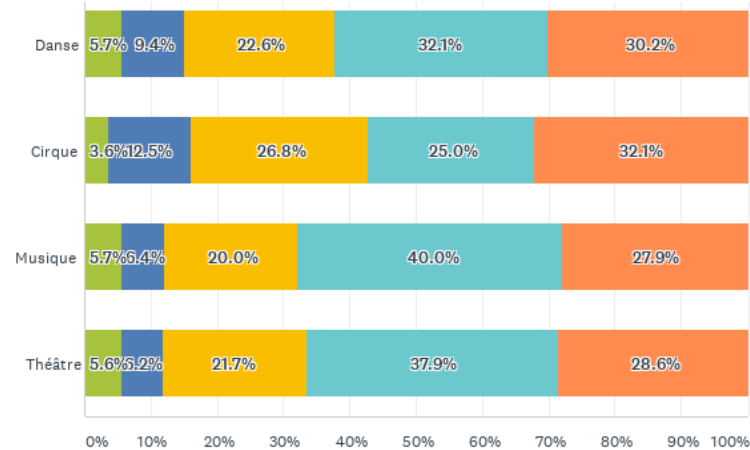
Figure 83. Importance de l'obtention d'un métier offrant des conditions d'emplois plus favorables dans la réussite d'une transition de carrière (n=563)



Enfin, entre 60% et 70% des répondant.e.s sont assez d'accord ou tout à fait d'accord avec le fait qu'**exercer un nouveau métier** est un critère d'une transition réussie. Gardons en tête que ce « nouveau » métier est envisagé par une proportion parfois importante d'artistes en activité – entre 27% (musique) et 56% (cirque) – comme **un nouveau métier artistique** ou comme **le même**

métier qu'ils exercent actuellement mais dans un nouveau secteur artistique qui en change obligatoirement la nature.

Figure 84. Importance d'exercer un nouveau métier dans la réussite d'une transition de carrière (n=563)



Perception des besoins d'accompagnement et des ressources nécessaires à une transition réussie

« Un des problèmes, c'est quand un artiste termine sa carrière, il n'y a rien » (artiste du cirque)

De quelles ressources et services d'accompagnement les artistes de la scène estiment-ils avoir besoin pour entreprendre leur transition de carrière ?

Par ordre décroissant d'importance, et toutes les professions confondues, les besoins suivants sont mentionnés par les artistes actifs :

1. l'accès à des formations;
2. une bourse d'étude ou l'accès à des prêts étudiants;
3. un bilan de compétences;
4. des services de conseil en orientation;
5. les services d'un.e psychologue;
6. des ateliers de partage d'expérience avec d'autres artistes qui opèrent une transition de carrière;
7. des services de conseils financiers;
8. de l'aide à la recherche d'emploi (rédaction de CV, pratiques d'entrevues, etc.);
9. les services d'accompagnement de la CNESST;
10. des services de conseils juridiques.

Les moyens que les artistes actifs estiment nécessaires pour entreprendre une transition de carrière et les besoins d'accompagnement qu'ils identifient peuvent varier en importance selon les professions. L'**accès à des formations** est cependant celui qui, de loin, rejoint la plus grande proportion de répondant.e.s dans les 4 professions : 6 artistes de la danse et du cirque sur 10 estiment qu'ils en auront certainement besoin et plus de 9 sur 10 si l'on inclut ceux qui pensent qu'ils en auront probablement besoin; 4 musicien.ne.s et 5 comédien.ne.s sur 10 pensent également en avoir certainement besoin.

Ce besoin apparaît dans des milieux professionnels déjà dotés, comme nous le savons, d'un haut niveau de professionnalisation qui est le produit d'études et de parcours de formations techniques souvent longs et spécialisés. Rappelons aussi que, pour une majorité de ces professions, la proportion d'artistes détenant un diplôme de niveau universitaire est plus élevée que la moyenne de la population active²⁸. Si l'accès à des formations de niveau supérieur est ainsi possible pour une partie de ces professionnel.le.s qui détient déjà un diplôme universitaire ou équivalent (en particulier pour les musicien.ne.s qui sont près de la moitié à détenir un diplôme de 2^e cycle universitaire), **le besoin de reprendre une formation relève toutefois d'enjeux différents selon les profils de formations rencontrés, les parcours et la situation personnelle de chaque artiste.**

Par ailleurs, pour les personnes qui disposent déjà d'une formation de niveau supérieur, si leur accès à d'autres programmes universitaires est facilité, **la durée de leurs parcours antérieurs, l'importance de l'investissement personnel et financier qu'ils ont représentés et leur âge viennent fortement limiter leurs possibilités de reprendre des études longues.**

*« J'ai été des fois au bord de faire un move, comme l'ostéopathie, mais je ne l'ai jamais fait : 7 ans d'études, 50 000\$. Il fallait que je rattrape 8 cours de sciences pures. Ça me décourageait, l'ampleur du truc. Peut-être aussi vu ma situation familiale et tout (...) Ça me semblait comme une montagne »
(artiste de la danse)*

« En fait, il faut que je paie mes dettes [liées à des études supérieures en musique] bientôt, je repousse ça depuis un bout de temps (...) J'ai environ 30 000\$ [de dettes] accumulées. J'ai l'impression qu'il faut que je me limite à des techniques ou des certificats » (musicien.ne)

« A 49 ans, ça ne me tente pas de retourner à l'école, par exemple. Sortir dans 3 ans pour pas être plus sûre d'avoir une job qui te plaît (...) Tu sais pas où est-ce que ça va t'amener tes études. Faire ça sans avoir nécessairement un plus gros salaire, rester 10 ans tsé. Là, moi, j'ai envie de dire, j'ai envie que quelque chose de magique arrive » (musicien.ne)

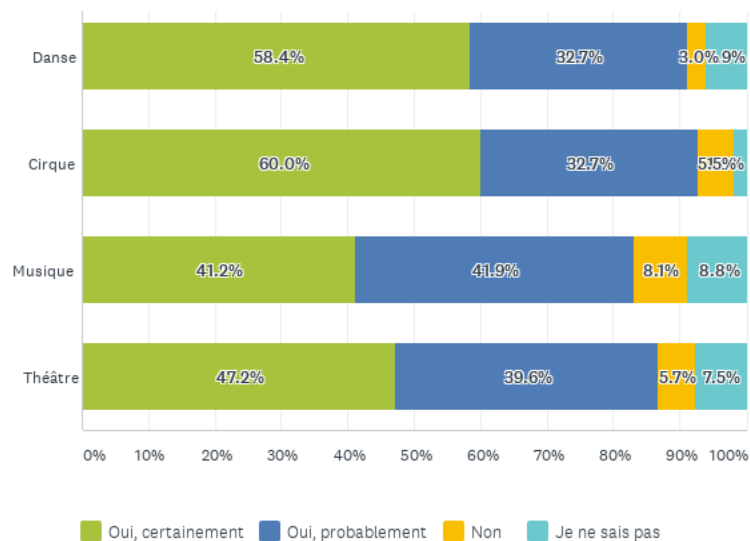
Pour les artistes qui ont suivi des formations plus techniques n'offrant pas un accès direct à des programmes d'études de niveau supérieure pose l'enjeu de la **reconnaissance de leurs acquis** et de la **transférabilité des compétences développées**, notamment dans le cadre d'un travail pluriactif. Les différentes composantes de leur activité artistique les amènent en effet à prendre en charge un large spectre de tâches connexes à leur activité d'interprétation et de création : administration, planification, coordination, gestion, comptabilité, etc. Cela s'opère dans le contexte d'un travail souvent complexe par sa nature multifacette et collaborative. Les artistes sont ainsi,

²⁸ Pour rappel (voir section 4), les artistes de la danse se répartissent presque à égalité entre ceux dont le diplôme le plus élevé est de niveau collégial (44,8% d'entre eux) et ceux qui détiennent un diplôme de niveau universitaire (43,8% d'entre eux, principalement de 1^{er} cycle). Pour une majorité d'artistes du cirque, c'est le niveau collégial qui correspond au plus haut niveau d'étude (53,7% des répondants), mais plus de 1 artiste du cirque sur 4 (27,8%) détient toutefois un diplôme de 1^{er} ou de 2^e cycle universitaire. Quant aux musicien.ne.s et aux comédien.ne.s, une majorité d'entre eux détient un diplôme universitaire (respectivement 76,3% des musicien.ne.s et 56,2% des comédien.ne.s).

par essence, des travailleuses et travailleurs hautement polyvalents dont les habilités sont finalement très proches des compétences entrepreneuriales. **La nature des formations dont ils ont besoin dans le cadre de leur transition professionnelle doit donc être pensée à l'aune de leurs compétences multiples déjà acquises, qui sont souvent de nature tacite et informelle et, de ce fait, peu reconnues, y compris par les artistes eux-mêmes.** Le double enjeu de leur reconnaissance et de leur transfert possible à d'autres milieux de travail devient le point d'ancrage du cheminement entre leur profession artistique actuelle, le type de formation dont ils ont besoin pour travailler dans un autre domaine d'activité et leurs conditions d'insertion dans un nouveau milieu de travail. Pour ce faire, on peut donner accès à des formations diplômantes et, dans d'autres cas, à des formations sur mesure, à du coaching, à des formes diverses d'apprentissage par le travail, etc., qui nécessiteront une durée de formation moins longue que celles qui sont offertes par les institutions d'enseignement traditionnelles.

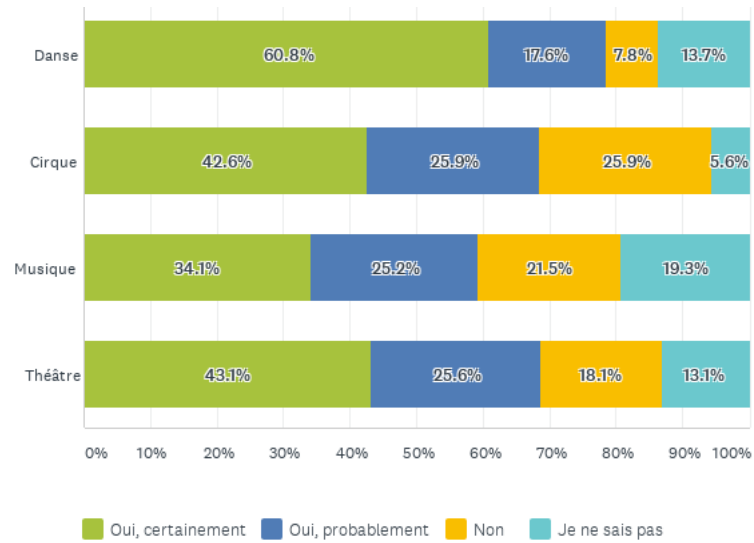
« Je sais faire beaucoup de choses (...) Je fais mon administration (...) Je sais organiser plein de choses, mais je n'ai pas de diplôme » (artiste de la danse)

Figure 85. Importance de l'accès à des formations comme ressource à la transition de carrière (n=547)



L'accès à des bourses d'étude ou à des prêts étudiants est nécessaire pour une majorité d'artistes dans les 4 professions. Sur un total de 10 artistes, 6 artistes de la danse, 4 artistes du cirque et du théâtre et 3 artistes de la musique pensent en avoir certainement besoin s'ils entreprennent une transition de carrière. Si l'on prend aussi en compte les artistes qui pensent en avoir probablement besoin, les proportions s'élèvent alors entre 60% et 80% des répondant.e.s selon les disciplines. Les faibles niveaux de rémunération de certaines professions empêchent les artistes de prévoir financièrement leur éventuelle transition la longue durée des formations qualifiantes, dont les artistes qui ont connu une formation technique ou autodidacte, pensent avoir besoin, expliquent probablement les différences observées entre les disciplines.

Figure 86. Importance de l'accès à des bourses d'étude ou à des prêts étudiants comme ressource à la transition de carrière (n=545)



L'accès à un bilan de compétences, à des services d'orientation et aux services d'un psychologue constituent des ressources dont estiment avoir certainement ou probablement besoin entre 50% et 70% des artistes, selon les professions. Comme on le constate dans les figures ci-dessous, les artistes interprètes et créateurs de la danse se distinguent des 3 autres professions par des scores plus élevés. On peut supposer que les services offerts par le Centre québécois de ressources et transition pour danseurs (CQRTD), la connaissance très répandue de cet organisme au sein de son milieu et l'utilisation de ses services par une large part des artistes de la danse du Québec (voir section suivante), expliquent l'importance des besoins pressentis dans ces 3 domaines par les professionnels de la danse.

Figure 87. Importance de l'accès à un bilan de compétences comme ressource à la transition de carrière (n=535)

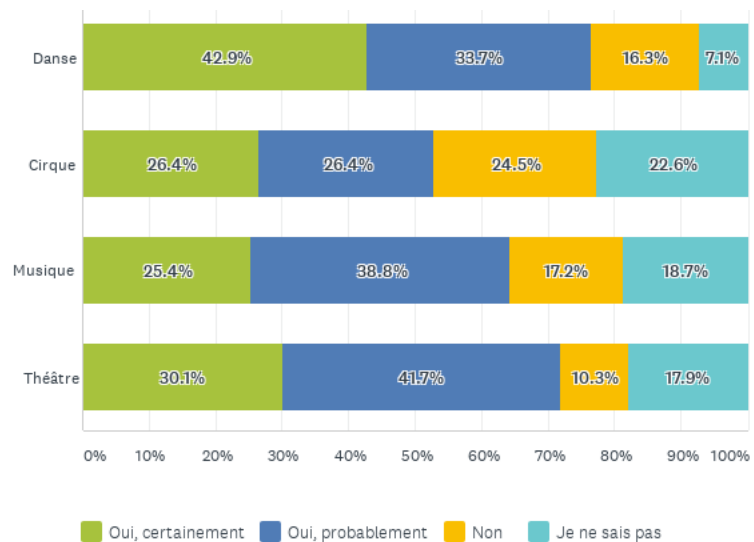
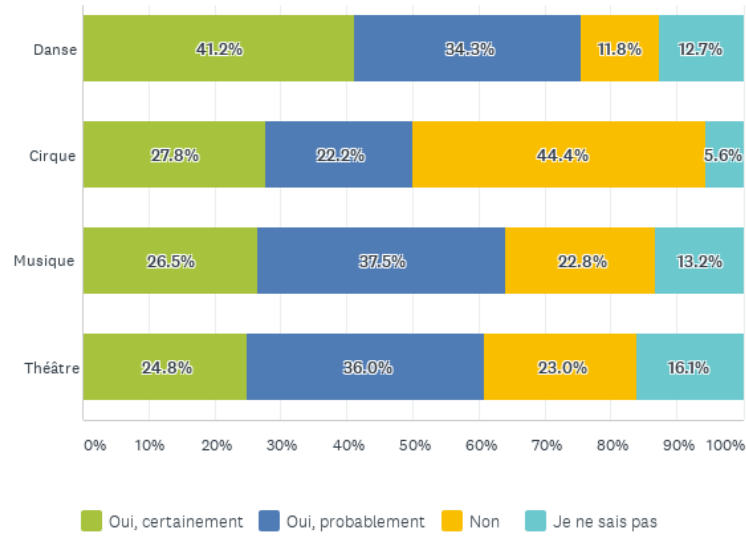
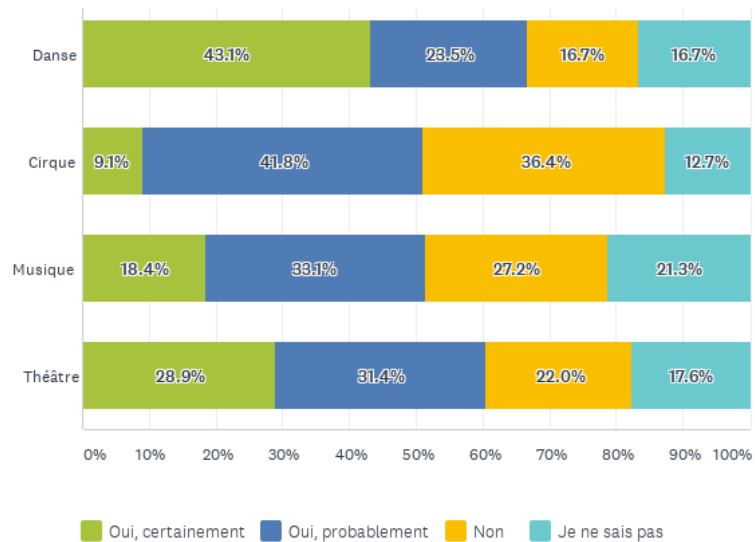


Figure 88. Importance de l'accès à des services d'orientation comme ressource à la transition de carrière (n=550)



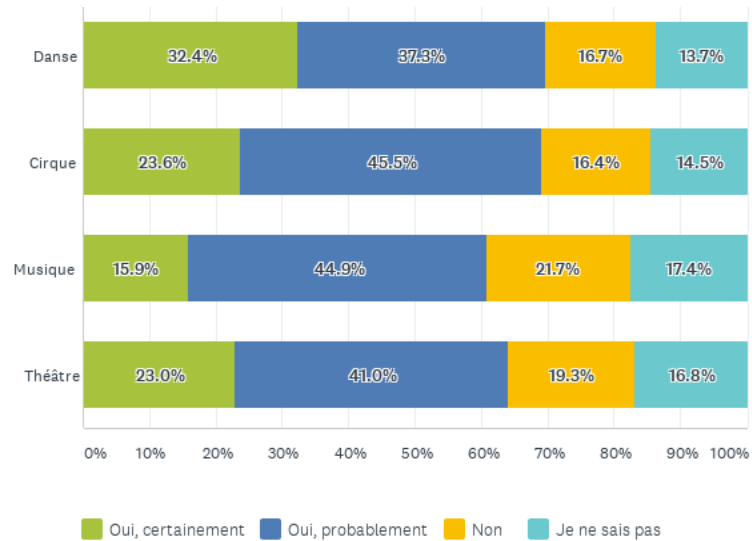
« J'aimerais inventer quelque chose d'attrayant, mais psychologiquement je n'y arrive pas »
(comédien.ne)

Figure 89. Importance de l'accès aux services d'un.e psychologue comme ressource à la transition de carrière (n=547)



L'accès à des **ateliers de partage d'expérience** avec d'autres artistes qui opèrent une transition de carrière représente également une ressource dont des artistes selon les professions estiment avoir *certainement* besoin pour mener à bien leur transition de carrière – de 16% (musique) à 32% (danse). Ces proportions s'élèvent entre 60% et 70% des répondant.e.s si l'on inclut ceux et celles qui pensent en avoir probablement besoin.

