

BÂTISSONS L'AVENIR

DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES CULTUREL.LE.S

Vers un programme
de formation pour
les professionnel.le.s
des arts et de la culture
du Nouveau-Brunswick



Association acadienne des artistes professionnel.le.s du Nouveau-Brunswick

BÂTISSONS L'AVENIR

DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES CULTUREL.LE.S

Vers un programme de formation pour les professionnel.le.s
des arts et de la culture du Nouveau-Brunswick

DES MATIÈRES

TABLE

	Mot de la directrice générale	3
	Sommaire exécutif.....	4
	Introduction.....	6
1	GENÈSE	7
	1.1 Chronologie.....	9
	1.2 Qui sont les travailleurs.euses culturel.le.s?	10
2	PROCESSUS ET MÉTHODOLOGIE DE RECHERCHE ET DE CONSULTATION	12
	2.1 Qui?.....	13
	2.2 Combien?	14
	2.3 Comment et pourquoi?	14
	2.4 Où?.....	14
	2.5 Limites de la consultation	15
3	DIAGNOSTIC DES RESSOURCES HUMAINES EN CULTURE	16
	3.1 Profil des travailleurs.euses culturel.le.s sondé.e.s.....	16
	3.2 Besoins en formation.....	18
	3.3 Métiers aux prises avec une pénurie de main-d'œuvre	20
4	DES PISTES DE SOLUTION	21
	4.1 Types de formation à privilégier	22
	4.2 Étude de cas : formation pilote en technique de scène.....	22
	4.3 Des idées concrètes.....	24
	4.4 Les pistes de solution complémentaires, hors formation continue.....	25
5	RECOMMANDATIONS	26
	Conclusion	27
	Annexes.....	29

MOT DE LA DIRECTRICE GÉNÉRALE



Photo : Jocelyne Vautour

Pourquoi l'Association acadienne des artistes professionnel.le.s du Nouveau-Brunswick (AAAPNB), un organisme qui regroupe des artistes professionnel.le.s, s'intéresserait-elle à la formation des travailleurs.euses culturel.le.s? Eh bien, depuis l'essai avorté de Culture Plus de renforcer la vitalité des ressources humaines du secteur culturel du Nouveau-Brunswick par le développement professionnel et la formation continue, aucun organisme n'a pris le relais. Aujourd'hui, les pénuries de main-d'œuvre freinent gravement la croissance du secteur des arts et de la culture. Lorsque la gestion, la production, la distribution et la diffusion des arts sont ralenties, les artistes en pâtissent, mais aussi notre société et notre PIB. De plus, beaucoup d'artistes mènent une double vie professionnelle et sont donc également des professionnel.le.s des arts et de la culture.

La formation des travailleurs.euses culturel.le.s nous tient à cœur. Elle est en effet à l'intersection de tous les dossiers menés par notre association et des stratégies sectorielles de la Stratégie globale pour l'intégration des arts et de la culture dans la société acadienne au Nouveau-Brunswick.

Nous tenons à remercier le ministère de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail d'avoir financé cette vaste consultation, et je me réjouis de planifier la suite de notre collaboration. Notre objectif est en effet le même : augmenter l'employabilité des travailleurs.euses culturel.le.s et pallier la pénurie de main-d'œuvre dans le secteur.

Un grand merci également à l'ensemble de nos partenaires qui ont participé aux rencontres de consultation dans toutes les régions de la province : les artistes, les organismes et entreprises artistiques, culturels et patrimoniaux, et bien sûr les travailleurs.euses culturel.le.s qui ont saisi l'importance de ce projet et nous ont fait confiance pour porter leur voix.

Fruit d'un travail collectif, le présent rapport est donc un outil essentiel au développement des compétences, qui s'inscrit dans la mission du Nouveau-Brunswick telle que définie dans le plus récent plan stratégique du ministère de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail¹.

Ensemble, bâtissons l'avenir des travailleurs et des travailleurs.euses culturel.le.s!

Carmen Gibbs,
Directrice générale, Association acadienne des artistes professionnel.le.s
du Nouveau-Brunswick

¹ Gouvernement du Nouveau-Brunswick, ministère de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail, Plan stratégique 2015-2018 (2015), p. 19.

EXÉCUTIF

SOMMAIRE

Le secteur des arts et de la culture du Nouveau-Brunswick, avec ses 7 525 travailleurs.euses, souffrait déjà d'un manque de main-d'œuvre avant la pandémie. Depuis, ce sont trois emplois sur 10 qui ont disparu. La situation est aujourd'hui très préoccupante. Ce manque de main-d'œuvre affecte en effet directement la gestion des entreprises et des organismes artistiques, culturels et patrimoniaux, ainsi que la production, la diffusion et la distribution d'œuvres dans toutes les disciplines artistiques. Il est urgent d'outiller la main-d'œuvre qui tient toujours le fort et de former de nouvelles personnes pour renforcer le secteur. Notre société et notre économie en ont besoin.

L'AAAPNB a mené une vaste consultation du milieu des arts et de la culture au cours de la dernière année pour cerner les besoins en formation et en main-d'œuvre et pour trouver des solutions ensemble. Ces sont 172 personnes qui ont été consultées en ligne ou en personne lors de 13 rencontres de groupe et de 26 entretiens individuels.

VOICI LE FRUIT DE CETTE CONSULTATION :

Compétences à développer et métiers en pénurie :

Les besoins varient selon la discipline artistique, le maillon de la chaîne culturelle – de la gestion à la diffusion – et le type de travailleurs.euses culturel.le.s (salarié.e.s ou travailleurs.euses autonomes). Les besoins prioritaires et les pénuries les plus criantes sont présentés dans les graphiques des pages 19 et 20.



Consultation des travailleurs.euses culturel.le.s à Edmundston, 2022.



Solutions : Les formations à élaborer doivent être pratiques, ancrées dans la réalité du terrain, flexibles, ponctuelles et de courte durée, itinérantes, de préférence offertes en présentiel dans la province, ou ailleurs si les droits d'inscription et une partie des frais liés à la formation sont remboursés. Certaines compétences nécessiteront un atelier de deux jours, que l'un de nos partenaires pourrait élaborer et offrir s'il obtenait le financement pour ce faire, et d'autres nécessiteront la mise sur pied de microprogrammes par l'Université de Moncton et le Collège communautaire du Nouveau-Brunswick. Le tout devra être coordonné par un porteur de ballon qui veillera à la mise en œuvre de réponses stratégiques et collaboratives aux besoins formulés dans cette étude.

RECOMMANDATIONS :

- ▶ Qu'il y ait au sein du ministère de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail (MEPFT) un programme de financement auquel les entreprises et les organismes culturels, artistiques et patrimoniaux du Nouveau-Brunswick auraient accès pour donner de la formation répondant aux besoins prioritaires.
- ▶ Que du financement soit accordé à l'AAAPNB et à ArtsLink NB pour qu'ils élaborent un programme de formation en collaboration avec nos partenaires, en réponse aux besoins prioritaires relevés dans ce rapport. L'AAAPNB et ArtsLink NB coordonneront une réponse centralisée, stratégique, collaborative et fructueuse aux besoins en main-d'œuvre mis en exergue dans cette étude, en vue d'augmenter l'employabilité des travailleurs.euses culturel.le.s et le bassin de main-d'œuvre qualifiée.
- ▶ Que l'accès des participant.e.s aux nouveaux micro-certificats en travail culturel qui seraient créés et offerts par l'Université de Moncton et le Collège communautaire du Nouveau-Brunswick soit facilité, en offrant des bourses couvrant 90 % des droits d'inscription.
- ▶ Que l'admissibilité au programme Formation de la main-d'œuvre du MEPFT soit élargie pour inclure les travailleurs.euses autonomes ou qu'un programme spécifique soit créé pour financer l'accès des travailleurs.euses culturel.le.s, y compris des travailleurs.euses autonomes, aux formations offertes dans la province et ailleurs au pays, en couvrant au moins 75 % de leurs droits d'inscription aux formations. Les travailleurs.euses autonomes, très nombreux.ses dans notre secteur, n'ont en effet pas d'employeur susceptible de couvrir les dépenses liées à leur développement professionnel. Faciliter leur accès à la formation continue comblera des besoins de développement de compétences parfois très spécifiques et leur permettra de décrocher davantage de contrats.



INTRODUCTION

Bâtissons l'avenir des travailleurs et travailleuses culturel.le.s est un projet de l'Association acadienne des artistes professionnel.le.s du Nouveau-Brunswick (AAAPNB) financé par le ministère de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail (MEPFT) du Nouveau-Brunswick.