Figure 90. Importance de l'accès à des ateliers de partage d'expérience comme ressource à la transition de carrière (n=552)



La conduite de ces ateliers fait actuellement l'objet d'une expérimentation²⁹ de la part du CQRTD dans le cadre du projet-pilote mené auprès de 20 artistes de la scène. Plusieurs ateliers ont été mis en place et abordent des points clés de la transition de carrière. S'ils rencontrent un accueil globalement favorable de la part des artistes du projet-pilote, certains ont souhaité bénéficier d'un accompagnement individualisé plutôt qu'en groupe. Parmi ceux et celles qui ont choisi d'y participer, certains ont exprimé des réserves. **Les craintes envers ces ateliers concernent d'une part les risques liés à la poursuite de leur carrière artistique qu'ils ne souhaitent pas interrompre brutalement et, d'autre part, le poids que peut représenter le partage de la charge mentale et de la détresse psychologique liée à la transition professionnelle vécue par les autres participant.e.s du projet-pilote.**

« Je trouve que les ateliers ont l'air vraiment intéressants. Mais, on dirait, c'est ça, je suis pas 100% à l'aise encore avec l'idée de rencontrer les autres membres » (artiste du projet-pilote).

« À tort ou à raison, j'avais pas envie d'entendre les problématiques de tout le monde. Parce que ça fait partie de la difficulté de ce que vivent les artistes en transition de carrière. Je veux dire, moi ce que je vis, ma carrière elle est tellement différente de celle [des autres artistes participants]. Nos vies sont tellement distinctes à la fois au niveau personnel, à la fois au niveau professionnel et notre vie intérieure aussi, comme créateur, je veux dire on a tous des forces cachées (...) Mais enfin (...) j'ai peut-être tort parce que je suis pas allé, mais c'est ça la vision que j'avais, que j'allais entendre toutes ces histoires-là, qui ne résonnent d'aucune manière avec la mienne. Pis comme je suis très fatigué, ces temps-ci, j'avais pas d'énergie pour ça (...) Pour moi c'est de la détresse, c'est la détresse des autres qui résonne avec la mienne aussi » (artiste du projet-pilote).

« Moi j'aime pas ça, les affaires de groupe. J'aime le travail de groupe, mais parler de comment tu te sens, écouter l'autre comment il se sent, non j'hais ça. Mais si j'étais plus jeune, je me serais forcée, mais là à mon âge je me force pu à faire des affaires que j'aime pas » (artiste du projet-pilote).

²⁹ Voir notamment l'analyse que font Coconnier et Julhe (2017) des ateliers mis en place par le Centre national de la danse à Paris (Voir section 2).

Les services d'un spécialiste en **conseils financiers**, en **aide à la recherche d'emploi** (rédaction de CV, pratiques d'entrevues, etc.) et en **conseils juridiques** semblent constituer des ressources qui interpellent moins les artistes. Les réponses se répartissent entre ceux et celles qui pensent en avoir probablement besoin ou ceux et celles qui n'en voient pas l'utilité.

Figure 91. Importance de l'accès à des services de conseils financiers comme ressource à la transition de carrière (n=551)

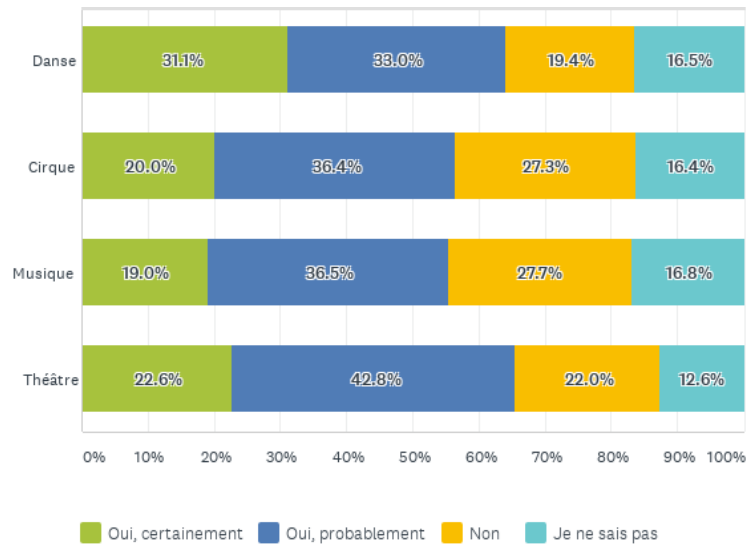


Figure 92. Importance de l'accès à de l'aide à la recherche d'emploi comme ressource à la transition de carrière (n=545)

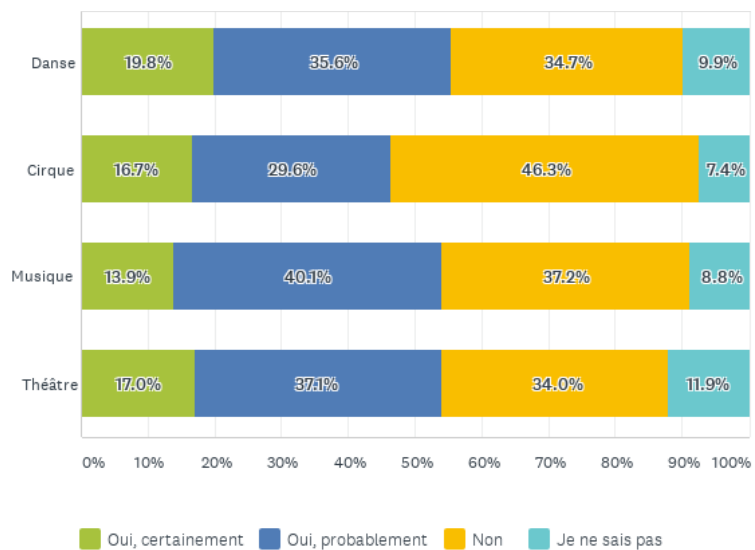
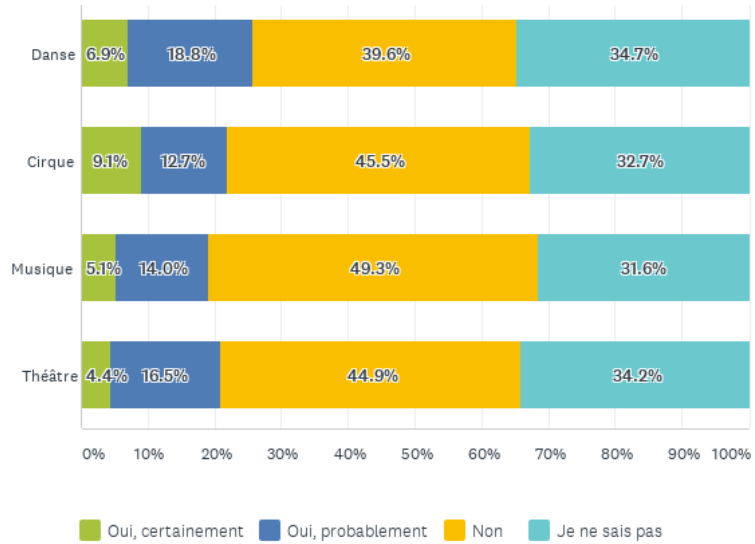
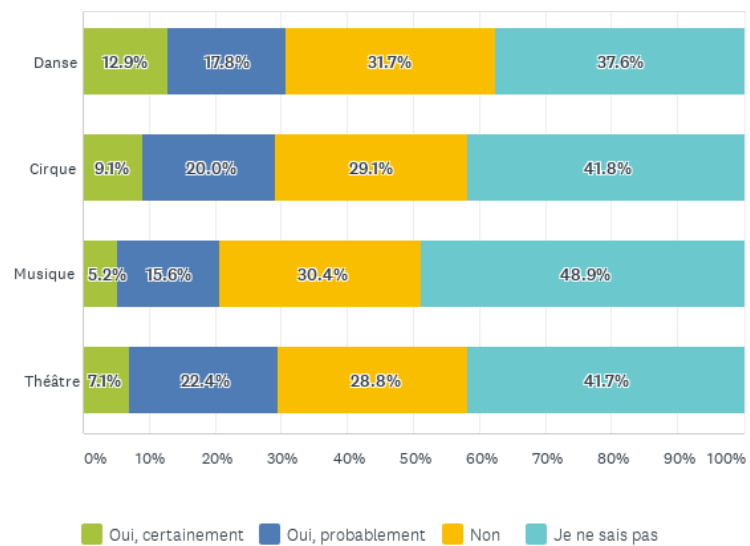


Figure 93. Importance de l'accès à des services de conseils juridiques comme ressource à la transition de carrière (n=546)



Enfin, les services d'accompagnement de la **Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité au travail (CNESST)** ne sont envisagés que par une petite minorité d'artistes. Très peu pensent que la CNESST constituera *certainement* une ressource utile, ce qui est normal puisque la CNESST offre des services aux victimes d'une lésion professionnelle. La CNESST verse aux artistes victimes d'une lésion professionnelle, salariés ou travailleurs autonomes assujettis (voir l'encadré sur la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* dans la section 5), une indemnité de remplacement du revenu et fournit des services de réadaptation physique, sociale et professionnelle qui peuvent être utiles aux artistes qui doivent entreprendre une transition professionnelle à la suite d'une lésion professionnelle.

Figure 94. Importance de l'accès aux services d'accompagnement de la CNESST comme ressource à la transition de carrière (n=540)



L'importance d'être accompagné par une personne issue du milieu artistique

Parce que les univers professionnels artistiques reposent sur des principes de sens et d'attachement identitaire qu'on ne trouve pas dans d'autres milieux de travail, nous avons souhaité soulever la question de l'accompagnement « endogène » ou par les pairs. Ainsi, nous avons posé la question suivante : *Dans l'éventualité où vous entreprendriez une transition de carrière, serait-il important pour vous d'être guidé dans le processus de transition par quelqu'un issu d'un milieu artistique comparativement à quelqu'un ne détenant pas cette expérience particulière ?*

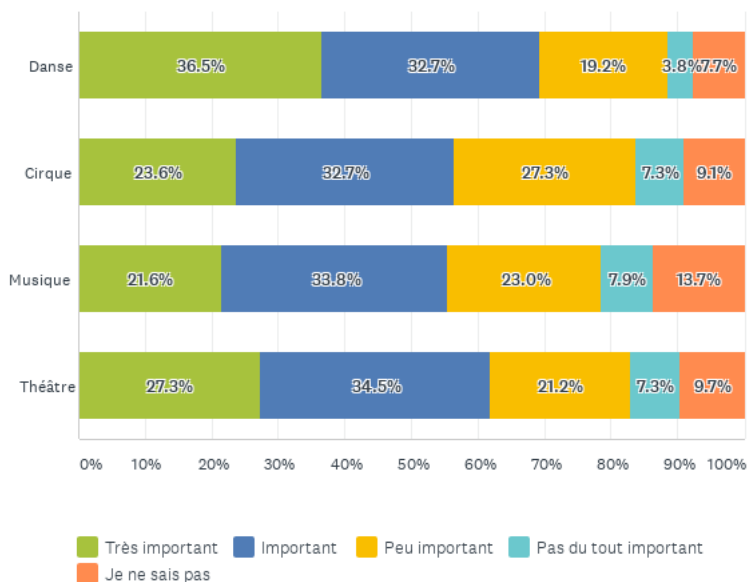
*« Ça prend de l'empathie. Pour l'avoir vécu, pis savoir ce que ça peut représenter comme deuil (...) Et pour évaluer une carrière artistique, il faut que t'aies les compétences pour aller jouer là-dedans »
(représentant.e d'une institution)*

« Le fait que la première personne qu'on rencontre ça soit quelqu'un qui l'a vécu [la transition de carrière], c'est primordial, ou en tout cas quelqu'un qui soit très sensible à ça. Parce que il y a des réalités qu'on comprend bien que quand on les a vécues, cette perte d'identité, quand le métier s'arrête, la passion qu'on a, la chance qu'on a de faire quelque chose qui nous passionne à ce point-là, quand ça s'arrête aussi, c'est comme une drogue un peu, je pense, ce sevrage-là (...) Ça prend des gens ouverts et je pense quelqu'un qui a une bonne connaissance du milieu des artistes (...) Parce que on est portés à dire, "oh non", à tout cacher, parce qu'on veut pas montrer qu'on vit un échec. Donc quelqu'un qui l'a vécu aussi et qui semble très heureuse dans qu'est-ce qu'elle fait, ça aide à refléter une image "oui je suis pas une perdante, je suis quelqu'un qui prend sa vie en main" » (artiste du projet pilote)

« Ça prendrait quelqu'un qui est bien au fait de notre métier et qui comprend c'est quoi les compétences d'un musicien professionnel. L'idéal, ça serait un musicien qui s'est réorienté en orienteur de carrière. C'est parce qu'on a des compétences en musique très, très pointues. On a une espèce de cerveau mathématique qui peut décoder des partitions et les analyser, très analytique. D'ailleurs, il y a beaucoup de musiciens qui sont bons en maths ou en informatique. Il y en a qui ont différents talents, il y en a qui sont très fort en relations humaines, en négociations. Quand tu as réussi en musique et que tu as fait pas mal un bout de temps, tu as toutes sortes de talents, il faut juste trouver dans quoi ce serait le mieux de te réorienter » (représentant.e d'une institution)

Comme on le voit dans la figure suivante, entre 56% (musique) et 70% (danse) des artistes, selon les professions, considèrent très important ou important d'être accompagné par une personne issue du milieu artistique. Cet aspect démontre l'importance du lien affectif qui perdure, même lorsque l'artiste songe à quitter son domaine d'activité et la force de l'attachement identitaire qui se transpose dans le processus transitionnel.

Figure 95. Importance d'être accompagné dans son parcours de transition par une personne issue du milieu artistique (n=562)



* * *

L'horizon qu'entrevoient les artistes de la scène en activité, lorsqu'il s'agit d'envisager leur propre transition de carrière, ne se limite pas entièrement à la perspective d'exercer un nouvel emploi qui leur offrirait de meilleures conditions d'emploi. La quête d'une rémunération plus élevée et plus stable, ainsi que d'avantages sociaux plus favorables, constitue bien sûr un objectif important pour une majorité d'entre eux, mais la perspective d'abandonner leur métier de vocation n'est que très difficilement envisageable par ceux-ci.

Ils n'entrevoient dès lors leur réorientation qu'aux prix d'un dépassement important d'eux-mêmes et de difficultés personnelles qu'ils appréhendent. Ce dépassement leur paraît une condition essentielle qui leur permettra de construire un nouveau projet professionnel dans lequel ils pourront se réinventer personnellement. L'arrêt possible de leur carrière artistique, et ce qu'ils envisageraient comme la réussite de leur transition de carrière, ne sont ainsi considérés qu'à l'horizon d'un nouveau métier qui leur offrirait le potentiel d'un renouvellement de la réalisation et de l'accomplissement d'eux-mêmes.

Les moyens traditionnels utilisés en réorientation de carrière (bilan de compétences, aide à la recherche d'emploi, etc.) leurs paraissent insuffisants pour mener à bien un tel projet. L'accès à des formations adaptées à leurs besoins et à leurs parcours antérieurs, un soutien financier adéquat, ainsi qu'un accompagnement individuel réalisé par des spécialistes, représentent pour eux des ressources indispensables à la réussite de leur projet. Parce que leurs réalités professionnelles diffèrent très largement de celles qu'on trouve dans la plupart des autres milieux de travail, une majorité d'entre eux souhaitent être accompagnés dans le cadre de leur reconversion par des personnes issues du milieu artistique.

8. Disponibilité et services offerts par les programmes de transition de carrière

Cette dernière section passe en revue les différents dispositifs d'accompagnement à la transition de carrière actuellement disponibles aux artistes de la scène du Québec. Nous examinons pour chacun d'entre eux la nature et l'étendue des services qu'ils offrent, leur degré de connaissance et d'utilisation de la part des artistes de la scène et l'utilité que ces derniers leurs confèrent s'ils y ont eu recours.

*

Il existe au Québec différents programmes dédiés au soutien à la transition de carrière pour les artistes. Ces programmes, dont les clientèles et les modalités d'accompagnement varient, sont administrés par deux centres locaux d'emploi, Cible Retour à l'Emploi (CRE) et Travail Sans Frontières (TSF), et par le Centre québécois de ressources et transition pour danseurs (CQRTD). Alors que les programmes offerts par CRE et TSF s'adressent aux artistes de tous les milieux, celui du CQRTD cible plus spécifiquement les artistes de la danse. Si le programme du CQRTD est bien connu auprès de la clientèle qu'il assiste, il en va autrement de ceux qui sont financés par Emploi-Québec, à en juger par les informations que nous avons recueillies auprès des centres locaux d'emploi et par les résultats de l'enquête en ligne que nous avons menée. Nous avons en effet constaté que les artistes connaissent très peu ces options et leur contenu et ne mobilisent que très peu les ressources qui y sont mises à leur disposition.

Les programmes offerts par CRE et TSF portent sur le développement de l'employabilité des artistes au cours d'une période de temps déterminée. Ce processus s'appuie notamment sur l'offre de bilans de compétences auprès des artistes, ce qui répond à un besoin identifié par les répondant.e.s de notre enquête en matière de transition de carrière. Toutefois, même si le développement de l'employabilité constitue une facette importante de la transition de carrière, notre recherche montre que les services financés par Emploi-Québec ne s'inscrivent pas dans le cadre d'une démarche globale permettant de rejoindre les autres facettes de la transition de carrière des artistes. Les entretiens réalisés avec des acteurs institutionnels des milieux étudiés révèlent par exemple que les programmes d'Emploi-Québec souffrent d'un manque de légitimité auprès des communautés artistiques, un constat renforcé par le fait qu'une majorité de répondant.e.s à l'enquête accordent une grande importance à la perspective d'être accompagnés par une personne ayant une fine connaissance de leurs milieux et des réalités de leur travail dans un processus de transition de carrière. Les dynamiques identitaires qui se rattachent à la transition de carrière et qui expliquent pour beaucoup que les artistes vivent ce processus de manière apparentée à un deuil apparaissent mal captées par l'offre de services de CRE et de TSF qui n'incluent pas d'accompagnement psychologique. Finalement, dans un contexte où une majorité d'artistes de la scène expérimentent un degré de précarité socio-économique important qui s'impose comme le principal motif de sortie de la carrière, le soutien financier apparaît comme un besoin non comblé par l'offre de CRE et de TSF. En effet, ce type de soutien permet d'appuyer la réalisation de certains projets menant éventuellement à une réorientation professionnelle, dont un retour aux études. Bref, sans remettre en question la pertinence d'offrir aux artistes des services

axés sur leur employabilité, l'accès à un bilan de compétences étant identifié par les répondant.e.s de l'enquête comme un besoin en matière de transition de carrière, il s'agit plutôt de souligner que les programmes de transition de carrière doivent englober plusieurs autres facettes pour maximiser les chances de réussite d'une transition, peu importe le sens de ce qu'est une transition réussie pour les artistes concernés.

À cet égard, les services offerts à la communauté des artistes de la danse par le CQRD semblent répondre à un plus grand nombre de besoins cités par les répondant.e.s de l'enquête. Les programmes du CQRD, dont l'éligibilité est déterminée en fonction de la durée de l'adhésion de ses membres, offrent différents services. Le CQRD met à la disposition des artistes des ressources financières, psychologiques, juridiques et pédagogiques ancrées dans une démarche personnalisée, portée par des intervenant.e.s ayant une connaissance pointue des réalités du monde de la danse. Ils paraissent plus en mesure d'appuyer adéquatement les artistes dans les différents défis que leur apporte la transition de carrière. Pour l'ensemble de ces raisons, leur potentiel à guider adéquatement les artistes dans une réorientation professionnelle offrant des perspectives de carrière stimulantes paraît plus élevé que les programmes d'Emploi-Québec. Les résultats du projet pilote, qui suivront dans les prochains mois, permettront d'évaluer leur capacité à soutenir d'autres catégories d'artistes de la scène.