Ce projet cible les 7 525 travailleurs.euses culturel.le.s de la province. Ces technicien.ne.s de scène, producteurs.rices de films, agent.e.s culturel.le.s dans les municipalités et bien d'autres professionnel.le.s sont autant de travailleurs.euses de l'ombre qui font exister les arts et la culture. Avant la pandémie, le secteur souffrait déjà d'un manque de main-d'œuvre et de compétences. Depuis, ce sont trois emplois sur 10 qui ont disparu dans notre secteur. Ce manque s'est ainsi transformé en une pénurie criante, à laquelle nous devons réagir sans délai.

Nous souhaitons, grâce à ce projet, régulariser l'offre d'occasions de développement des compétences pour les travailleurs.euses culturel.le.s, occasions qui en ce moment sont pratiquement inexistantes, alors que les besoins de développement professionnel demeurent et vont en croissant. Plus largement, nous souhaitons contribuer à faire connaître et reconnaître et à professionnaliser les métiers culturels pour conserver les travailleurs.euses culturel.le.s actuel.le.s et attirer de nouveaux talents.

Les objectifs du projet, tels que mentionnés dans notre demande de financement au MEPFT, sont les suivants :

- Assurer la pérennité des emplois dans le secteur des arts et de la culture en mettant en lumière les défis que la pandémie a fait émerger.
- Renforcer l'écosystème artistique et améliorer la situation socioéconomique des travailleurs.euses culturel.le.s en renforçant leurs compétences.
- Favoriser le maintien de la main-d'œuvre du secteur des arts et de la culture au Nouveau-Brunswick.
- Procéder à l'idéation d'un programme de développement des compétences.
- Aider les travailleurs.euses culturel.le.s à améliorer leurs compétences pour qu'ils réintègrent le secteur.

- Assurer l'intégration professionnelle de la relève et des nouveaux.elles arrivant.e.s et faciliter leur entrée directe sur le marché du travail.
- Travailler en concertation et développer des partenariats avec le milieu et les établissements d'enseignement supérieur pour fournir des solutions de formation adaptées aux besoins du milieu.
- Par l'accompagnement professionnel, le transfert d'expertise et les occasions d'apprentissage expérientiel, encourager l'acquisition de connaissances spécifiques individuelles sur le terrain.

Le rehaussement des compétences de tous.tes dans l'écosystème du travail culturel améliore sans contredit la valeur économique des biens et services culturels. Les retombées économiques directes et indirectes et les emplois qui en découlent sont considérables au Nouveau-Brunswick.

La richesse collective se mesure par le taux d'activité dans l'économie locale et régionale. À la différence de certains secteurs d'activité qui importent les fournitures et qui délocalisent les emplois, le secteur culturel génère des retombées directes dans l'économie locale et régionale. En effet, les producteurs.trices du secteur culturel importent peu de fournitures et leurs principales dépenses sont d'abord liées à la rémunération des ressources humaines (rémunération et cachets) et aux coûts de location ou d'entretien des infrastructures de la région. Ces dépenses génèrent des impôts, des achats et des taxes sur ces derniers qui contribuent grandement à l'économie du Nouveau-Brunswick.

La culture est vue comme un capital social et un outil de développement social extrêmement utile, notamment pour la lutte contre l'exclusion des groupes les plus vulnérables de la population. Les interventions en ce sens font appel à des compétences bien précises.

Les investissements dans le secteur culturel sont forcément profitables pour la population et permettent au Nouveau-Brunswick d'être concurrentiel dans l'économie créative et l'économie du savoir à l'échelle mondiale².

² AAAPNB, *Les ressources humaines en culture du Nouveau-Brunswick* (2014), p. 12.

1. GENÈSE



Nicole Haché, *Sans destination particulière*, performance, 2022. Photo : @NRL.

Avant la pandémie de la COVID-19, les arts et la culture étaient un secteur vigoureux. Comptant 7 525 emplois, il rapportait 572 millions de dollars à l'économie néo-brunswickoise. C'est même le secteur qui, au Nouveau-Brunswick, a connu la plus forte augmentation de l'emploi au cours de la dernière décennie, soit 16,4 %³. Puis, en mars 2020, tout a fermé. La pandémie a frappé le secteur de plein fouet. Du jour au lendemain, les artistes n'ont plus de public, les salles de spectacle, cinémas, librairies, galeries et musées ferment, les festivals sont suspendus et les nombreuses personnes qui travaillent dans l'ombre, dans ces milieux de travail et dans le cadre de ces événements se retrouvent sans contrat.

*Depuis, le secteur a perdu
trois emplois sur 10!*

EMPLOIS AU
NOUVEAU-BRUNSWICK

INFORMATION,
CULTURE ET LOISIRS

32,4 %

de diminution

entre avril 2019 (13 900)
et avril 2020 (9 400)

3,1 %

d'augmentation

entre avril 2020 (9 400)
et février 2022 (9 700)⁴

PRODUIT INTÉRIEUR BRUT
AUX PRIX DE BASE
PAR INDUSTRIES, CANADA

ARTS, SPECTACLES
ET LOISIRS

46 %

**de diminution
du PIB**

entre août 2019 et août 2020

25,3 %

**de diminution
du PIB**

entre février 2020 et février 2022,
contre 11 % de diminution pour le
secteur « hébergement et services
de restauration » durant la même
période⁵.

Le secteur manquait déjà de main-d'œuvre avant la pandémie. Aujourd'hui, la situation est critique. On note certes une légère augmentation du nombre de travailleuses culturelles depuis 2020 (3,1%), mais la hausse est bien loin de pallier la diminution tragique de leur nombre pendant la pandémie. Il est aujourd'hui essentiel d'accompagner fermement cette fragile reprise. Car sans techniciens, par exemple, il n'y a pas de spectacles professionnels; la qualité de présentation et la carrière des artistes dépendent directement de leurs services. Le tournage des films est ralenti par la rareté des équipes disponibles. Les libraires manquent de personnel. *Bâtissons l'avenir des travailleurs et travailleuses culturels* veut apporter des solutions concrètes à cette situation dramatique qui gangrène le secteur des arts et de la culture.

³ Boco, E., Leonard, P., et McDonald, T., *A profile of employment across industries in New Brunswick: 1996-2019* (2020).

⁴ Statistique Canada, « Tableau 14-10-0091-01, Emploi selon l'industrie, moyennes mobiles de trois mois, données non désaisonnalisées, provinces et régions économiques ».

⁵ Statistique Canada, « Tableau 36-10-0434-01, Produit intérieur brut (PIB) aux prix de base, par industries, mensuel ».

1.1 Chronologie

Tableau 1 : Chronologie d'événements et de rapports précurseurs à *Bâtissons l'avenir des travailleurs et travailleuses culturel.le.s*

2009	<i>Stratégie globale pour l'intégration des arts et de la culture dans la société acadienne au Nouveau-Brunswick (annexe 2)</i>	La formation est une priorité dans 3 de ses 7 stratégies sectorielles
2011-2014	Consultation en vue d'établir un nouveau mécanisme de développement des ressources humaines en culture au N.-B.	Rapport publié par la Table de concertation des ressources humaines en culture (2014), une table issue des États généraux
2016	Création de Culture Plus	Organisme voué à renforcer les ressources humaines du secteur culturel du N.-B. par le développement professionnel et la formation continue
2018	<i>Trajectoire 18>23 : la Stratégie globale renouvelée</i>	4 de ses 5 stratégies sectorielles incluent la formation des travailleurs.euses culturel.le.s
2019	Dissolution de Culture Plus	L'organisme n'a pas fourni les services qui lui avaient été confiés
2020	MAINTENANT AGISSONS pour la survie du milieu des arts et de la culture	Rapport issu des consultations du milieu pendant la pandémie

L'employabilité et les besoins en formation des travailleurs.euses culturel.le.s sont donc des priorités pour le secteur et pour le gouvernement du Nouveau-Brunswick depuis 2009!

Trois recommandations du rapport *MAINTENANT AGISSONS pour la survie du milieu des arts et de la culture* visent directement la formation des professionnel.le.s des arts et de la culture :

- Améliorer l'expertise du milieu en donnant aux artistes l'accès à des occasions de développement professionnel en ligne et en personne afin de mieux répondre aux besoins actuels du milieu, notamment en ce qui a trait au numérique.
- Augmenter l'offre de perfectionnement professionnel à l'intention des travailleurs.euses culturel.le.s.
- Remplacer la main-d'œuvre perdue et encourager la relève qui souhaite intégrer ce milieu de travail.