En plus des programmes d'Emploi-Québec et du CQRD, différentes ressources peuvent être mobilisées par les artistes dans le cadre d'une démarche de transition de carrière. C'est le cas notamment des programmes de formation continue dont l'offre est chapeauté par le Comité sectoriel de main-d'œuvre culturelle, Compétence Culture, ou, en cas de crise, des programmes offerts par l'Actors Fund of Canada (AFC) pour les artistes résidant à l'extérieur du Québec. Bien que ces deux derniers programmes ne visent pas spécifiquement la transition de carrière, ils répondent toutefois à certains besoins qui lui sont liés.

Les programmes d'accompagnement professionnel offerts par les Centres locaux d'emploi d'Emploi-Québec

Les Centres locaux d'emploi que sont **Cible Retour à l'Emploi** (CRE) et **Travail Sans frontière** (TSF) offrent des programmes d'accompagnement professionnel visant spécifiquement les artistes qui désirent entreprendre une transition de carrière. Ces programmes sont nés d'un processus de concertation entre le Conseil québécois des ressources humaines en culture (CQRHC), aujourd'hui connu sous le nom de Compétence Culture, et le ministère de la Culture et des Communications du Québec (MCCQ). À la demande d'Emploi-Québec, un projet-pilote a été lancé en 2008 par CRE afin de répondre à certains besoins spécifiques observés au sein de la communauté artistique en matière de transition de carrière.

Les programmes de CRE et de TSF présentent certaines similitudes, par exemple sur le plan des clientèles visées et des services disponibles. Les deux programmes, offerts en français et en anglais, visent à accompagner les artistes qui désirent entreprendre une transition de carrière, dans l'approfondissement de leur connaissance de soi et le développement de leur employabilité. Ces programmes semblent définir la transition de carrière comme un processus assez souple pouvant conduire à différentes issues, comme l'obtention d'un emploi similaire dans un domaine non artistique, l'obtention d'un emploi différent dans le même domaine artistique, le *statu quo*,

l'obtention d'un emploi dans lequel on se sent bien, tout simplement, ou encore l'obtention d'un emploi différent dans un domaine non artistique. Les deux organismes ont toutefois mentionné qu'il est très rare que les transitions de carrière s'effectuent à l'extérieur de la sphère artistique, ce qui rejoint l'hypothèse selon laquelle les transitions en-dehors du milieu artistique sont plus rares parce que moins souhaitées dès le départ par les artistes. Lorsqu'elles se produisent, ces réorientations radicales s'effectuent plutôt vers la fin de la carrière (CRE) ou pour certains motifs particuliers, comme la décision de fonder une famille (TSF).

Selon les informations recueillies auprès des deux organismes, on observe une majorité de femmes, de pigistes ainsi qu'une augmentation des personnes immigrantes parmi les bénéficiaires dans les dernières années. La **plus forte proportion de femmes parmi les bénéficiaires**, conjuguée au fait que l'**âge moyen de celles tourne autour de 42 ans**, appuie le diagnostic selon lequel les femmes artistes de la scène, à partir d'un certain âge, se heurtent de manière plus importante à des dynamiques de précarisation qui les poussent à effectuer une réorientation de carrière.

Les services offerts par Cible Retour à l'Emploi (CRE)

Cible Retour à l'Emploi offre des services aux individus de plus de 18 ans, détenteurs minimalement d'un secondaire 3, ayant déjà travaillé dans le domaine des arts et de la culture et souhaitant entreprendre une transition professionnelle. L'accompagnement perdure jusqu'à l'obtention d'un emploi, la sélection d'un nouveau choix de carrière, ou pour un maximum de 16 semaines. Les séances du programme, personnalisées pour faciliter sa réalisation à temps partiel, incluent des activités d'orientation et de recherche d'emploi comme :

- bilan de compétences;
- exploration des options de carrière, du marché du travail et des formations;
- établissement d'un plan d'action permettant d'atteindre les nouveaux objectifs professionnels;
- optimisation des outils et des stratégies de recherche d'emploi;
- préparation à des entrevues d'embauche.

Alors que le programme prévoyait initialement soutenir 200 personnes, il ne comptait, en 2019, que **73 participant.e.s dont seulement 5% à 7% étaient des artistes de la scène**. Les chiffres fournis par CRE montrent d'ailleurs **un déclin du taux de participation des artistes durant les dernières années**. 32 personnes ont bénéficié du programme pour la période 2018-2019, pour 73 pendant la période 2015-2016. De 2014 à 2019, on observe une majorité de femmes et une augmentation des personnes immigrantes parmi les bénéficiaires, passant de 35% en 2014-2015 à 53% en 2018-2019. La majorité des personnes immigrantes bénéficiant du programme offert par CRE vivent au Québec depuis plus de 10 ans. Les données disponibles de 2014 à 2017 montrent que la majorité des bénéficiaires se sont engagés dans le programme alors qu'ils étaient sans emploi.

Tableau 9. Portrait des bénéficiaires du programme de soutien à la transition de carrière offert par Cible Retour à l'Emploi

Année	2014-2015	2015-2016	2016-2017	2017-2018	2018-2019*
Nombre de bénéficiaires	75	73	67	51	32
Âge moyen	43	42	42	Non disp.	Non disp.
Femmes (%)	56%	66%	67%	57%	66%
Détenteur.trice.s d'un diplôme universitaire (%)	64%	53%	45%	73%	47%
Statut d'immigrant.e (%)	35%	22%	30%	33%	53%
Statut de travailleur.se autonome (%)	24%	26%	9%	Non disp.	Non disp.
Absence du marché du travail 1 - 120 mois ou plus (%)	89%	77%	80%	Non disp.	Non disp.

* Au moment où ces données ont été partagées à l'équipe de recherche, la période 2018-2019 s'étendait du 1^{er} juillet 2018 au 31 mars 2019, soit une période plus courte que les autres périodes présentées ici.

Source: Rapports trimestriels d'activités, CRE

Ce programme est d'une durée totale de 120 heures et les services sont octroyés sur une base individuelle. Selon les données recueillies chez CRE, les artistes utiliseraient en moyenne 70% de ces 120 heures, ce qui soulève la question suivante : les artistes arrivent-ils à réaliser leur transition de carrière avant d'avoir complété le programme ou abandonnent-ils avant? Le tableau 10 présente les données fournies par Emploi-Québec détaillant la situation des bénéficiaires à la fin de leur participation au programme de CRE. On peut observer qu'une grande proportion des bénéficiaires du programme (entre 32% et 63% selon les années) atteint les objectifs qui ont été fixés avant la fin des 120 heures disponibles.

Tableau 10. Durée de participation et atteinte des objectifs dans le cadre du programme de soutien à la transition de carrière offert par Cible Retour à l'Emploi

Année	2014-2015	2015-2016	2016-2017	2017-2018	2018-2019*
Nombre de bénéficiaires	65	54	53	43	20
Date de fin atteinte - activité complétée	57%	33%	43%	33%	55%
Objectif atteint avant la date de fin prévue - activité complétée	32%	56%	55%	63%	45%
Activité non complétée et objectif non atteint	11%	11%	2%	5%	0%

* Au moment où ces données ont été partagées à l'équipe de recherche, la période 2018-2019 couvrait 1^{er} juillet 2018 au 31 mars 2019, soit une période plus courte que les autres périodes présentées ici.

Source: Rapports trimestriels d'activités, CRE

La démarche peut aboutir de différentes façons: une transition hors du milieu culturel, à l'intérieur du milieu culturel, *via* l'obtention d'un emploi connexe ou le *statu quo*. Comme le montre le tableau 11 ci-dessous, le *statu quo* est le scénario le plus fréquent. Il touche environ 60% des bénéficiaires. Selon CRE, les transitions à l'extérieur du milieu culturel sont rares et surviennent généralement plus tard dans la carrière.

Tableau 11. Issue de la participation au programme de soutien la transition de carrière offert par Cible Retour à l'Emploi

Années	2014-2015	2015-2016	2016-2017
Nombre de bénéficiaires	58	49	52
Maintien en exercice (<i>statu quo</i>)	57%	60%	60%
Maintien en exercice avec emploi connexe	0%	0%	0%
Transition à l'extérieur de son domaine	26%	37%	34%
Transition à l'intérieur de son domaine	17%	3%	11%

Les données couvrant les périodes 2017-2018 ainsi que 2018-2019 sont indisponibles.

Source: Rapports trimestriels d'activités, CRE

Travail Sans frontières (TSF)

Le Projet ESSOR est quant à lui administré depuis 2009 par le centre local d'emploi Travail Sans Frontières (TSF). On y cible spécifiquement les individus issus des milieux de l'art et de la culture, qui connaissent un creux de carrière, un statut précaire, une transition de carrière et qui ne cotisent pas déjà au Centre québécois de ressources et transition pour danseurs (CQRTD) pour des services équivalents.

Ce programme prévoit une rencontre hebdomadaire durant 15 semaines, d'une valeur moyenne de 1 650\$ par individu, soit environ **60 heures d'accompagnement** avec un.e professionnel.le. Les services offerts sont les suivants:

- une réflexion concernant la motivation de l'individu à demeurer ou à quitter son domaine;
- une réorientation éventuelle;
- la mise à jour du dossier d'employabilité;
- les techniques de recherche d'emploi;
- la mise en chantier de projets précis et réalistes permettant d'améliorer et de consolider le choix professionnel;
- l'exploration des avenues pour maintenir et améliorer le choix de carrière, que ce soit comme salarié, travailleur autonome ou créateur d'entreprise.

Jadis administré en groupe, le programme se base aujourd'hui sur **une relation individuelle et personnalisée**. Des ateliers de groupe continuent d'exister mais, selon TSF, les artistes se montrent généralement peu enclins à y participer, ne désirant pas dévoiler publiquement qu'ils ont entrepris une démarche de transition de carrière. Ceci soutient les constats établis précédemment au sujet

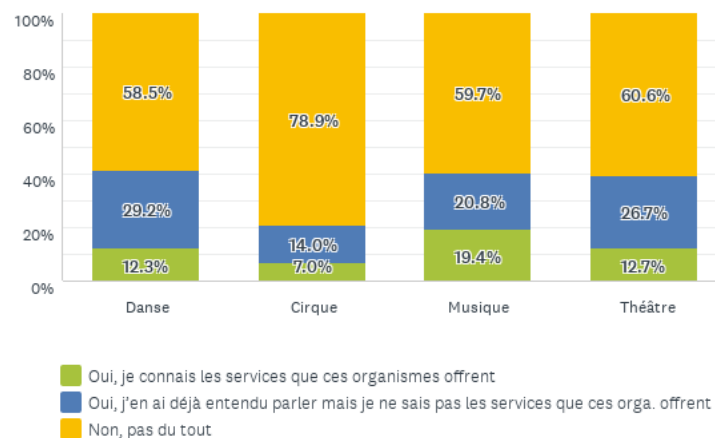
des ateliers de partage d'expérience de la transition de carrière. Si une majorité d'artistes en activité (de 60% à 70% selon les professions) y sont *a priori* favorables, certains les considèrent négativement. La réticence à partager avec d'autres des difficultés d'ordre personnel (psychologiques, affectives, identitaires, etc.) vécues lors de la transition de carrière et les risques de perdre des opportunités artistiques à court terme sont les deux principaux facteurs expliquant les réticences de certains artistes à participer à un atelier de groupe.

TSF prévoit **130 places pour le programme offert en 2020**. Emploi-Québec exige un taux de placement de 60% dans les 3 mois suivants pour le maintien de ce programme et ce seuil a toujours été atteint depuis son entrée en vigueur en 2009. **En règle générale, les artistes utilisent 12 semaines d'accompagnement chez TSF sur 15**. Ce fait concernant l'abandon de la démarche avant sa conclusion prévue pourrait donner lieu à certains questionnements ultérieurs.

Connaissance et utilisation des programmes offerts par CRE et TSF

Les programmes d'Emploi-Québec offerts par CRE et TSF sont peu utilisés par les artistes de la scène. Notre enquête montre d'ailleurs que la grande majorité des artistes, toutes disciplines confondues, ne connaît pas les services de ces organismes.

Figure 96. Connaissance des services offerts par Emploi-Québec et ses organismes de services (Cible Retour à l'Emploi et Travail Sans Frontières) (n=572)

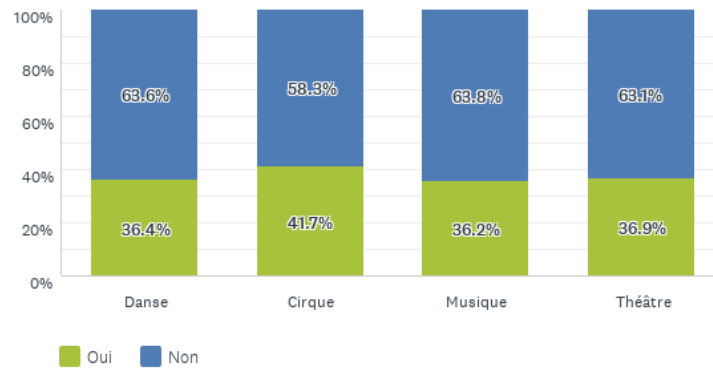


Comme le montre la figure 96, **la majorité des artistes actifs de la scène ne connaissent pas du tout ces organismes**. C'est le cas d'environ 60% des artistes de la danse, de la musique et du théâtre et de près de 80% des circassien.ne.s. Selon les professions, entre 14% (cirque) et 29% (danse) des artistes *connaissent ces organismes mais pas les services qu'ils offrent*. Au final, entre 7% (cirque) et 19,4% (musique) des artistes de ces professions *connaissent ces organismes et les services qu'ils offrent*.

Parmi les artistes qui connaissent ces organismes, environ le tiers a eu recours à leurs services. À noter toutefois qu'il s'agit de très petits effectifs : 16 artistes de la danse (pour 129 répondant.e.s), 5 artistes du cirque (pour 73 répondant.e.s), 21 artistes de la musique (pour 207 répondant.e.s) et

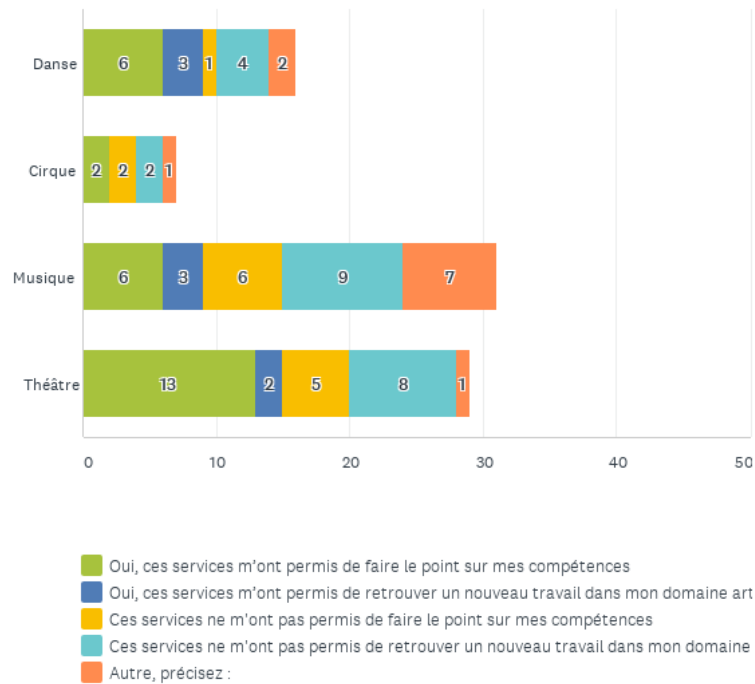
24 artistes du théâtre (pour 263 répondant.e.s), soit des proportions globales, selon les professions, de 6,8% (cirque) à 12,4% (danse) des répondant.e.s.

Figure 97. Recours utilisés, par les artistes qui connaissent les services offerts par Emploi-Québec et ses organismes de services (Cible Retour à l'emploi et Travail Sans frontières) (n=216)



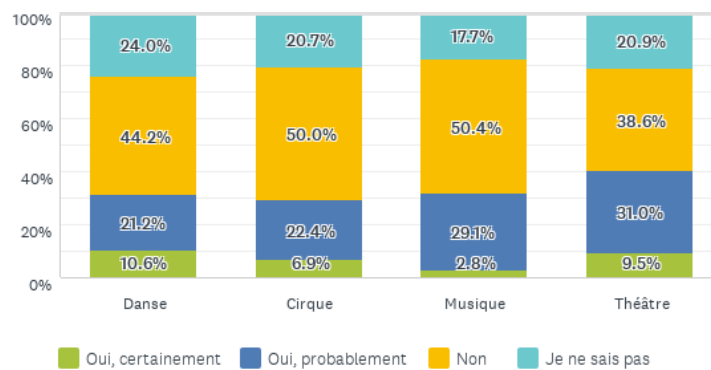
Comme on le constate à la lecture de la figure suivante, les réponses à propos de la pertinence des services reçus par CRE et TSF ne tranchent pas clairement en leur faveur ou leur défaveur. Parmi les artistes de la danse et les comédien.ne.s qui ont eu recours à ces programmes, la majorité soutient que ceux-ci leurs ont permis de *faire le point sur leurs compétences*. Chez les musicien.ne.s, le constat est que *ces services ne leur ont pas permis de trouver un nouveau travail dans leur domaine artistique ou dans tout autre domaine*. S'il est difficile de conclure à l'efficacité de ces programmes sur la base d'aussi petits effectifs, ces données soutiennent cependant clairement les impressions de TSF et de CRE que **ces programmes ne sont que très peu populaires auprès des artistes de la scène**.

Figure 98. Utilité des services offerts par Emploi-Québec et ses organismes de services (TSF et CRE) (n=101)



La figure suivante montre que 50% des musicien.ne.s, 50% des circassien.ne.s, 44% des artistes de la danse et 39% des comédien.ne.s n'iraient pas chercher de l'aide auprès d'un service d'Emploi-Québec dans le cadre d'une démarche de transition de carrière.

Figure 99. Proportion d'artistes qui iraient chercher des conseils ou des ressources auprès d'un service d'Emploi-Québec dans le cadre de leur transition de carrière (n=561)



On peut supposer que les principaux enjeux, individuels et collectifs, de la transition de carrière mis en lumière dans les sections 3 et 6 de ce rapport, qui tiennent principalement aux conditions d'exercice des métiers de la scène et à l'attachement identitaire des artistes à leur profession, ne sont pas pris en charge par Emploi-Québec ou par ses organismes de services. Les intervenant.e.s du milieu culturel rencontrés dans le cadre de cette recherche ont été nombreux à souligner le caractère inadapté de ces programmes pour la population des artistes :

« Tout ce que je sais, les gens que j'ai vus, qui avaient recours à ces services-là, ils trouvaient que l'accompagnement était pas adapté, ils se sentaient pas compris. Pis dans la transition de carrière, il y

a quelque chose qui s'apparente plus au deuil et ça, ça demande du temps, ça demande un certain type d'écoute, ça demande une sensibilité » (représentant.e d'une institution des arts de la scène)

« Ben je ne pense pas que c'est adapté à notre réalité moi. Moi, j'ai un ami qui faisait le Cirque du Soleil pendant des années. À un moment donné, il a coupé complètement parce qu'il en avait marre d'être dans des hôtels à l'année (...) il est allé voir Emploi Québec et il m'a appelé il m'a dit "écoute, c'est ridicule, c'est comme si je repartais à zéro dans la vie". [C'est comme si] il n'avait rien fait avant, ils ne prenaient pas compte de son expérience d'avant » (représentant.e d'une institution des arts de la scène)

« Je pense [que les artistes] ne l'utilisent même pas [les programmes des organismes de services d'Emploi-Québec]. Je dis ça comme ça. Peut-être quelques-uns, mais je dois dire que ce n'est pas adapté. Le milieu culturel là, on a ben de la misère. Moi je le dis souvent à Emploi Québec, parce qu'on fait de la formation avec eux et on est une bibitte particulière le secteur culturel » (représentant.e d'une institution des arts de la scène)

Rappelons également que 60% des artistes de toutes les disciplines ont souligné lors de l'enquête qu'il serait *très important* ou *important* d'être guidés dans leur processus de transition de carrière par quelqu'un issu du milieu artistique (voir section 7) et qu'une proportion semblable de répondant.e.s iraient chercher des ressources auprès de leurs pairs en premier lieu. Au-delà de la qualité des programmes offerts par les organismes de services d'Emploi-Québec, la crédibilité de l'intervenant.e qui les administre auprès de son bénéficiaire semble donc jouer un rôle essentiel. Non seulement la compréhension des réalités professionnelles des artistes est une condition essentielle pour les assister dans leur processus de réorientation, mais cela implique aussi et surtout, notamment parce que cette transition s'impose majoritairement à eux comme une contrainte, que les personnes qui administrent ces programmes puissent tendre la main aux artistes qui en ont besoin. Aller chercher de manière proactive celles et ceux qui en ont besoin, initier un premier dialogue autour d'un enjeu problématique, établir les bases d'un processus – cognitif et émotionnel – qui sera long et qui comportera des avancées et des reculs, etc. impliquent en effet d'avoir transité par une carrière artistique ou du moins de saisir adéquatement les critères spécifiques à ce champ d'exercice professionnel.

Le programme de transition de carrière offert par le Centre québécois de ressources et transition pour danseurs (CQRTD)

Le CRTD est un organisme à but non lucratif fondé en 1985 qui opère à la grandeur du Canada afin de fournir un soutien aux danseurs et aux danseuses lors des différentes phases de transition qu'ils connaissent dans le cadre de leur parcours professionnel, et ce, en début, au cours ou en fin de carrière. Le CRTD est directement issu du milieu de la danse. Créé par Joysanne Sidimus, ancienne danseuse du Ballet National, il offre un programme sur mesure aux artistes de la danse qui vise à répondre adéquatement aux enjeux spécifiques de ce milieu.

Organisation et financement

Les activités du CRTD se déploient à partir des bureaux régionaux de Toronto (siège social), de Montréal (CQRTD) et de Vancouver. Leur financement provient majoritairement du ministère du Patrimoine canadien, *via* un financement pluriannuel issu du Fonds du Canada pour la formation

dans le secteur des arts. Le CQRTD compte aussi sur l'appui du ministère de la Culture et des Communications du Québec et la ville de Montréal. Il reçoit également les cotisations de ses membres et des dons dont le montant fluctue d'une année à l'autre, notamment en fonction des campagnes qui sont menées. Le CRTD est membre de l'Organisation internationale pour la reconversion des danseurs professionnels (OIRDP), qui regroupe des organismes de soutien à la transition de carrière, des institutions de formation, des compagnies de danse, des associations professionnelles, des syndicats et d'autres partenaires actifs dans le domaine de la transition de carrière des artistes de la danse issus de 11 pays.

L'approche de la transition de carrière privilégiée par le CRTD est essentiellement de nature individuelle. En 2017-2018, 77 artistes de la danse ont bénéficié de consultations individuelles. Selon les rapports annuels couvrant la période de 2014 à 2018, le CRTD offre en moyenne 429 heures de consultation individuelle aux artistes de la danse chaque année. Une des forces de ce programme est qu'il ne comporte pas de limite de durée. Si certaines bourses doivent être utilisées au cours d'une période de 18 mois, l'artiste sera supporté par le CRTD tout au long de sa réflexion, peu importe le temps qu'elle prend.

Selon le bureau québécois du CRTD (CQRTD), **l'âge moyen des nouveaux membres est de 29 ans.** Pour bénéficier des services offerts par le CRTD, l'unique critère d'admissibilité, outre le fait d'être un artiste professionnel de la danse, est d'avoir défrayé les coûts d'adhésion. Ce montant varie entre 75\$ et 250\$ par année (moins 10\$ si les artistes sont membres d'autres associations) et il représente 1% du salaire annuel brut du membre provenant de toute activité liée à une représentation, ainsi qu'un montant équivalent de la compagnie qui l'embauche à titre de salarié. Selon le dernier rapport annuel, le CRTD comptait 690 membres répartis majoritairement en Ontario (236), au Québec (218) et en Colombie-Britannique (103). L'organisme a tenu 13 ateliers et conférences en 2017-2018 et a rejoint plus de 350 professionnels de la danse à l'échelle du Canada. Il a octroyé 75 bourses d'exploration de carrière, de recyclage professionnel, de subsistance ou encore de bourses spéciales. Selon ce rapport annuel, le CRTD a distribué 4.2 millions de dollars à la communauté de la danse au cours des 10 dernières années.

Offre de services de transition

Il existe cinq types de consultations offertes par le CRTD:

- consultation avec des conseillers pédagogiques;
- consultation avec des conseillers en carrières;
- consultation avec des conseillers financiers;
- consultation avec des conseillers juridiques;
- consultation avec des psychiatres, psychologues, psychothérapeutes et conseillers personnels.

L'accès aux services offerts par le CRTD s'élargit en fonction de la durée de l'adhésion des membres. L'artiste a accès dès son adhésion au CRTD à deux enveloppes totalisant 1 500\$ chacune qui lui permettent de bénéficier de **20 séances avec un professionnel** (psychologue, psychothérapeute, conseiller en finance, avocat ou conseiller en orientation) ou de suivre des cours non liés à la profession (cours de conduite, cours de langue, cours de RCR, démarrage d'entreprise, mise à niveau informatique, etc.). Après trois ans d'adhésion, tous les membres

peuvent bénéficier d'une nouvelle bourse de 1 000 \$ qui servira à payer des **frais de formation** de base pour une transition de carrière hors de la danse ou dans une carrière para-artistique. Ils peuvent aussi accéder à une **bourse de recyclage** de 4 000 \$ visant leur retour aux études s'ils sont âgés de plus de 28 ans et qu'ils ont dansé professionnellement durant au moins 6 ans. Ils peuvent bénéficier, après 5 ans d'adhésion, d'une **bourse de subsistance** d'une valeur de 18 000 \$ (s'ils ne dansent plus), soit 1 500 \$ par mois. Pour être éligibles aux bourses de subsistance, les membres du CRTD doivent avoir dansé professionnellement pendant au moins 7 ans, être âgés d'au moins 28 ans et avoir abandonné de manière permanente leur carrière de la scène (les artistes doivent signer un document par lequel ils s'engagent à ne plus danser). Du **financement additionnel** pouvant atteindre le même niveau peut être demandé si le programme d'études n'est pas terminé, mais que l'enveloppe est épuisée. Une seconde catégorie de bourses de subsistance, d'une valeur de 7 500\$ par année, cible les artistes de la danse âgés de plus de 30 ans qui opèrent un retour aux études, ont dansé professionnellement pendant plus de 10 ans et sont membres du CRTD depuis au moins 5 ans. Il est à noter que si le membre cesse de payer sa cotisation pendant plus de deux ans, il perd l'accès aux bourses et devra à nouveau cotiser durant 5 ans avant d'être éligible au programme le plus avantageux. L'organisme décerne aussi des bourses spéciales additionnelles sur concours.

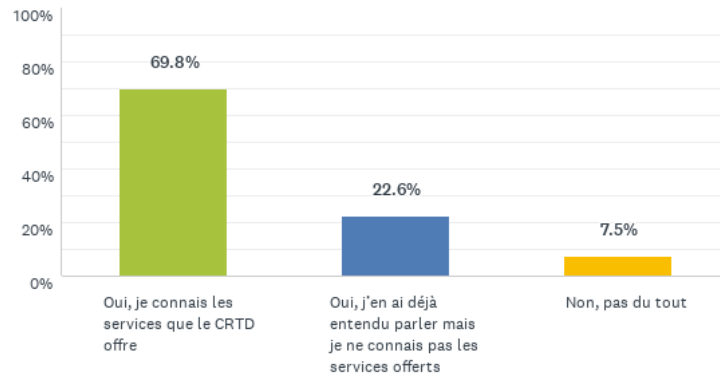
Le CRTD, *via* Danse Transit, est également actif dans l'accompagnement des artistes de la relève pour l'insertion vers la *carrière* professionnelle. Danse Transit réunit annuellement les finissant.e.s des écoles de danse professionnelle afin de les informer, au cours d'une journée, des modalités et des enjeux liés au démarrage de leur carrière. Au cours de cette journée s'alternent des exposés par des professionnel.le.s ou des expert.e.s du milieu et des ateliers animés par des artistes de la danse nouvellement arrivés dans le métier. Des séances d'information dans les écoles sont également organisées par Danse Transit.

Il est finalement important de noter que le **CQRTD accompagne les artistes de la danse du Québec dans leurs démarches auprès de la CNESST** lorsqu'ils sont victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle. Parce que les blessures ou les maladies professionnelles chroniques peuvent parfois contraindre les artistes de la danse à mettre fin à leur carrière, l'indemnisation et les services de réadaptation fournis par la CNESST à l'artiste incapable de pratiquer son art peuvent constituer un appui à sa démarche de transition de carrière.

Connaissance et utilisation des services offerts par le CQRTD

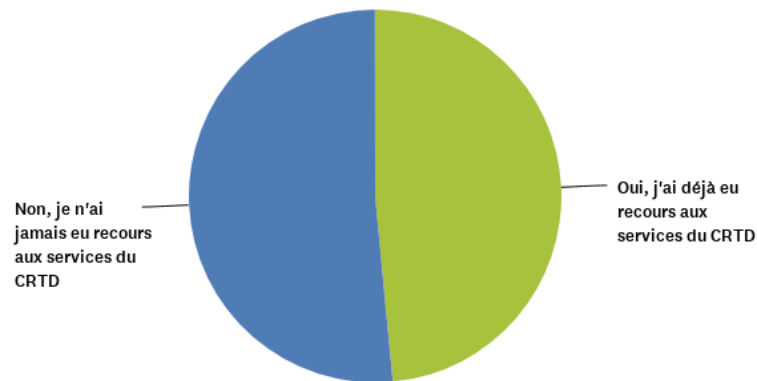
Issu de la communauté de la danse et composé majoritairement de professionnel.le.s provenant de ce milieu, le CQRTD est connu par 93% des répondant.e.s de la danse : 70% connaissent l'organisme et ses services et 23% connaissent l'organisme, mais pas le détail de son offre de services. Ce degré de connaissance est incomparable avec celui que les artistes de la danse ont des services offerts par Emploi-Québec et ses organismes.

Figure 100. Connaissance du CQRTD chez les répondants issus du milieu de la danse (n=106)



Parmi les artistes de la danse qui connaissent le CQRTD, **près de 1 sur 2 (48,5%) a déjà eu recours à ses services**. Ce taux est extrêmement élevé, compte tenu que les répondant.e.s à notre enquête sont toujours en activité. Cette donnée permet de penser que cet organisme touche à la fois un très grand nombre d'artistes de son milieu et qu'il intervient tout au long de leur carrière.

Figure 101. Proportion d'artistes de la danse qui ont eu recours aux services du CQRTD (n=99)



La très grande majorité des artistes qui ont fait appel ou ont été en contact avec le CQRTD sont satisfaits des services et de l'accompagnement offerts par cet organisme³⁰. La majorité de ces artistes indiquent avoir pu *faire le point sur leurs possibilités de transition de carrière et être accompagnés par des spécialistes qui ont été utiles dans leur processus de changement professionnel*. Plusieurs d'entre eux ont déjà pu entamer, grâce au CQRTD, des formations qui

³⁰ Rappelons que notre enquête s'adressait aux artistes professionnels en activité. Les données doivent être interprétées en ce sens. Elles illustrent le degré de pertinence que les artistes associent aux services qu'ils ont reçus du CQRTD alors que leur carrière artistique est toujours active. Parce qu'ils sont toujours actifs en carrière, ils n'ont par conséquent pas bénéficié de la totalité des services d'accompagnement offerts par le CQRTD en matière de transition de carrière. Ces données ne sont donc pas représentatives des points de vue de ceux qui auraient complété un processus de réorientation professionnelle et auraient bénéficié (ou non) de l'offre complète des services offerts par le CQRTD.

s'inscrivent dans un projet de réorientation professionnelle et d'autres ont pu développer une carrière parallèle à leur profession artistique.

Tableau 12. Utilité des services offerts par le CQRTD de la part des artistes de la danse (n=47)*

Choix de réponses (possibilité d'en cocher plusieurs)	n	%
Oui, ces services m'ont permis de faire le point sur mes possibilités de transition et mes objectifs personnels	32	68,1%
Oui, ces services m'ont permis d'être accompagné.e par des spécialistes qui ont été utiles dans mon processus de changement professionnel	27	57,4%
Oui, ces services m'ont permis de financer les activités de formation nécessaires à ma transition de carrière	19	40,4%
Oui, ces services m'ont permis de retrouver un nouvel emploi	4	8,5%
Oui, ces services m'ont permis de développer une carrière parallèle pour soutenir ma pratique artistique	10	21,3%
Ces services ne m'ont pas permis de faire le point sur mes possibilités de transition et mes objectifs personnels	8	17,0%
Je suis insatisfait.e de l'accompagnement reçu par des spécialistes eu égard au processus de transition de carrière	4	8,5%
Le financement reçu a été insuffisant pour compléter mon projet de transition	0	0,00%
Ces services ne m'ont pas permis de retrouver un nouvel emploi	3	6,4%
Autre	8	17,0%

Ce tableau illustre aussi le fait que les services offerts par le CQRTD couvrent un plus large spectre de besoins prioritaires identifiés par les artistes que les services offerts par Emploi-Québec. Rappelons que 88% des artistes de toutes les disciplines ont affirmé ressentir le besoin d'accéder à des formations dans le cadre d'une transition de carrière. Chez les artistes de la danse, cette proportion monte à 91%. Par ailleurs, les danseuses et les danseurs ont été les plus nombreux à identifier l'accès à des bourses d'études ou à des prêts étudiants comme un besoin important (78%). Les services d'un.e conseiller.ère en orientation qu'offre le CQRTD constitue un besoin identifié par 63% des répondant.e.s et plus spécifiquement 75% des professionnel.le.s du milieu de la danse. Les services d'un.e psychologue ou ceux d'un.e conseiller.ère financier.ère ont été identifiés par une majorité d'artistes comme une nécessité en matière de transition de carrière, dans 58% et 60% des cas. **En dehors du milieu de la danse soutenu par l'action du CQRTD, la majorité des besoins identifiés par les artistes des 3 autres professions ne sont actuellement pas couverts.**

L'action menée par le CQRTD au sein de sa communauté a un effet évident sur les artistes de la danse et leur perception des ressources dont ils estiment avoir besoin pour mener à bien leur transition. Les professionnel.le.s de la danse sont significativement plus nombreux que ceux des autres professions à indiquer qu'ils iraient *certainement* chercher des conseils ou des ressources auprès d'un organisme de services ou de représentation de leur profession. Cet *effet CQRTD* se ressent également dans leur propension nettement plus importante à considérer l'apport des

services d'un.e conseiller.ère en orientation et d'un.e psychologue . **L'action menée par le CQRTD a conduit à une forte institutionnalisation de la transition de carrière au sein du secteur de la danse, qu'on ne trouve pas dans les autres professions.** En effet, ce domaine fait non seulement l'objet d'une offre de services structurée en fonction des besoins spécifiques des artistes de ce milieu, mais il s'est aussi intégré dans le registre des connaissances et des perceptions qu'ont les artistes de la danse des ressources et des aides utiles pour mener à bien une réorientation de carrière.

Figure 102. Proportion d'artistes qui iraient chercher des conseils ou des ressources auprès d'un organisme de services ou de représentation de leur profession (n=571)

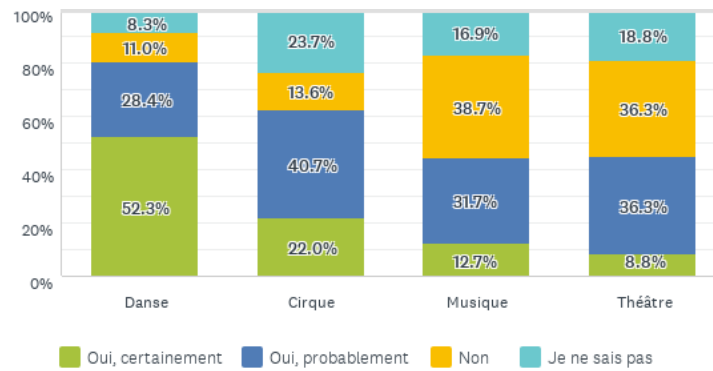


Figure 103. Proportion d'artistes qui iraient chercher des conseils ou des ressources auprès d'un.e conseiller.ère en orientation (n=568)

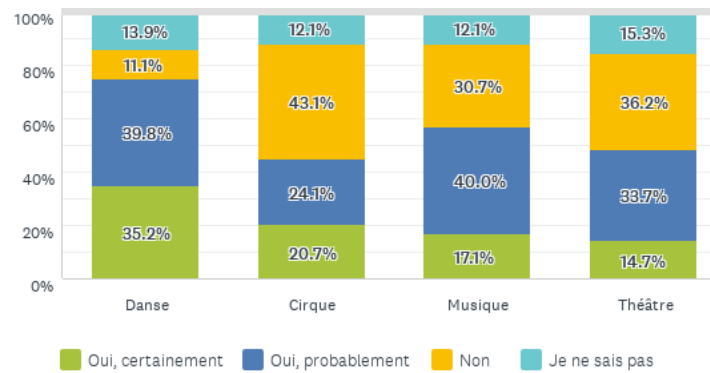
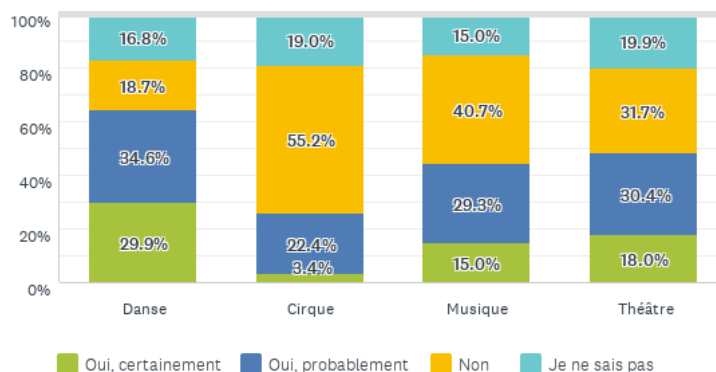


Figure 104. Proportion d'artistes qui iraient chercher des conseils ou des ressources auprès d'un.e psychologue (n=564)



Compétence Culture et la formation continue en culture

Bien que la formation continue que coordonne Compétence Culture dans les 4 secteurs artistiques que nous étudions n'ait pas pour objectif principal de contribuer à la transition de carrière des artistes, nous avons choisi de l'étudier, puisque **l'accès à des formations représente la première ressource identifiée par les artistes de la scène à titre de besoin pour poursuivre leur réorientation professionnelle**. Ce besoin est identifié par environ 90% des artistes dans chacune des professions. Si l'offre de formation continue peut constituer un levier de la transition de carrière, nous cherchons ici à identifier sa portée et ses limites en égard des objectifs visés et de la manière dont elle est organisée.