C'est pour répondre à ces recommandations que l'AAAPNB a conçu et mené le projet dont le présent document fait rapport. Il est le fruit d'une vaste consultation du milieu des arts et de la culture visant à :

- dégager les besoins prioritaires en formation et évaluer l'ampleur de la pénurie de main-d'œuvre qui sévit dans des métiers en particulier;
- proposer des solutions pour former les travailleurs.euses culturel.le.s d'aujourd'hui et de demain.

1.2 Qui sont les travailleurs.euses culturel.le.s?

Toute personne qui travaille dans le champ culturel (pour un organisme culturel, une micro-entreprise créative, un organisme de service ou comme travailleuse ou travailleur autonome), ce qui comprend les domaines des arts visuels et médiatiques, des métiers d'art, des arts de la scène, de la littérature, de la musique et/ou du cinéma, et dont les fonctions touchent la production, la création, la formation, la conservation, la distribution, la diffusion, le soutien, l'éducation et la promotion de ces domaines. Quelques exemples : un.e machiniste sur un plateau de tournage, un.e éditeur.trice dans une maison d'édition, un.e comptable dans un festival⁶.

Formation en technique de scène, 2022. Photo : Jocelyne Vautour.

⁶ AAAPNB, *Trajectoire 18>23* (septembre 2018), p. 142.

Les artistes sont aussi très souvent travailleurs.euses culturel.le.s. Ils mènent ainsi une double vie professionnelle en cumulant diverses activités rémunératrices, que ce soit dans le secteur culturel ou un autre secteur d'activité (emploi alimentaire, c'est-à-dire effectué sans passion, uniquement pour l'argent). En effet, de nombreux.se artistes exercent aussi un emploi dans le secteur culturel, comme un.e musicien.ne qui est également technicien.ne. La double vie professionnelle est une réponse aux risques économiques des artistes et des travailleurs.euses indépendant.e.s, tels que la fluctuation de revenu, le sous-emploi, le risque d'entreprise et le risque de désuétude des connaissances⁷.

Voici les principales particularités que présente le travail des travailleurs.euses culturel.le.s :

- Il s'agit d'un travail atypique, qui comprend d'autres formes que l'emploi régulier à temps plein, à temps partiel, occasionnel ou saisonnier auprès d'un seul employeur. Le travail culturel est souvent intermittent, avec une rémunération par projet, par festival, par prestation ou service rendu.
- C'est un travail en forte demande de main-d'œuvre, particulièrement depuis que la pandémie a provoqué un exode des travailleurs.euses culturel.le.s du secteur culturel vers d'autres secteurs.
- Il est nécessaire à la survie des artistes et du milieu des arts et de la culture, présentement à bout de souffle.
- Beaucoup ne s'identifient pas à ce travail, car les métiers et les rôles sont très variés, souvent intermittents et conjugués à d'autres professions en dehors du secteur culturel.



Table arts et culture en éducation, Caraquet, 2022. Photo : David Champagne.

LE TRAVAIL INTERMITTENT

L'activité cyclique crée du travail intermittent : d'une production à une autre, d'une saison touristique à une autre, se glissent des périodes sans revenus, pendant lesquelles les artistes et les travailleurs.euses culturel.le.s peuvent se consacrer au ressourcement, à la formation ou au développement de projets avant d'entreprendre un nouveau cycle de création, de production et de diffusion. Les artistes connaissent bien le phénomène, mais l'intermittence touche aussi la plupart des travailleurs.euses culturel.le.s autonomes et salarié.e.s, car le travail dans les organisations fait partie de la chaîne culturelle, dont la finalité est la rencontre des publics : tournées, expositions, visites de lieux du patrimoine selon la saison touristique, par exemple. Les organisations dépendent en grande partie du financement par projets, ce qui explique la part des emplois à durée déterminée et le recrutement ponctuel ou saisonnier⁸.

⁷ AAAPNB, *Les ressources humaines en culture du Nouveau-Brunswick* (2014), p. 19-20.

⁸ AAAPNB, *Les ressources humaines en culture du Nouveau-Brunswick* (2014), p. 20.

2. PROCESSUS ET MÉTHODOLOGIE DE RECHERCHE ET DE CONSULTATION



Consultation des travailleurs.euses culturel.le.s à Dalhousie, 2022.