Compétence Culture agit à titre de comité de la main-d'œuvre culturelle reconnu par la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT) à l'échelle provinciale, en vertu de la *Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre* (Loi du 1%) (RLRQ, c. D-8.3). Cet organisme réunit une soixantaine d'associations et de regroupements sectoriels en culture. C'est en 2007-2008, soit après la réussite du projet pilote de formation continue en culture (2001-2006), que Compétence Culture met en place le modèle de la formation continue en culture.

Ce modèle vise à pallier le manque de ressources pour les artistes en matière de formation continue en raison de leur statut d'entrepreneur indépendant, qui les exclut de la portée de la *Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre*.

Le modèle de Compétence Culture vise 8 disciplines artistiques à l'échelle du Québec dont la danse, la musique, le théâtre, le cirque et les arts interdisciplinaires. Il prévoit l'embauche d'un coordonnateur à la formation continue dans les associations, les regroupements et les conseils régionaux de la culture. Ces postes de coordonnateurs sont financés par le ministère de la Culture et des Communications du Québec dans les conseils régionaux de la culture et par la CPMT dans les associations et regroupements. En 2017 - 2018, on recensait 15 coordonnateurs régionaux et 10 coordonnateurs sectoriels, notamment au sein de l'Union des Artistes (UDA), de En Piste et du Regroupement Québécois de la Danse (RQD).

Les différents champs de formation ciblés par Compétence Culture sont les suivants:

- développement des compétences disciplinaires;
- gestion de carrière (artistes, artisans et pigistes);
- développement des connaissances dans des domaines connexes;
- nouvelles technologies comme outil de gestion;
- gestion des organisations à but non lucratif (OBNL);
- mise en marché, développement des marchés, des clientèles, des publics;
- nouvelles technologies comme outil de création;
- gestion des affaires (entreprises à but lucratif);
- développement de connaissances liées à la mondialisation de l'activité artistique.

Les coordinations sectorielles et régionales ont pour mandat de répondre aux besoins individuels et collectifs en matière d'accès à la formation continue. Elles s'assurent que l'ensemble des artistes ciblés ont accès, via leur regroupement associatif, à une personne ressource pouvant les informer sur les opportunités et outils de formation à leur disposition. Elles ont comme responsabilité d'estimer les besoins de leur clientèle, d'identifier une liste de priorités et de remplir leurs objectifs en fonction du budget dont elles disposent. Elles sont aussi responsables du développement et de la coordination des activités, de leur évaluation et de l'administration des dépenses en fonction de l'aide octroyée par Emploi-Québec.

De 2013-2014 à 2017-2018, les formations coordonnées par Compétence Culture ont enregistré en moyenne 6 000 participant.e.s par année, pour un total approximatif de 10000 heures de formation. Le volet multirégional de la Mesure de Formation de la main-d'œuvre (MFOR) d'Emploi-Québec a quant à lui permis de financer 41 projets en 2017-2018 pour une valeur totale de 500 000\$. Ce financement prévoit notamment une aide au déplacement dans les cas où les activités de formation ont lieu dans une autre région que celle où est située la résidence du bénéficiaire. Selon Compétence Culture, ces chiffres ne représentent pas l'ensemble des activités de formation fournies aux travailleurs et aux travailleuses culturels, étant donné que d'autres projets de formation sont financés par, entre autres, le Plan culturel numérique du Québec (PCNQ) ou par la Société de développement des entreprises culturelles (SODEC).

Le modèle de Compétence Culture est soutenu financièrement par la CPMT, Emploi-Québec et le ministère de la Culture et des Communications du Québec. L'offre de formation de Compétence Culture est établie en concertation avec ses membres. L'organisme distribue les fonds et gère les programmes de financement nécessaires à certains types de subvention.

À Montréal, l'enveloppe budgétaire transite par le Conseil de la formation continue arts et culture (CFC) de l'île de Montréal, qui redistribue l'argent aux associations sectorielles. Les regroupements associatifs détenant un mandat national sont regroupés au sein du CFC de l'île de Montréal en partenariat avec la direction régionale d'Emploi-Québec et la direction régionale de Montréal du MCC.

La Mesure de formation de la main-d'œuvre (MFOR) d'Emploi-Québec permet aussi de rembourser une partie des coûts des activités de formation offertes par les promoteurs nationaux et régionaux. Elle permet également de financer une partie des coûts, de manière ponctuelle et complémentaire aux autres programmes d'aide, des organismes ou des regroupements professionnels incorporés depuis au moins 12 mois, qui ont leur siège social sur le territoire de Montréal, qui n'ont pas la formation continue comme mandat principal et ne sont pas assujettis à la Loi du 1%.

Les travailleurs et les travailleuses autonomes sont les principaux bénéficiaires des formations coordonnées par Compétence Culture, car ils représentent 73% des participant.e.s aux activités offertes en 2017-2018. Les interventions individualisées, telles que l'accompagnement, le parrainage ou le tutorat constituent 30% des activités tenues, alors que les formations de groupe représentent, toujours en 2017-2018, 70% des activités mises en place par les structures associatives.

Bien que la formation continue en culture puisse être une ressource importante sur laquelle s'appuyer dans le cadre d'une transition de carrière, elle comporte plusieurs limites. Premièrement, les formations sont généralement de courte durée et ne font pas l'objet d'une certification ou d'une reconnaissance basées sur une évaluation des apprentissages. Deuxièmement, le contenu des formations est établi par les associations et les regroupements professionnels en fonction de leurs besoins disciplinaires spécifiques. Si cette méthode peut permettre de répondre à des besoins particuliers, elle peut également s'imposer comme une limite importante dans le contexte d'une transition de carrière. En effet, celle-ci peut impliquer pour les artistes une acquisition de compétences différentes de celles qui sont ciblées par les offres de formation sectorielle. Finalement, le découpage des programmes en champs disciplinaires de formation sur lesquels repose la formation continue en culture est difficilement compatible avec la transversalité de l'offre de formation requise pour une réorientation de carrière pérenne et efficace. Notamment du fait du fort attachement identitaire des artistes à leur profession, la transition de carrière implique pour les artistes un apprentissage qui dépasse largement le fait de se recycler dans un autre emploi ou un autre domaine. Par conséquent, si la formation continue constitue un volet important de la transition de carrière, celle-ci ne peut s'y limiter et doit inclure d'autres modalités d'apprentissage et de formation qui permettent aux individus d'élargir leurs horizons en matière de perspectives d'emploi. Alors que le modèle de Compétence Culture répond de manière particulière à un besoin de formation, les services offerts par l'Actors Fund of Canada (AFC) s'inscrivent dans une logique de soutien d'urgence permettant une sortie de crise notamment par le biais de différents programmes de soutien financier.

Les programmes offerts par Actors Fund of Canada (AFC)

L'AFC est une organisation caritative représentant différents interprètes de l'industrie du spectacle (film, télévision, théâtre, musique, danse) au Canada. La mission de l'AFC est d'aider les professionnels du milieu du spectacle à maintenir leur santé, dignité et habileté à travailler grâce à différentes mesures de compassion, en situation de crise. Les crises peuvent être de diverses natures: une blessure qui empêche l'artiste de travailler, un endettement trop élevé, l'incapacité à subvenir à ses besoins de base, etc. L'équipe de l'AFC se compose de travailleur.se.s qualifiés en travail social.

L'AFC offre trois différents types de services ou programmes. Le premier est un service de support téléphonique confidentiel et sans jugement, offert aux artistes qui se trouvent en situation de crise. L'organisation peut aider les artistes à identifier des stratégies de gestion du stress ou des outils à privilégier pour résoudre certains problèmes, offrir des informations concernant le soutien psychologique, aider à comprendre le système de protection sociale, suggérer des ressources communautaires à leur disposition, etc.

L'AFC propose également deux programmes d'aide aux artistes en situation de crise: le premier vise le bien-être financier et un autre offre une aide financière d'urgence. Le premier programme, s'adressant à n'importe quel artiste du spectacle, offre des services de conseil et d'éducation vers une meilleure résilience et vers l'atteinte d'une stabilité financière accrue. Le deuxième programme propose une aide financière de dernier recours aux artistes ayant épuisé leurs autres ressources. Il s'adresse aux artistes qui ont gagné la majorité de leurs revenus dans l'industrie du spectacle durant au moins 3 ans, ou encore aux artistes de plus de 65 ans qui ont gagné la majorité de leurs revenus dans l'industrie du spectacle. Plusieurs intervenant.e.s des milieux artistiques sondés dans le cadre de cette recherche ont mentionné qu'en plus de la précarité socio-économique, on observe régulièrement chez les artistes de mauvaises habitudes de gestion financière pendant les années les plus lucratives de leurs carrières, ce qui contribue à leur vulnérabilité dans les moments d'instabilité, notamment lors d'une transition de carrière.

Selon l'AFC, l'organisme assiste entre 200 et 300 individus par année, et estime que dans les 10 dernières années, le montant total alloué par le biais du programme d'aide d'urgence a pratiquement doublé. La précarisation du travail, artistique et non artistique, contribuerait à cette augmentation. L'organisme est en mesure d'aider les artistes à hauteur de plus de 50^#^s^#00\$ par année et il appuie entre 85% à 90% des demandeurs. **Le cheminement visé par l'organisme est une stabilisation de la situation personnelle et non la transition de carrière**, même si le résultat de la démarche peut évidemment conduire cette conclusion. De manière générale, compte tenu de l'état de vulnérabilité des artistes demandeurs et du fait qu'ils et elles souhaitent généralement demeurer dans leur milieu professionnel, le personnel de l'AFC évite de référer explicitement à la transition de carrière, ce concept étant souvent tabou dans les communautés qu'il dessert.

Les services offerts par l'AFC peuvent donc difficilement s'inscrire dans le cadre d'une démarche de transition de carrière car ils répondent à une logique de courte durée visant la sortie immédiate d'un état de crise. L'organisme réfère les artistes qui désirent bénéficier de programmes de développement professionnel, de groupes de soutien, de bilans de compétences, etc., aux organismes appropriés qui les offrent, dont le CQRD.

Conclusion

Les artistes de la scène du Québec sont confrontés à des défis majeurs dans leur vie professionnelle, qui fragilisent fortement l'exercice de leur *travail créateur* (Menger, 2009). Ces défis sont rencontrés dès leur entrée dans la carrière, directement à la sortie des programmes de formation artistique. Ils s'accroissent avec l'avancement de leur parcours, en se conjuguant à divers facteurs de précarisation, pour finalement ébranler la capacité des artistes à se maintenir dans leur profession. Les données chiffrées sur lesquelles repose ce rapport démontrent sans conteste l'ampleur de ces défis. L'immense majorité des artistes de cette enquête, dans les 4 professions que nous avons étudiées, et peu importe leur âge ou le degré d'avancement de leur carrière, sont conscients qu'ils seront personnellement contraints d'envisager éventuellement une réorientation professionnelle. Pour la plupart d'entre eux, ils pensent que celle-ci interviendra dans un horizon de temps relativement court.

Les ambivalences d'une carrière dans les arts de la scène

Les artistes que nous avons personnellement rencontrés, notamment ceux qui participent au projet pilote conduit par le CQRTD et les entretiens que nous avons menés auprès de différentes institutions ont mis en évidence ce que ces défis représentent concrètement. À cet égard, notre rapport ne rend compte que très imparfaitement de la véritable épreuve sensible, incarnée – qui constitue autant une expérience physique et corporelle, qu'émotionnelle et identitaire – que représente chez les artistes la conscience de cette ambivalence fondamentale de leur vie professionnelle : si la carrière artistique peut être le lieu d'un accomplissement et d'un développement extraordinaire de soi, elle peut aussi, à terme, devenir difficile à porter pour eux-mêmes et pour leur entourage. Ce qui a pu les nourrir, les protéger, leur permettre d'être entourés et de faire partie intégrante d'un milieu et d'une communauté, peut aussi, à un moment donné, devenir dévorant et consumer ce qui leur permet d'exister.

Comme nous l'avons abondamment souligné, la transition de carrière n'est que très rarement choisie par les artistes de la scène. Elle s'impose à eux comme une contrainte alors que leur souhait aurait été de poursuivre leur travail de création ou d'interprétation. Une partie des éléments qui expliquent cette contrainte est, au moins intuitivement, connue de ces milieux (l'âge, la précarité, etc.) et nous avons cherché ici à aller au plus loin de leur caractérisation et de la mise en évidence de leur importance. D'autres facteurs explicatifs ou d'autres enjeux, à l'inverse, ont émergé de notre analyse alors qu'ils sont peu – ou moins – discutés dans ces milieux. C'est le cas notamment des contraintes administratives liées au financement de la création et des organismes artistiques, du conformisme des diffuseurs en matière de diversité artistique ou esthétique et de la présence, dans certains milieux, d'une culture de travail toxique.

Des transitions professionnelles contraintes par une multitude de facteurs

La précarité socio-économique constitue la première cause qui amène les artistes à envisager de quitter leur profession. Celle-ci est connue de ces milieux, des artistes et de leurs familles, qui en vivent les conséquences au quotidien. Moins documenté, par contre, est le rôle que joue cette précarité dans la transformation des schémas de pensée et d'action des artistes, qui finissent par

envisager de rompre avec une carrière qui, bien qu'aimée souvent passionnément, met en danger leur sécurité d'existence et leurs perspectives d'avenir. Nous avons montré que cette précarité pèse lourdement dans ces processus de rupture professionnelle et qu'elle n'est pas réductible à l'existence d'un simple déséquilibre sur le marché du travail artistique entre une offre trop importante eu égard à une demande restreinte et à un nombre limité de talents. Y compris parmi les situations professionnelles les plus stables et pour les artistes (interprètes ou créateurs) les plus renommés dans ces 4 disciplines, la précarité économique est très largement répandue. Les conditions de pratique « normales » de ces professions, dont nous avons cherché à dresser un portrait détaillé et actualisé, sont en partie responsables de la précarité vécue par de nombreux artistes. Leur travail par projet et l'existence de nombreuses phases d'inactivité contrainte et non rémunérée touchent en effet la majorité d'entre eux. Parce que ces périodes ne sont habituellement pas compensées par des revenus de remplacement, elles participent à la fois à leur appauvrissement et à la création de ce que nous avons appelé une *usure par rapport au métier*. L'expérience répétée de cette dernière est à la source, chez les artistes, d'une fragmentation progressive de leur confiance envers leur avenir dans la profession et d'un sentiment d'échec largement répandu.

Cette usure est révélatrice, dans les faits, d'un lien étroit entre les conditions socio-économiques des artistes et leur santé physique et mentale. Si, en tant que tel, les accidents et les maladies professionnelles entraînent des transitions de carrière dans les arts vivants, en particulier chez les artistes de la danse et du cirque, nous avons également mis en évidence l'importance qu'occupe la fatigue émotionnelle (*burn out*) parmi les facteurs qui amènent les artistes à décrocher de leur profession. Les nombreux entretiens que nous avons menés appuient l'hypothèse que cette fatigue est fortement liée à la précarité des conditions dans lesquelles se déploie le travail des artistes. Nous avons pu observer aussi que cette fatigue peut se traduire par des formes diverses, et parfois aigües, de détresse psychologique qui participe à la détérioration de la santé des artistes.

Cette interpénétration des facteurs qui causent la transition de carrière s'observe aussi à propos de l'âge des artistes. Si les raisons sont diverses selon les disciplines, il est en effet largement reconnu qu'il est difficile de se maintenir dans ces professions au-delà d'un certain âge. L'usure et le vieillissement du corps constituent certes un facteur explicatif de cette réalité. Toutefois, l'épreuve des faits met en évidence que la place qu'occupe l'âge dans les transitions de carrière se conjugue en réalité à des inégalités, voire à des discriminations, liées au genre dans un contexte où les femmes, à un certain stade de leur carrière, sont plus durement touchées que les hommes par la diminution de leurs opportunités professionnelles. L'âge, le genre, la fluctuation des propositions professionnelles et l'usure du corps se conjuguent également avec les difficultés à concilier carrière artistique et obligations familiales et, pour les artistes qui sont appelés à voyager régulièrement dans le cadre de tournées, avec le poids que finit par représenter leur mobilité internationale au fil des années.

Attachement identitaire, sentiments d'échec et d'abandon

Les causes de la transition de carrière ont ainsi tendance à s'agréger dans des ensembles qui, décomposés dans le cadre d'une démarche de recherche scientifique, sont, dans les faits vécus par les artistes, un tout englobant qui les dépasse. Une telle expérience, qu'elle adienne à l'entrée, au milieu ou à la fin de la carrière, semble associée à deux types de sentiments que la présente enquête permet de soupçonner comme largement répandus dans ces professions. Le premier est le *sentiment profond d'avoir échoué sa carrière*. En dépit de parcours artistiques souvent marqués

par de nombreuses réalisations, les artistes finissent par développer, lorsqu'ils perdent le contrôle de leur carrière, un sentiment d'échec basé sur la perception « qu'ils n'y sont pas arrivés », « qu'ils ont fait de mauvais choix », « qu'ils étaient des imposteurs », etc. Nous avons entendu à maintes reprises ces propos dans les entretiens auprès d'artistes pourtant très connus et reconnus dans leurs disciplines. Le second sentiment est celui *d'avoir été abandonné par leur milieu*. La perception de « ne plus se sentir soutenu », de « manquer de reconnaissance de son milieu », la « peur du jugement de ses pairs », etc. ressortent en effet clairement de nos données.