Pour réaliser cette étude, le travail s'est échelonné comme suit de novembre 2021 au mois de mai 2022 :

- analyse de la documentation et des données existantes pour dégager les tendances, les actualisations nécessaires et la structure de collecte de données (de novembre à décembre 2021);
- puis consultation de l'ensemble du secteur des arts et de la culture (du mois de janvier au mois de mai 2022).

Pendant la consultation, nous avons utilisé ce qui fait notre force à l'AAAPNB, notre réseau de partenaires et les tables de concertation de la Stratégie globale renouvelée (voir annexe 2), pour consulter l'ensemble du milieu des arts et de la culture de la province : les artistes, les entreprises, les organismes et entreprises culturels, artistiques et patrimoniaux et, bien sûr, les travailleurs.euses culturel.le.s œuvrant dans toutes les disciplines artistiques et dans toutes les régions de la province.

Le tableau ci-dessous résume les grandes étapes du projet :

Tableau 2 : Plan de travail

ÉTAPE 1	ÉTAPE 2	ÉTAPE 3	ÉTAPE 4
<p>Consultation sur les besoins en formation</p>	<p>Consultation sur les pistes de solution</p>	<p>Analyse des données et rédaction du rapport <i>Bâtissons l'avenir des travailleurs et travailleuses culturel.le.s</i></p>	<p>Création d'un programme de formation</p>
<p>JANVIER-FÉVRIER 2022</p>	<p>FÉVRIER 2022</p>	<p>AVRIL 2022</p>	<p>2022-2023</p>
<ul style="list-style-type: none"> ► Consultation des organismes artistiques, culturels et patrimoniaux, ainsi que des entreprises et industries artistiques ► Cinq sessions Zoom (une session par discipline) ► Rencontre de la Table des organisations artistiques, culturelles et patrimoniales (voir annexe 2) 	<ul style="list-style-type: none"> ► Consultation des travailleurs.euses culturel.le.s en personne ► Tournée des régions d'Edmundston, Dalhousie, Caraquet et Moncton 	<ul style="list-style-type: none"> ► Rencontre avec les partenaires intéressés à offrir et/ou à financer des formations <p>JUIN 2022</p> <ul style="list-style-type: none"> ► Soumission du rapport compilant les besoins et les pistes de solution au MEPFT 	<ul style="list-style-type: none"> ► Si le MEPFT accepte et met en place les recommandations de ce rapport

2.1 Qui?

La consultation visait principalement la communauté francophone de la province, mais nous avons également rencontré des organismes artistiques et culturels d'autres provinces de l'Atlantique et d'ailleurs au pays. Nous avons aussi discuté de cette étude avec les communautés autochtone et anglophone pour sonder leur intérêt à collaborer.

Du côté de la communauté autochtone, nous avons rencontré Mawi'Art: Wabanaki Artist Collective et l'agente de liaison autochtone du Conseil des arts du Nouveau-Brunswick et nous avons communiqué avec quelques travailleurs.euses culturel.le.s. Leur volonté est claire : les besoins en formation des travailleurs.euses culturel.le.s autochtones, vastes et urgents, doivent être définis par un.e membre des Premières Nations, qui mènerait un projet semblable au nôtre. L'AAAPNB

s'est engagée à partager ce rapport et les outils de consultation développés avec la personne autochtone qui entreprendra ce projet.

Du côté de la communauté anglophone, ArtsLink NB a collaboré avec l'AAAPNB dans le cadre du projet. Les deux associations ont organisé conjointement une rencontre, en anglais, avec les organismes artistiques et culturels et des travailleurs.euses culturel.le.s anglophones de toutes les disciplines et de toutes les régions de la province pour cerner leurs besoins. De plus, ArtsLink NB a traduit l'outil principal de cette consultation, le sondage en ligne, et l'a promu auprès de la communauté artistique anglophone. Les réponses de celle-ci sont incluses dans ce rapport préparé par l'AAAPNB. Le sondage en ligne est présenté dans la section « Comment et pourquoi? ».

2.2 Combien?

— **182** travailleurs.euses culturel.le.s se sont inscrit.e.s au nouveau répertoire des travailleurs.euses culturel.le.s de la province;

— **172** personnes consultées en ligne ou en personne, en groupe ou individuellement, dont **134** individus et **83** organismes listés en annexe 3. Plusieurs ont pris part à différentes rencontres, car les travailleurs.euses culturel.le.s portent bien souvent divers chapeaux;

— **104** personnes ont rempli un long – et, avouons-le, plutôt fastidieux – sondage en ligne sur leur profil, leurs besoins et les pistes de solution;

— **14** rencontres de consultation en groupe et **26** rencontres individuelles ont eu lieu. Voir le calendrier des consultations de groupes en annexe 4.