Ce double sentiment d'échec et d'abandon s'opère paradoxalement alors que l'attachement identitaire des artistes (le « qui je suis ») à leur profession reste extrêmement fort : en effet, les artistes témoignent d'un attachement considérable à leur profession qui se traduit par une définition d'eux-mêmes qui se confond avec celle de leur métier ou de leur communauté artistique. À ce propos, les données quantitatives et qualitatives rassemblées par cette recherche donnent de la consistance à ce qui est évoqué de façon tacite sous l'expression *métiers de vocation*. Une majorité des artistes de notre enquête *n'entrevoient pas*, et ceci constitue une donnée de première importance, *d'autre perspective au terme de leur transition de carrière que celle de rester dans le milieu artistique ou culturel*, voire dans le secteur qu'ils occupent déjà. En d'autres termes, l'horizon de leur transition de carrière, du moins pour les artistes encore en activité ou sur le point d'entamer une telle démarche, ne se distingue pas clairement du milieu des arts.

L'importance d'un accompagnement sensible aux réalités du travail artistique

La mise en évidence du fait que les artistes éprouvent tout à la fois un sentiment d'échec, d'abandon et d'identification, indique clairement qu'une approche techniciste de la transition de carrière auprès des artistes de la scène serait totalement vouée à l'échec. Des mesures d'accompagnement décontextualisées, peu sensibles aux spécificités du travail créateur, qui se limiteraient, par exemple, à des procédures standard de soutien centrées sur un bilan de carrière ou à des mesures destinées à favoriser leur employabilité (aide à la recherche d'emploi, rédaction de CV, etc.), seraient, même si elles peuvent être utiles, totalement insuffisantes. Nos données montrent clairement que les professions étudiées et leurs milieux les considèrent comme des éléments accessoires par rapport à d'autres besoins plus impérieux : l'accès à des formations, à des bourses d'études ou à des prêts étudiants, à des mesures individualisées d'accompagnement, etc.

Les artistes veulent aussi, et peut-être surtout, être accompagnés dans leur processus de réorientation de carrière par des personnes qui sont issues de leurs propres milieux artistiques ou qui en ont une expertise approfondie : l'analyse de nos données permet difficilement d'entrevoir une autre perspective que celle-là. Les parcours de carrière que nous avons documentés s'inscrivent en effet dans des trajectoires de professionnalisation hautement sélectives et fortement intégrées à ces milieux, dont l'attachement identitaire constitue la partie visible. Ainsi, en amont des dispositifs d'aide à la réorientation, toute transition devrait d'abord être envisagée comme un *processus de deuil de la carrière artistique*. Il est difficilement imaginable que l'accompagnement de ce processus soit confié à d'autres intervenants qu'à ceux qui sont issus de ces milieux. Dans le secteur de la danse, le seul parmi les 4 secteurs étudiés à avoir mis en place des mesures structurées d'accompagnement et de soutien à la transition, le CQRTD, représente un dispositif institutionnel qui semble bien adapté aux réalités des artistes professionnels de la danse et qui, selon les données d'enquête que nous avons récoltées, fait preuve d'un haut niveau d'effectivité (nature et professionnalisation des services offerts, rôle dans la diffusion et

l'intégration de la transition de carrière dans son milieu, etc.) et de satisfaction de la part des professionnels du milieu de la danse.

L'analyse du matériau que nous avons récolté nous permet d'avancer que ce processus de deuil ne doit pas être occulté. Il doit au contraire être assumé, dans et par ces milieux, en évitant néanmoins les dérives d'une psychologisation excessive. Par exemple, il semble y avoir un risque à accorder trop d'importance au partage de la souffrance face à ce deuil dans l'accompagnement des artistes en transition. Nos entretiens, tout comme certains éléments tirés de la revue de littérature, soulèvent les écueils possibles d'une telle approche. Car la fin d'une carrière d'artiste ne signifie pas forcément la fin d'une carrière dans le milieu artistique ni même la rupture avec la profession artistique. Le deuil peut aussi devenir un ressort de créativité pour « se réinventer » : c'est d'ailleurs un terme choisi par une majorité d'artistes de notre sondage pour qualifier une transition de carrière réussie.

Quelles pistes pour l'action publique?

Sur la base des constats de ce rapport à propos des différents enjeux, individuels et collectifs, de la transition de carrière chez les artistes de la scène, il nous semble important qu'une action publique soit entreprise devant des besoins qui ne sont actuellement pas comblés (dans les secteurs du cirque, de la musique et du théâtre) ou qui requerraient une dotation renforcée de moyens afin de les offrir à un plus grand nombre de bénéficiaires (danse). D'un point de vue procédural, et de manière cohérente avec le diagnostic ici posé sur les spécificités des milieux professionnels des arts de la scène, il nous semble fondamental que ce champ d'action soit directement confié, selon une approche basée sur un principe de subsidiarité (qui vise à confier une action publique à l'entité compétente la plus proche de celles et ceux qui sont directement concernés par cette action), aux milieux concernés. Les personnes engagées dans ces communautés professionnelles – artistes, intervenant.e.s, institutions, représentant.e.s – sont les plus à même d'entamer une réflexion collective et de définir des dispositifs institutionnels qui leur sont adaptés.

De même, il est essentiel, dans le cadre de cette action publique, de fournir à ces milieux des moyens suffisants afin qu'ils puissent se doter de dispositifs de prise en charge et d'accompagnement conformes aux besoins de leurs artistes afin de rendre moins problématique leur transition de carrière ressentie par certains comme un tabou au sein même de leurs professions. À ce titre, c'est aussi une transformation d'ordre véritablement culturel que sont appelés à entreprendre ces milieux afin de modifier les registres de perceptions liés à cette question.

Enfin, et parce que la transition de carrière est intimement liée à la précarité socio-économique que vivent les artistes dans le cadre de leur pratique professionnelle, il est impératif de s'attaquer frontalement à la racine des différents facteurs de précarisation du travail d'artiste. Force est de constater que leur statut professionnel actuel n'assure pas la protection suffisante que les artistes requièrent en rapport avec leurs conditions particulières d'activité. Il est par conséquent important de reconsidérer ce statut à la faveur d'un travail à la fois décent et exempt de toute forme d'iniquité.

Bibliographie

- Abeles, H. et M. Hafeli (2014). Seeking Professional Fulfillment: US Symphony Orchestra Members in Schools. *Psychology of Music*, 42(1), 35-50.
- Aboubacar, S. et G. Bellavance (2008). La rémunération dans le secteur théâtral au Québec. Une étude des contrats entre les membres de l'Union des artistes et trois associations de producteurs de théâtre entre 2004 et 2006. Montréal, Institut national de la recherche scientifique.
- Adams, T. (2005). Founder Transitions: Creating Good Endings and New Beginnings. *Executive Transitions Monograph Series*, 3.
- Ashforth, B. E., S. A. Johnson, M. Hogg, et D. Terry (2001). Which hat to wear. *Social identity processes in organizational context*, 32-48.
- Bain, A., et H. McLean (2013). The Artistic Precariat. *Cambridge Journal of Regions, Economy and Society*, 6(1), 93-111.
- Balleux, A., et T. Perez-Roux (2013). Transitions professionnelles. *Recherche et formation*, 74, 101-114.
- Becker, H. S. (1988). *Les mondes de l'art*. Paris, Flammarion.
- Bennett, D. (2009). Academy and the Real World: Developing Realistic Notions of Career in the Performing Arts. *Arts and Humanities in Higher Education*, 8(3), 309-327.
- Bernier, J., G. Vallée et C. Jobin (2003). *Les besoins de protection sociale des personnes en situation de travail non traditionnelle*. Rapport final du Comité d'experts chargé de se pencher sur les besoins de protection sociale des personnes vivant une situation de travail non traditionnelle, Gouvernement du Québec.
- Bernier, J. (2006). *La protection sociale des travailleurs atypiques en dehors du lien d'emploi*. Étude réalisée pour la Commission sur l'examen des normes fédérales du travail, Québec, Département des relations industrielles, Université Laval.
- Briscoe, J. P., et D. T. Hall (2006). The linterplay of Boundaryless and Protean Careers: Combinations and Implications. *Journal of Vocational Behavior*, 69(1), 4-18.
- Burland, K. (2005). *Becoming a Musician: a Longitudinal Study Investigating the Career Transitions of Undergraduate Music Students*, Thèse de doctorat, University of Sheffield, Royaume-Uni.
- Cashmore, S. K. (2010). *Career transitions of professional dancers*. Thèse de doctorat, University of California, Irvine.
- Choko, M. (2017). Le travailleur derrière le produit artistique: la protection de « l'artiste » dans ses rapports de travail avec les personnes qui retiennent ses services en vertu de l'interprétation donnée à la *Loi sur le statut professionnel et les conditions d'engagement des artistes de la scène, du disque et du cinéma*. *Les Cahiers de droit*, 58 (1-2), 203-239.

Cingolani, P. (2014). *Révolutions précaires. Essai sur l'avenir de l'émancipation*. Paris, La Découverte.

CNESST (Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail). (mai 2020). *Détermination d'un statut d'une personne physique aux fins de la cotisation. Présentation des situations particulières pour lesquelles le statut a déjà été établi*, Numéro 296.
https://www.csst.qc.ca/lois_reglements_normes_politiques/orientations-directives/notes_orientation/Documents/296_Web.pdf

CNESST (Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (février 2020). *Producteurs du domaine artistique, La loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, ça vous concerne !*
<https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/100/Documents/DC100-2114web.pdf>

Coconnier, C. et S. Julhe (2017). L'accompagnement des danseurs en transition professionnelle. Un dispositif révélateur des décalages entre une institution et ses usagers. *Terrains & travaux* 31(2), 201-222.

Comité d'experts sur les normes du travail fédérales modernes (2019). *Rapport du Comité d'experts sur les normes du travail fédérales modernes*. Emploi et Développement social Canada.
<https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/normes-travail/rapports/comite-experts-finale.html>

Cordier, M. (2009). *Le cirque sur la piste de l'art. La création entre politiques et marchés*. Thèse de doctorat, Université Paris Ouest-Nanterre, Paris.

CQT (Conseil québécois du théâtre). (2007). *Les conditions socioéconomiques des concepteurs de théâtre au Québec*. Étude préparée dans le cadre des travaux préparatoires des Seconds États généraux du théâtre professionnel québécois, s.l.d. Nathalie McNeil. Montréal, CQT, 25 pages.

CRDT (Centre de ressources et transition pour danseurs). (2016). *Sondage national auprès des danseurs professionnels*. [En ligne] http://dtrc.ca/french_services/content/projets_de_recherche/

Creech, A., et al. (2008). From music student to professional: The process of transition. *British Journal of Music Education*, 25(3), 315-331.

Culture et Communications Québec (2004). *Pour mieux vivre de l'art. Plan d'action pour l'amélioration des conditions socioéconomiques des artistes*, Québec.

D'Amours, M. et M.-H. Deshaies (2012). *La protection sociale des artistes et autres groupes de travailleurs indépendants: analyse des modèles internationaux. Cadre d'analyse et synthèse des résultats*. Étude présentée au ministère de la Culture et des Communications. Québec, Faculté des sciences sociales, Université Laval.

Demazière, D. (2019). Trois perspectives sur les parcours professionnels. Dans D. Mercure et M. Vultur (dir.), *Dix concepts pour penser le nouveau monde du travail* (p.165-180). Québec, Presses de l'Université Laval.

Fabre, C., A.-L. Gatignon Turnau et S. Ventolini (2012). Comment gérer un changement de carrière ? *Gestion*, 37(3), 36-42.

- Fachin, F., et E. Davel (2015). Reconciling Contradictory Paths: Identity Play and Work in a Career Transition. *Journal of Organizational Change Management*, 28(3), 369-392.
- Fouad, N. A., et J. Bynner (2008). Work transitions. *American Psychologist*, 63(4), 241–251.
- Freidson, E. (1986). Les professions artistiques comme défi à l'analyse sociologique. *Revue française de sociologie*, 27(3), 431-443.
- Goudard, P. (2010). Le cirque, entre l'élan et la chute: une esthétique du risque. *Espaces* 34.
- Harper, S. (2012). *A critical comparative study of career transition policy, practice and experiences for ballet company dancers and musical theatre independent dancers*. Thèse de doctorat, University of Birmingham, Royaume-Uni.
- Harrison, C., et M. Ruddock-Hudson (2017). Perceptions of Pain, Injury, and Transition-Retirement. The Experiences of Professional Dancers. *Journal of Dance Medicine & Science*, 21(2), 43-52.
- Heinich, N. (1996). *Être artiste: les transformations du statut des peintres et des sculpteurs*. Paris, Klincksieck.
- Hennekam, S., et D. Bennett (2016). Involuntary Career Transition and Identity Within the Artist Population. *Personnel Review*, 45(6), 1114-1131.
- Hennekam, S. (2017). Dealing with multiple incompatible work-related identities: the case of artists. *Personnel Review*, 46(5), 970-987.
- Heppner, M. J., B. E. Fuller et K. D. Multon (1998). Adults in Involuntary Career Transition: An Analysis of the Relationship Between the Psychological and Career Domains. *Journal of Career Assessment*, 6(3), 329-346.
- Ibarra, H. (2005). Identity Transitions: Possible Selves, Liminality and the Dynamics of Career Change (No. 2005/51). Fontainebleau, INSEAD.
- Ibert, O., et S. Schmidt (2014). Once You Are in You Might Need to Get Out: Adaptation and Adaptability in Volatile Labor Markets — the Case of Musical Actors. *Social Sciences*, 3, 1–23.
- Institut de la statistique du Québec (2019). *Panorama des régions du Québec*. Édition 2019 [En ligne]. Québec, ISQ, 162 p.
- Jeffri, J., et D. Throsby (2006) Life after Dance: Career Transition of Professional Dancers, *International Journal of Arts Management*, Volume 8, No. 3, Spring 2006.
- Jeffri, J. (2005). After the Ball is Over: Career Transition for Dancers Around the World. *International Journal of Cultural Policy*, 11(3), 341-355.
- Julhe, S., et F. Soulé-Bourneton (2018). J'arrête, mais pour faire quoi après? Les processus d'élaboration des nouvelles aspirations professionnelles chez les artistes de cirque. Dans M. Cordier, A. Dumont, E. Salaméro et M. Sizorn (dir.), *Arts du cirque et spectacle vivant. Volume 2. Le cirque en transformation: identités et dynamiques professionnelles*. Reims, EPURE-Éditions et presses universitaires de Reims, p. 41-54.

- Ledoux, É., et al. (2008). *Les risques du métier dans le domaine des arts de la scène. Une étude exploratoire*. Rapport R-555, Montréal, Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité du travail du Québec (IRSST). <http://ccinfoweb2.ccohs.ca/cisilof/records/108469.html>
- Legendre, F. (2016). Devenir artiste de cirque: l'apprentissage du risque. *Travail, genre et sociétés*, (2), 115-131.
- Menger, P.-M. (2003). *Portrait de l'artiste en travailleur. Métamorphose du capitalisme*, Paris, Seuil.
- Menger, P.-M. (2009). *Le travail créateur. S'accomplir dans l'incertain*, Paris, Seuil/Gallimard.
- Middleton, J. C. et J. A. Middleton (2017). Review of Literature on the Career Transitions of Performing Artists Pursuing Career Development. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 17(2), 211-232.
- Moulin, R. (1992). *L'artiste, l'institution et le marché*. Paris, Flammarion.
- Oakland, J., R. A. MacDonald et P. Flowers (2012). Re-defining 'Me': Exploring Career Transition and the Experience of Loss in the Context of Redundancy for Professional Opera Choristers. *Musicae Scientiae*, 16(2), 135-147.
- OCCQ (Observatoire de la Culture et des Communications du Québec) (2009). Portrait économique des entreprises de métiers d'art au Québec, 2004 et 2005, *Statistiques en bref*, [En ligne], Québec, Institut de la statistique du Québec, 12 p.
- OCCQ (Observatoire de la Culture et des Communications du Québec) (2018). Les professions de la culture et des communications au Québec en 2016, *Optique culture*, n° 63, [En ligne], Québec, Institut de la statistique du Québec, 28 p.
- Perez-Roux, T., R. Etienne, R., et J. Vitali (2016). *Professionnalisation des métiers du cirque: des processus de formation et d'insertion aux épreuves identitaires*. Paris, L'Harmattan.
- Pickman, A. J. (1987). Career Transitions for Dancers: A Counselor's Perspective. *Journal of Counseling and Development*, 66(4), 200-201.
- Provençal, M.-H. (2012). *Les danseurs et chorégraphes québécois. Portrait des conditions de pratique de la profession de la danse au Québec, 2010*, Québec, Institut de la statistique du Québec, Observatoire de la Culture et des Communications du Québec, 91 p.
- RQD (Regroupement québécois de la danse). (2004). Étude sur les besoins des interprètes en danse en transition de carrière.
- Roncaglia, I. (2006). Retirement as a Career Transition in Ballet Dancers. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 6(3), 181-193.
- Roncaglia, I. (2008). The Ballet Dancing Profession: A Career Transition Model. *Australian Journal of Career Development*, 17(1), 50-59.
- Roncaglia, I. (2010). Retirement Transition in Ballet Dancers: "Coping Within and Coping Without". *Forum Qualitative Sozialforschung/Forum: Qualitative Social Research*, 11(2), Art1.
- Roques, O. et A. Roger (2004). La gestion de la mobilité géographique des salariés. Le cas de Technicatome. *Revue française de gestion*, 150(3), 71-85.

- Roussel, G. (1992). Historique et objectifs des législations québécoises sur le statut de l'artiste. Dans *Actes de la Journée d'étude sur le statut de l'artiste*, Actes de la journée d'étude sur le statut de l'artiste, 16 novembre 1991, Québec, Association littéraire et artistique canadienne.
- Salaméro, É. (2015). Les modes de reconnaissance des artistes de cirque à l'épreuve du temps: de l'état du champ aux trajectoires professionnelles. *Sociologie et sociétés*, 47(2), 237-259.
- Sauvage, L. (2017). Précarité, temporalités et conciliation travail-famille chez les musiciens baroques montréalais. *Revue Interventions économiques*, 57.
- Sciulli, D. (2007). Paris Visual Académie as First Prototype Profession: Rethinking the Sociology of Professions », *Theory, Culture and Society*, 24 (1), 35-59.
- Simmons, L. K. (2008). *After the Curtain Call: The Career Transition Experience of Modern Dancers*, Master in Arts Management, Washington, D.C., American University.
- Sorignet, P.-E. (2004). Sortir d'un métier de vocation: le cas des danseurs contemporains. *Sociétés contemporaines*, (4): 111-132.
- Sorignet, P.-E. (2012). *Danser: enquête dans les coulisses d'une vocation*. Paris, La Découverte.
- Tremblay, F.-A., et G. Vallée (2019). Champ d'application personnel et portée territoriale. Dans JurisClasseur Québec, coll. «Droit du travail», *Santé et sécurité du travail*, fasc. 2, Montréal, LexisNexis Canada, feuilles mobiles (à jour au 2 octobre 2019).
- Ulysse, P. J. (2009). Les travailleurs pauvres: de la précarité à la pauvreté en emploi. Un état des lieux au Canada/Québec, aux États-Unis et en France. *Lien social et Politiques*, 61, 81–95.
- Vosko, L.F. (2010). *Managing the Margins: Gender, Citizenship and the International Regulation of Precarious Employment*. Oxford, Oxford University.
- Weil, D. (2014). *The Fissured Workplace. Why Work Became so Bad for So Many and What Can be Done to Improve It*. Cambridge, Massachusetts, Harvard University.

Annexe 1. Guide d'entretien auprès des artistes du projet pilote

1. Débutons par votre profession artistique.
 - Quel type de "métier" pratiquez-vous ?
 - Celui-ci ou vos pratiques artistiques comportent-elles des spécificités / des singularités au sein de votre profession ?
 - Votre champ artistique est-il très spécialisé ? S'inscrit-il dans différentes sphères artistiques oui est-il spécifique à l'une d'entre elle ?
2. Que signifie pour vous être "artiste professionnel" (vs amateur) ?

Le démarrage et les grandes étapes de votre parcours professionnel

3. À quel âge avez-vous débuté votre carrière artistique ?
4. Qu'est-ce qui vous a conduit à entreprendre celle-ci ?
 - Avez-vous été inspiré ou guidé par quelqu'un ?
 - Est-ce qu'un élément particulier vous a motivé ?
5. Avez-vous suivi un parcours scolaire qui vous a préparé à cette profession ?
 - Si oui, dans quelle(s) écoles(s) ?
 - Quelle a été la durée de cette scolarité ?
 - Détenir un diplôme reconnu est-il important pour accéder à votre profession artistique ?
6. Avez-vous, après vos études, suivi d'autres formations ?
 - Où ?
 - Sur une base régulière ?
 - Quelle a été leur importance dans la poursuite de votre carrière ?
 - Qui a financé ces formations ?
7. Quel a été votre premier travail comme artiste professionnel ?
 - Quels sont les éléments qui vous ont permis de décrocher ce travail ?
 - Avez-vous rencontré des difficultés ou obstacles particuliers ?

- Quel était votre statut d'emploi ? Employé ? Travailleur autonome ?
 - Quelle était la durée de ce contrat ?
 - Comment a-t-il pris fin ?
8. Quelles ont été ensuite les autres grandes étapes de votre carrière en termes d'emplois artistiques ?
- Quels ont été les éléments particuliers qui vous ont permis de décrocher ces opportunités ?
 - Quels étaient vos statuts d'emploi ?
 - Quelle était la durée de ces contrats ?
9. Avez-vous travaillé dans d'autres secteurs d'activité de type non artistique ? (pluriactivité)
- Pour quelles raisons ?
 - Quelle a été l'importance de ces emplois dans votre activité ?
 - Ces emplois étaient-ils compatibles avec votre carrière artistique ?

Évolution de vos conditions d'activité

10. Avez-vous connu des périodes d'inactivité contrainte ?
- Comment expliquez-vous celles-ci ? Pour quelles raisons vous êtes-vous retrouvé à certains moments sans travail ?
 - Comment avez-vous réussi à retrouver du travail au terme de ces périodes ?
11. Comment qualifieriez-vous les conditions de travail qui ont été celles de vos emplois artistiques ?
- Du point de vue de vos revenus ?
 - Du point de vue de votre sécurité d'emploi ?
 - Du point de vue de votre accès à une protection sociale ?
 - Avez-vous le sentiment que vos conditions de travail diffèrent de celles des autres artistes de votre profession ?
 - Pensez-vous que ces conditions de travail sont meilleures ailleurs (au Canada ou à l'étranger) ?
12. Qualifieriez-vous ces conditions de "précaires" ? Si, oui :
- Quels sont les facteurs qui, d'après vous, causent le plus de précarité dans le travail d'artiste ?

- Comment peut-on faire face (défensivement et offensivement) à cette précarité ?
 - Une carrière artistique est-elle conciliable avec ces conditions précaires de travail et de vie ?
13. Avez-vous le sentiment que les conditions socio-économiques des artistes sont correctement défendues ?
- Par les institutions et regroupements professionnels des professions artistiques?
 - Par les institutions gouvernementales ?
14. Les conditions économiques et de travail des artistes sont-elles abordées entre artistes ?
- À quel(s) propos ?
 - Il y a-t-il des tabous à ce sujet ?
 - Les artistes s'entraident-ils lorsqu'ils éprouvent des difficultés ? Comment ?
 - Mettent-ils en place des actions ou participent-ils à des initiatives (y compris artistiques) qui visent à dénoncer leurs mauvaises conditions de travail ?

La transition de carrière et vos attentes par rapport au projet pilote

15. Lorsque vous avez débuté votre carrière :
- Imaginez-vous que vous réfléchiriez un jour à entreprendre une autre carrière professionnelle ?
 - Pensez-vous que les jeunes artistes, de manière générale, ont la même conception de leur carrière ?
 - Cela change-t-il d'après vous avec la jeune génération ?
16. Envisagez-vous depuis longtemps d'entreprendre une transition de carrière ? Si oui :
- Quelles sont les principales raisons qui vont conduit à cette réflexion ?
 - Depuis quand ?
17. Ce questionnement est-il difficile à mener ?
- Quelles sont les principales difficultés ?
 - Vous sentez-vous soutenu ? Par votre entourage ? Par votre milieu ?
18. Pensez-vous que de nombreux artistes de votre profession sont concernés par la problématique de la transition de carrière ?
- Pour quelles raisons ?

- Quelles démarches mettent-ils en place ?
- Pensez-vous qu'ils soient soutenus ? Par votre milieu ? Par des institutions gouvernementales ? Par d'autres ?

19. Connaissez-vous les organismes actifs en transition de carrière ?

- Qui sont-ils ?
- Quel soutien peuvent-ils apporter ?
- Pensez-vous qu'ils soient adaptés aux professionnels des secteurs artistiques ?

20. À ce stade de votre réflexion, comment pensez-vous qu'une transition de carrière puisse être menée à terme ?

- De quels moyens ou soutiens pensez-vous que celle-ci dépende ?
- De quoi pensez-vous avoir besoin de manière prioritaire ?
- Quelles sont, d'après vous, les principales difficultés à surmonter ?

21. Lorsque vous avez entendu parler du projet pilote, connaissiez-vous le CRTD et l'action que mène cet organisme en matière de transition de carrière ?

22. Qu'est-ce qui a retenu votre intérêt à soumettre votre candidature à ce projet ?

- La réputation du CRTD ?
- Le soutien financier ?
- L'accompagnement individuel ?
- D'autres éléments ?

23. Qu'attendez-vous principalement de ce projet ?

- Êtes-vous simplement curieux de ce qu'il peut vous apporter ?
- Ou avez-vous des attentes spécifiques ? Si oui, lesquelles ?
- À court, moyen et long terme, que pensez-vous qu'il va pouvoir vous apporter ?

24. Pensez-vous que les autres artistes qui participent au projet pilote vont vous apporter quelque chose d'utile dans la manière dont vous envisagez votre carrière ?

25. Avez-vous parlé de votre participation à ce projet à d'autres artistes de votre entourage ?

- Si oui, comment ont-ils réagi ?
- Pensez-vous que rendre publique cette information pourrait avoir un impact négatif sur votre carrière ? Pourquoi ?

Annexe 2. Guide d'entretien auprès des institutions représentatives des professions artistiques

Caractéristiques du répondant

En ce qui vous concerne :

1. Pouvez-vous nous dire quelles sont vos principales fonctions au sein de votre institution ?
2. Avez-vous, vous-même, eu une carrière artistique ?
 - Identifiez-vous des différences entre la carrière que vous avez eue et celle des jeunes artistes d'aujourd'hui ?

Caractéristiques de l'organisation et des artistes

Pour commencer, nous aimerions nous intéresser aux artistes que vous représentez ici, dans votre institution :

3. Quels sont les rôles/missions de votre organisation ?
 - Quelles sont les attentes des artistes par rapport à votre institution ?
4. Quelles actions concrètes mettez-vous en place pour soutenir les artistes ?
 - Quels services offrez-vous aux artistes ?
 - Quelles sont les principales difficultés auxquelles vous devez faire face ?
5. Globalement, combien d'artistes représentez-vous ? Ce nombre est-il stable, en croissance, en diminution ?
 - D'où viennent-ils ? Du Québec ? D'ailleurs ? Pourquoi ?
6. Quelles sont les caractéristiques principales de vos membres ?
 - En termes de type d'activité (interprètes, chorégraphes, enseignants) ?
 - Artistes émergents, artistes accomplis ?
 - Travailleurs autonomes vs employés ?

Caractéristiques des artistes de la profession

Aussi, nous aimerions en savoir davantage sur les artistes de votre profession en général :

7. Quelles sont les caractéristiques typiques d'une carrière d'artiste dans votre profession ?
 - Quelle est la durée moyenne d'une carrière ?
 - Quelle est habituellement la part qu'occupent les activités d'interprétation et de création dans l'activité professionnelle des artistes ? Dans votre milieu, le recours à d'autres activités autres qu'artistiques (alimentaires) est-il fréquent ?
 - Quelles sont les étapes que franchit un artiste durant sa carrière ?
 - Quels sont les moments charnières qui influencent une carrière ?
8. Quels sont les éléments importants qui permettent d'expliquer que certains s'insèrent durablement sur le marché du travail et pas d'autres ?

En ce qui concerne les liens qui relient les artistes entre eux :

9. Peut-on dire que, dans votre secteur d'activité, il existe une communauté artistique très soudée ?
10. Qu'est-ce qui permet de tisser des liens serrés entre les artistes ?
 - Les artistes attachent-ils de l'importance à ça ?
 - Qu'est-ce qui les relie ?
 - Quelle importance à ce sentiment d'appartenance dans la profession ?
11. Quelle importance la pluriactivité (les jobs alimentaires) peut-elle avoir dans le maintien de leur identité professionnelle ?
 - Cela peut-il être vécu comme quelque chose qui pourrait impacter leur appartenance à la communauté ?
 - Et plus particulièrement quand leurs opportunités professionnelles diminuent ?

La transition de carrière au sein de la profession

Si l'on aborde à présent la problématique de la transition professionnelle au cours de la carrière des artistes (après leur insertion sur le marché du travail) :

12. Quelle est votre vision par rapport à la thématique de la transition de carrière en général ?
13. Pourquoi les artistes entreprennent-ils à un moment de leur carrière, une transition professionnelle ?
 - Quelle est l'importance de cette transition-là dans la profession selon vous ?
 - Est-ce que beaucoup de personnes sont concernées ? Pour quelles raisons ?

En ce qui concerne le vécu de la transition de carrière chez les artistes :

14. Savez-vous comment ces transitions sont vécues par les personnes ?
 - Est-ce difficile ? Est-ce toujours difficile ?
15. D'une manière générale, est-ce qu'ils arrivent à opérer une transition de carrière ?
 - Si oui, comment ?
 - Quelles sont les ressources qu'ils mobilisent pour faire ce changement ? (Ressources issues du métier, savoirs, connaissances, etc.)
16. Avez-vous connaissance des conditions concrètes dans lesquelles se sont opérées ces transitions de carrières ?
 - Se sont-ils fait aider ? Ont-ils eu recours à des institutions particulières ?
17. Connaissez-vous les institutions qui sont actives dans la transition de carrière dans votre milieu ?
 - Quels rôles ces institutions-là jouent-elles ? Quelle importance ?
 - Pensez-vous que les artistes ont connaissance de ces institutions et des aides qui peuvent leur apporter ?
18. Dans votre organisation, mettez-vous en place des actions concrètes pour accompagner les artistes ?
 - Les artistes vous sollicitent-ils à ce sujet ?
 - Cette problématique est-elle une priorité pour votre organisme ?
 - Si oui, de quelle façon y répondez-vous ?
 - Quels sont les impacts de vos actions en ce qui concerne la transition de carrière des artistes ?

19. Au final, quels sont les besoins spécifiques de votre profession en matière de transition de carrière ?
20. Quels sont, selon vous, les principaux enjeux de celle-ci ?
21. D'après vous, ce serait quoi une transition de carrière réussie pour un artiste de votre profession ?
22. Quelles seraient les mesures, les actions à mettre en œuvre pour accompagner au mieux les artistes dans leur transition professionnelle ?

Pour terminer

23. Connaissez-vous des artistes ayant réalisé une transition de carrière récemment ?
 - Pouvez-vous nous en dire davantage sur leurs parcours professionnels ?
 - Seriez-vous en mesure de nous fournir leurs coordonnées pour compléter nos données ?

Annexe 3. Guide d'entretien auprès des institutions d'enseignement

Caractéristiques du répondant

En ce qui vous concerne :

1. Pouvez-vous nous dire quelles sont vos principales fonctions au sein de l'école ?
2. Quel rôle concret pensez-vous jouer dans la carrière de vos étudiants et dans leur professionnalisation ?
 - Vous arrive-t-il de les accompagner dans leur insertion professionnelle durant leur scolarité ?
 - Vous arrive-t-il de les accompagner dans leur insertion professionnelle après leur diplomation ?
 - Quelles difficultés peuvent-ils rencontrer à cet égard ?
3. Avez-vous, vous-même, eu une carrière artistique ?
 - Identifiez-vous des différences entre la carrière que vous avez eue et celle des jeunes artistes d'aujourd'hui ?

Caractéristiques de l'organisation et des artistes de l'école

Pour commencer, nous aimerions nous intéresser aux artistes que vous accueillez ici, dans votre école :

4. Quelles sont les principales caractéristiques des étudiants qui veulent entrer dans votre école ?
 - Ont-ils suivi un parcours (scolaire, artistique) typique ou non ?
 - D'où viennent-ils ? Du Québec ? D'ailleurs ? Pourquoi ?
 - Quelles sont leurs motivations ?
5. Quels sont les critères de sélection à l'entrée ?

6. Globalement, combien d'artistes sont diplômés de votre école ? Ce nombre est-il stable, en croissance, en diminution ?
7. Avez-vous une idée de leur taux d'insertion professionnelle dans votre champ artistique ?
8. C'est quoi, d'après vous, une insertion professionnelle réussie ?

En ce qui concerne la place qu'occupe votre institution au sein de la profession :

9. Quelle est la spécificité de votre école en comparaison avec d'autres institutions d'enseignement ? Qu'est-ce qu'il y a de distinctif au sein de votre école, que l'on ne retrouve pas ailleurs ?
10. Quelle est aujourd'hui l'importance, pour un jeune artiste, de détenir une formation et un diplôme de l'enseignement supérieur pour accéder à une carrière artistique ?
 - Ceci a-t-il évolué au cours du temps ?
 - De nouvelles demandes/attentes sont-elles faites de la part du milieu à votre école ?

Caractéristiques des artistes de la profession

Aussi, nous aimerions en savoir davantage sur les artistes de votre profession en général :

11. Quelles sont d'après vous, leurs principales caractéristiques en ce qui concerne :
 - Leur âge et leur genre ?
 - Leur situation familiale et matrimoniale ?
 - Leur lieu principal de résidence ?
 - La part d'artistes issus de la diversité ?
12. Quelles sont les caractéristiques typiques d'une carrière d'artiste dans votre profession ?
 - Quelle est la durée moyenne d'une carrière ?
 - Quelle est habituellement la part qu'occupent les activités d'interprétation et de création dans l'activité professionnelle des artistes ? Dans votre milieu, le recours à d'autres activités autres qu'artistiques (alimentaires) est-il fréquent ?
 - Quelles sont les étapes que franchit un artiste durant sa carrière ?
 - Quels sont les moments charnières qui influencent une carrière ?

13. Quels sont les éléments importants qui permettent d'expliquer que certains s'insèrent durablement sur le marché du travail et pas d'autres ?

En ce qui concerne les liens qui relient les artistes entre eux :

14. Peut-on dire que, dans votre profession, il existe une communauté artistique très soudée ?
15. Qu'est-ce qui permet de tisser des liens serrés entre les artistes ?
- Les artistes attachent-ils de l'importance à ça ?
 - Qu'est-ce qui les relie ?
 - Quelle importance a ce sentiment d'appartenance dans la profession ?
16. Quelle importance la pluriactivité (les jobs alimentaires) peut-elle avoir dans le maintien de leur identité professionnelle ?
- Cela peut-il être vécu comme quelque chose qui pourrait impacter leur appartenance à la communauté ?
 - Et plus particulièrement quand leurs opportunités professionnelles diminuent ?

La transition de carrière au sein de la profession

Si l'on aborde à présent la problématique de la transition professionnelle au cours de la carrière des artistes (après leur insertion sur le marché du travail) :

17. Quelle est votre vision par rapport à la thématique de la transition de carrière en général ?
18. Dans votre milieu professionnel, pourquoi les artistes entreprennent-ils à un moment de leur carrière, une transition professionnelle ?
- Quelle est l'importance de cette transition-là dans la profession selon vous ?
 - Est-ce que beaucoup de personnes sont concernées ? Pour quelles raisons ?

En ce qui concerne le vécu de la transition de carrière chez les artistes :

19. Pouvez-vous nous dire comment ces transitions sont-elles vécues par les personnes ?

- Est-ce difficile ? Est-ce toujours difficile ?
20. D'une manière générale, est-ce qu'ils arrivent à opérer une transition de carrière ?
- Si oui, comment ?
 - Quelles sont les ressources qu'ils mobilisent pour faire ce changement ? (Ressources issues du métier, savoirs, connaissances, etc.)
21. Avez-vous connaissance des conditions concrètes dans lesquelles se sont opérées ces transitions de carrières ?
- Se sont-ils fait aider ? Ont-ils eu recours à des institutions particulières ?
22. Connaissez-vous les institutions qui sont actives dans la transition de carrière dans votre milieu ?
- Quels rôles ces institutions-là jouent-elles ? Quelle importance ?
 - Pensez-vous que les artistes ont connaissance de ces institutions et des aides qui peuvent leur apporter ?
23. Dans votre organisation, mettez-vous en place des actions concrètes pour accompagner les artistes ?
- Les artistes vous sollicitent-ils à ce sujet ?
 - Cette problématique est-elle une priorité pour votre organisme ?
 - Si oui, de quelle façon y répondez-vous ?
24. Au final, quels sont les besoins spécifiques de votre profession en matière de transition de carrière ?
25. Quels sont, selon vous, les principaux enjeux de celle-ci ?
26. D'après vous, ce serait quoi une transition de carrière réussie pour un artiste de votre profession ?

Pour terminer

27. Connaissez-vous des artistes ayant réalisé une transition de carrière récemment ?
- Pouvez-vous nous en dire davantage sur leurs parcours professionnels ?
 - Seriez-vous en mesure de nous fournir leurs coordonnées pour compléter nos données ?

Annexe 4. Grille d'entretien auprès des directions artistiques ou administratives des grands organismes artistiques

En ce qui vous concerne :

1. Pouvez-vous nous dire quelles sont vos principales fonctions au sein de la compagnie?
2. Avez-vous, vous-même, eu une carrière artistique ?
 - Identifiez-vous des différences entre la carrière que vous avez eue et celle des artistes d'aujourd'hui ?

Caractéristiques de la compagnie et des artistes

Nous aimerions nous intéresser à la compagnie dans laquelle vous travaillez :

3. Quelles sont les principales caractéristiques des artistes qui travaillent dans votre compagnie ?
 - Ont-ils suivi un parcours (scolaire, artistique) typique ou non ?
 - D'où viennent-ils ? Du Québec ? D'ailleurs ? Pourquoi ?
 - Quels sont les facteurs d'attractivité de votre compagnie vis-à-vis d'autres ensemble ?
4. Quels sont les principaux critères de sélection pour pouvoir intégrer votre compagnie?
5. D'une façon générale, comment sont établis les contrats avec les artistes ?
 - Des contrats d'employé et/ou de travailleur autonome ?
 - Leurs durées habituelles ?
 - Quelles sont les conditions pour qu'un contrat soit renouvelé ? Quels sont les motifs pour qu'il ne soit pas renouvelé ?
6. Quelle proportion d'artistes de votre compagnie cumule plusieurs emplois ?
 - Se sont-ils des emplois reliés au domaine artistique ? Ou non ?

Caractéristiques des artistes de la profession

Aussi, nous aimerions en savoir davantage sur les artistes de votre profession en général :

7. Quelles sont d'après vous, les caractéristiques principales des artistes professionnels de la danse (cirque, musique, théâtre) ?
 - Leur âge et leur genre ?
 - Leur situation familiale et matrimoniale ?
 - Leur lieu principal de résidence ?
 - La part d'artistes issus de la diversité ? Est-ce que des efforts de recrutement ou d'encouragement spécifiques dédiés aux artistes de la diversité sont mis en place ?
8. Quelles sont les caractéristiques typiques d'une carrière d'artiste dans votre profession ?
 - Quelle est la durée moyenne d'une carrière ?
 - Quelles sont les étapes que franchit un artiste dans sa carrière ?
 - Quels sont les moments charnières qui influencent la carrière ?
9. Quels sont les éléments importants qui permettent d'expliquer que certains s'insèrent durablement sur le marché du travail et pas d'autres ?

En ce qui concerne les liens qui relient les artistes entre eux :

10. Peut-on dire que dans votre profession, il existe une communauté artistique très soudée ?
11. Qu'est-ce qui permet de tisser des liens serrés entre les artistes ?
 - Les artistes attachent-ils de l'importance à ça ?
 - Qu'est-ce qui les relie ?
 - Quelle importance à ce sentiment d'appartenance dans la profession ?
12. Quelle importance la pluriactivité (les jobs alimentaires) peut-elle avoir dans le maintien de leur identité professionnelle ?
 - Cela peut-il être vécu comme quelque chose qui pourrait impacter leur appartenance à la communauté ?
 - Et plus particulièrement quand leurs opportunités professionnelles diminuent ?

La transition de carrière au sein de la profession

Si l'on aborde à présent la problématique de la transition professionnelle au cours de la carrière des artistes (après leur insertion sur le marché du travail) :

13. Quelle est votre vision par rapport à la thématique de la transition de carrière en général ?
14. Dans votre milieu professionnel, pourquoi les artistes entreprennent-ils à un moment de leur carrière, une transition professionnelle ?
 - Quelle est l'importance de cette transition-là dans la profession selon vous ?
 - Est-ce que beaucoup de personnes sont concernées ? Pour quelles raisons ?

En ce qui concerne le vécu de la transition de carrière chez les artistes :

15. Dans votre compagnie, mettez-vous en place des actions concrètes pour accompagner les artistes ?
 - Les artistes vous sollicitent-ils à ce sujet ?
 - Cette problématique est-elle une priorité pour votre compagnie ?
 - Si oui, de quelle façon y répondez-vous ?
16. Pouvez-vous expliquer comment ces transitions sont vécues par les artistes ?
 - Est-ce difficile ? Est-ce toujours difficile ?
17. D'une manière générale, est-ce qu'ils arrivent à opérer une transition de carrière ?
 - Si oui, comment ?
 - Quelles sont les ressources qu'ils mobilisent pour faire ce changement ? (Ressources issues du métier, savoirs, connaissances, etc.)
18. Connaissez-vous les institutions qui sont actives dans la transition de carrière dans votre milieu ?
 - Quels rôles ces institutions-là jouent-elles ? Quelle importance ?
 - Pensez-vous que les artistes ont connaissance de ces institutions et des aides qui peuvent leur apporter ?
19. Au final, quels sont les besoins spécifiques de votre profession en matière de transition de carrière ?

20. Quels sont, selon vous, les principaux enjeux de celle-ci ?

21. D'après vous, ce serait quoi une transition de carrière réussie pour un artiste de votre profession ?

Pour terminer

22. Connaissez-vous des artistes ayant réalisé une transition de carrière récemment ?

- Pouvez-vous nous en dire davantage sur leurs parcours professionnels ?
- Seriez-vous en mesure de nous fournir leurs coordonnées pour compléter nos connaissances de ces institutions et des aides qui peuvent leur apporter ?

Liste des figures et tableaux

Liste des figures

Figure 1. Répartition de l'échantillon de l'enquête en ligne selon le domaine artistique principal (n = 835).....	21
Figure 2. Proportion d'artistes de la scène qui ont déjà envisagé de quitter définitivement leur profession artistique (n=610).....	39
Figure 3. Proportion d'artistes de la scène qui considèrent que la transition de carrière constitue un enjeu fréquent dans leur profession artistique (n=590)	40
Figure 4. Proportion d'artistes de la scène qui considèrent que la transition de carrière est incontournable pour la majorité des artistes de leur profession (n=586)	40
Figure 5. Proportion d'artistes de la scène qui considèrent que dévoiler son intention d'entreprendre une transition de carrière peut avoir des conséquences professionnelles négatives (n=586).....	41
Figure 6. Proportion d'artistes de la scène qui considèrent qu'il est difficile de parler de la transition de carrière dans leur milieu artistique (n=585)	42
Figure 7. Proportion d'artistes de la scène qui considèrent que la transition de carrière est un sujet tabou dans leur profession (n=585).....	42
Figure 8. Importance de la précarité financière comme enjeu susceptible de provoquer une transition de carrière (n=561)	44
Figure 9. Importance de la difficulté de se maintenir dans la profession au-delà d'un certain âge comme enjeu susceptible de provoquer une transition de carrière (n=567).....	45
Figure 10. Importance de la présence d'inégalités ou de discriminations liées à l'âge comme enjeu susceptible de provoquer une transition de carrière (n=552)	46
Figure 11. Importance de la présence d'inégalités ou de discriminations liées à l'identité de genre comme enjeu susceptible de provoquer une transition de carrière (n=551).....	46
Figure 12. Importance de l'usure et du vieillissement du corps comme enjeu susceptible de provoquer une transition de carrière (n=558).....	47
Figure 13. Importance des difficultés à concilier la parentalité et les obligations familiales et la carrière comme enjeu susceptible de provoquer une transition de carrière (n=554)	47
Figure 14. Le poids des tournées et de la mobilité internationale comme enjeu susceptible de provoquer une transition de carrière (n=554).....	48
Figure 15. Importance du poids des exigences administratives liées au financement de la création comme enjeu susceptible de provoquer une transition de carrière (n=555).....	49

Figure 16. Importance du poids des exigences administratives liées au financement et au fonctionnement des organismes artistiques comme enjeu susceptible de provoquer une transition de carrière (n=556).....	49
Figure 17. Importance des accidents et des maladies liées au travail comme enjeu susceptible de provoquer une transition de carrière (n=557).....	51
Figure 18. Proportion d'artistes qui se sont blessés ou ont contracté une maladie liée au travail au cours de leur carrière (n=465)	51
Figure 19. Importance de la fatigue émotionnelle comme enjeu susceptible de provoquer une transition de carrière (n=559)	52
Figure 20. Importance d'une culture de travail toxique comme enjeu susceptible de provoquer une transition de carrière (n=552)	52
Figure 21. Importance du manque de reconnaissance du milieu (pairs) comme enjeu susceptible de provoquer une transition de carrière (n=555).....	53
Figure 22. Importance du conformisme des diffuseurs en matière de diversité artistique et esthétique comme enjeu susceptible de provoquer une transition de carrière (n=555)	54
Figure 23. Horizon de temps de la transition de carrière chez les artistes de la danse (n=111)	55
Figure 24. Horizon de temps de la transition de carrière chez les artistes du cirque (n=59).....	56
Figure 25. Horizon de temps de la transition de carrière chez les artistes de la musique (n=149)	56
Figure 26. Horizon de temps de la transition de carrière chez les artistes du théâtre (n=172).....	57
Figure 27. Profils de formation des artistes de la scène (n=513).....	62
Figure 28. Importance de l'enjeu de la précarité financière de la profession artistique dans la décision d'entreprendre une transition de carrière (n=561)	70
Figure 29. Statut d'emploi habituel dans le cadre de l'activité artistique principale (n=621)	73
Figure 30. Revenus tirés de l'ensemble des activités artistiques des artistes de la danse au cours de l'année 2019 (n=113)	74
Figure 31. Revenus tirés de l'ensemble des activités artistiques des artistes du cirque au cours de l'année 2019 (n=61)	74
Figure 32. Revenus tirés de l'ensemble des activités artistiques des artistes de la musique au cours de l'année 2019 (n=152)	74
Figure 33. Revenus tirés de l'ensemble des activités artistiques des artistes du théâtre au cours de l'année 2019 (n=175)	75
Figure 34. Évolution du nombre de représentations professionnelles au cours des 5 dernières années chez les artistes de la danse (n=115)	77
Figure 35. Évolution au cours des 3 dernières années des revenus des artistes de la danse (n=114).....	77

Figure 36. Évolution du nombre de représentations professionnelles au cours des 5 dernières années chez les artistes du cirque (n=62).....	77
Figure 37. Évolution au cours des 3 dernières années des revenus des artistes du cirque (n=60)	78
Figure 38. Évolution du nombre de représentations professionnelles au cours des 5 dernières années chez les artistes de la musique (n=162)	78
Figure 39. Évolution au cours des 3 dernières années des revenus des artistes de la musique (n=156).....	78
Figure 40. Évolution du nombre de représentations professionnelles au cours des 5 dernières années chez les artistes du théâtre (n=187).....	79
Figure 41. Évolution au cours des 3 dernières années des revenus des artistes du théâtre (n=176).	79
Figure 42. Proportion d'artistes ayant connu une période d'inactivité au cours des 12 derniers mois (n=617).....	80
Figure 43. Durée moyenne des périodes d'inactivité au cours des 12 derniers mois (n=459)	80
Figure 44. Causes principales des périodes d'inactivité au cours des 12 derniers mois chez les artistes de la danse (n=99)	84
Figure 45. Causes principales des périodes d'inactivité au cours des 12 derniers mois chez les artistes du cirque (n=51)	85
Figure 46. Causes principales des périodes d'inactivité au cours des 12 derniers mois chez les artistes de la musique (n=126).....	85
Figure 47. Causes principales des périodes d'inactivité au cours des 12 derniers mois chez les artistes du théâtre (n=164)	86
Figure 48. Occupation d'un emploi dans un secteur non artistique (n=614)	87
Figure 49. Évolution des revenus tirés d'une pratique non artistique au cours des 3 dernières années (n=237).....	88
Figure 50. Facteurs explicatifs d'un emploi non artistique chez les artistes de la danse (n=107)	89
Figure 51. Facteurs explicatifs d'un emploi non artistique chez les artistes du cirque (n=11)	89
Figure 52. Facteurs explicatifs d'un emploi non artistique chez les artistes de la musique (n=157) ..	90
Figure 53. Facteurs explicatifs d'un emploi non artistique chez les artistes du théâtre (n=169)	90
Figure 54. Profils d'attachement selon les disciplines	100
Figure 55. Choix de réponses aux questions concernant les motifs individuels d'abandon de la carrière (s'appliquent aux prochaines figures)	102
Figure 56. Motifs individuels d'abandonner leur profession chez les artistes de la danse (n=110)	102
Figure 57. Motifs individuels d'abandonner leur profession chez les artistes du cirque (n=59)	102

Figure 58. Motifs individuels d'abandonner leur profession chez les artistes de la musique (n=150).....	103
Figure 59. Motifs individuels d'abandonner leur profession chez les artistes du théâtre (n=170)..	103
Figure 60. Choix de réponses concernant les raisons pour n'avoir jamais pensé à la transition de carrière.....	104
Figure 61. Raisons qui expliquent pourquoi n'avoir jamais pensé à la transition de carrière chez les artistes de la danse (n=27)	104
Figure 62. Raisons qui expliquent pourquoi n'avoir jamais pensé à la transition de carrière chez les artistes du cirque (n=16)	104
Figure 63. Raisons qui expliquent pourquoi n'avoir jamais pensé à la transition de carrière chez les artistes de la musique (n=53).....	105
Figure 64. Raisons qui expliquent pourquoi n'avoir jamais pensé à la transition de carrière chez les artistes du théâtre (n=48)	105
Figure 65. « Dans l'éventualité où vous entameriez une transition de carrière ou si vous en avez déjà entamé une, celle-ci viserait... ».....	106
Figure 66. « Si vous deviez entamer une transition de carrière, pensez-vous que celle-ci serait... »	107
Figure 67. Difficultés envisagées d'une transition de carrière (toutes disciplines, n=567)	108
Figure 68. « Me résoudre à mettre un terme à mon activité artistique » comme difficulté d'une éventuelle transition de carrière.....	109
Figure 69. «La crainte de ne plus pouvoir créer et m'exprimer artistiquement » comme difficulté d'une éventuelle transition de carrière	109
Figure 70. « Le manque de ressources financières » comme difficulté d'une éventuelle transition de carrière.....	110
Figure 71. « Le sentiment d'avoir échoué ma carrière artistique » comme difficulté d'une éventuelle transition de carrière.....	110
Figure 72. « Le sentiment d'avoir à me remettre fondamentalement en question » comme difficulté d'une éventuelle transition de carrière	111
Figure 73. « Le manque d'accompagnement et de soutien de mon milieu artistique » comme difficulté d'une éventuelle transition de carrière.....	111
Figure 74. « Le jugement de mes collègues » comme difficulté d'une éventuelle transition de carrière.....	112
Figure 75. « Les difficultés d'ordre psychologique » comme difficulté d'une éventuelle transition de carrière.....	112
Figure 76. « La peur du changement » comme difficulté d'une éventuelle transition de carrière..	113

Figure 77. « Mon âge qui limite mes opportunités » comme difficulté d’une éventuelle transition de carrière.....	113
Figure 78. Légende des réponses aux questions concernant les critères d’une transition de carrière réussie.....	116
Figure 79. Importance de l’accomplissement de soi dans une nouvelle profession dans la réussite d’une transition de carrière (n=565).....	116
Figure 80. Importance de se réinventer dans la réussite d’une transition de carrière (n=570)	116
Figure 81. Importance de l’arrêt serein de la carrière artistique dans la réussite d’une transition de carrière (n=566).....	117
Figure 82. Importance du dépassement de ses limites personnelle dans la réussite d’une transition de carrière (n=560).....	118
Figure 83. Importance de l’obtention d’un métier offrant des conditions d’emplois plus favorables dans la réussite d’une transition de carrière (n=563)	118
Figure 84. Importance d’exercer un nouveau métier dans la réussite d’une transition de carrière (n=563).....	119
Figure 85. Importance de l’accès à des formations comme ressource à la transition de carrière (n=547).....	121
Figure 86. Importance de l’accès à des bourses d’étude ou à des prêts étudiants comme ressource à la transition de carrière (n=545)	122
Figure 87. Importance de l’accès à un bilan de compétences comme ressource à la transition de carrière (n=535).....	122
Figure 88. Importance de l’accès à des services d’orientation comme ressource à la transition de carrière (n=550).....	123
Figure 89. Importance de l’accès aux services d’un.e psychologue comme ressource à la transition de carrière (n=547).....	123
Figure 90. Importance de l’accès à des ateliers de partage d’expérience comme ressource à la transition de carrière (n=552)	124
Figure 91. Importance de l’accès à des services de conseils financiers comme ressource à la transition de carrière (n=551)	125
Figure 92. Importance de l’accès à de l’aide à la recherche d’emploi comme ressource à la transition de carrière (n=545)	125
Figure 93. Importance de l’accès à des services de conseils juridiques comme ressource à la transition de carrière (n=546)	126
Figure 94. Importance de l’accès aux services d’accompagnement de la CNESST comme ressource à la transition de carrière (n=540)	126

Figure 95. Importance d’être accompagné dans son parcours de transition par une personne issue du milieu artistique (n=562).....	128
Figure 96. Connaissance des services offerts par Emploi-Québec et ses organismes de services (Cible Retour à l’Emploi et Travail Sans Frontières) (n=572).....	134
Figure 97. Recours utilisés, par les artistes qui connaissent les services offerts par Emploi-Québec et ses organismes de services (Cible Retour à l’emploi et Travail Sans frontières) (n=216)	135
Figure 98. Utilité des services offerts par Emploi-Québec et ses organismes de services (TSF et CRE) (n=101).....	136
Figure 99. Proportion d’artistes qui iraient chercher des conseils ou des ressources auprès d’un service d’Emploi-Québec dans le cadre de leur transition de carrière (n=561)	136
Figure 100. Connaissance du CQRD chez les répondants issus du milieu de la danse (n=106)	140
Figure 101. Proportion d’artistes de la danse qui ont eu recours aux services du CQRD (n=99)...	140
Figure 102. Proportion d’artistes qui iraient chercher des conseils ou des ressources auprès d’un organisme de services ou de représentation de leur profession (n=571)	142
Figure 103. Proportion d’artistes qui iraient chercher des conseils ou des ressources auprès d’un.e conseiller.ère en orientation (n=568)	142
Figure 104. Proportion d’artistes qui iraient chercher des conseils ou des ressources auprès d’un.e psychologue (n=564)	143

Liste des tableaux

Tableau 1. Données relatives au nombre d'artistes de la scène au Québec	25
Tableau 2. Âge moyen du début de la pratique artistique professionnelle.....	60
Tableau 3. Âge moyen du début de la formation artistique	61
Tableau 4. Répartition du plus haut niveau d’étude chez les artistes de la scène	63
Tableau 5. Revenus totaux tirés des activités artistiques et non artistiquenon artistique en 2019 ...	76
Tableau 6. Nombre d’heures par semaines consacrées à un emploi dans un secteur non artistique	88
Tableau 7. Place qu’occupe la pratique artistique dans l’identité des artistes de la scène (n=611)...	97
Tableau 8. Profils d'attachement selon les disciplines	100
Tableau 9. Portrait des bénéficiaires du programme de soutien à la transition de carrière offert par Cible Retour à l'Emploi	132
Tableau 10. Durée de participation et atteinte des objectifs dans le cadre du programme de soutien à la transition de carrière offert par Cible Retour à l'Emploi	132
Tableau 11. Issue de la participation au programme de soutien la transition de carrière offert par Cible Retour à l'Emploi	133

Tableau 12. Utilité des services offerts par le CQRD de la part des artistes de la danse (n=47)*.. 141