2.3 Comment et pourquoi?

Le répertoire des travailleurs.euses culturel.le.s et le sondage en ligne conçus pour ce projet se sont avérés des outils indispensables.

Le répertoire nous a d'abord permis de construire une première base de données des travailleurs.euses culturel.le.s de la province, qui répond à trois objectifs :

- permettre d'entrer en contact avec les travailleurs.euses culturel.le.s pour les consulter sur leurs besoins en formation;
- promouvoir la notion de travailleur.euse culturel.le et ainsi renforcer le sentiment d'appartenance à cette profession mal nommée et souvent sous-estimée;
- offrir une véritable vitrine de cette main-d'œuvre afin de faciliter le réseautage et les opportunités de contrats et d'emplois, dès que le répertoire sera mis en ligne sur le nouveau portail web de l'AAAPNB. Il sera alors possible de consulter le répertoire par région, compétence, type d'emplois, discipline artistique, etc.

Quant au sondage en ligne, il est le fruit de la première étape de consultation. Il reprend de manière exhaustive tous les besoins en formation mentionnés au cours des sept rencontres de groupe de la première étape de consultation. C'est la raison pour laquelle ce sondage est relativement long à remplir. L'intention de ce sondage est elle aussi triple :

- dresser un profil du ou de la travailleur.euse culturel.le;
- prioriser les besoins en formation exprimés pendant la première étape de consultation;
- déterminer les types de formation à offrir pour répondre aux besoins prioritaires.

Nos différentes listes de diffusion de courriels, qui permettent de cibler jusqu'à 2 100 personnes liées au milieu des arts et de la culture, notre site Internet, notre infolettre *Inform'ART* ainsi que notre page Facebook ont été mis à profit pour promouvoir ces deux outils, ainsi que toutes les rencontres de groupe.

2.4 Où?

Les rencontres se sont d'abord déroulées en ligne pendant la première étape de consultation. Mais grâce à l'assouplissement des restrictions sanitaires liées à la COVID-19 au mois de février 2022, puis à la levée de toutes les restrictions restantes le mois suivant, nous avons pu prendre la route pour mener une tournée de consultations, en personne, à travers la province. À Edmundston, Dalhousie, Caraquet puis Moncton, nous avons rencontré les principaux.ales intéressé.e.s, soit les travailleurs.euses culturel.le.s. Ces rencontres en personne ont donné lieu à de vifs et fructueux échanges d'idées, notamment sur les pistes de solution. Il aurait été difficile de susciter de tels échanges en ligne.

2.5 Limites de la consultation

- L'échantillon des sondé.e.s est certes important, mais ne représente qu'une infime partie des travailleurs.euses culturel.le.s. Notons cependant que de très nombreux organismes artistiques et culturels (83), qui eux-mêmes rassemblent et représentent ces travailleurs.euses, ont contribué à cette étude et ont permis de prendre le pouls du secteur.
- Notre structure de recherche est unique et adaptée à notre milieu. Nous avons mené une première étape de consultation large et ouverte, avant l'étape de convergence qui aura permis d'établir les priorités. Notre recherche était basée sur une structure à deux axes : la discipline

artistique et le maillon de la chaîne culturelle. L'unicité de cette structure pourrait compliquer l'utilisation de nos données au niveau national ou encore la comparaison de la situation au Nouveau-Brunswick avec celle d'autres provinces et territoires.

- L'échantillon de la communauté anglophone est très limité. Une seule rencontre a été organisée et seulement huit travailleurs.euses culturel.le.s ont répondu au sondage traduit en anglais, ce qui a tout de même permis de prendre le pouls des besoins de la communauté anglophone, grâce à la collaboration d'ArtsLink NB.



Consultation des travailleurs.euses culturel.le.s à Moncton, 2022.

3. DIAGNOSTIC DES RESSOURCES HUMAINES EN CULTURE



Tournage du film *Marie Hélène Allain en dialogue avec la pierre* de Rodolphe Caron. Production de l'Office national du film du Canada et des Productions Appalaches. Photo : Rodolphe Caron.

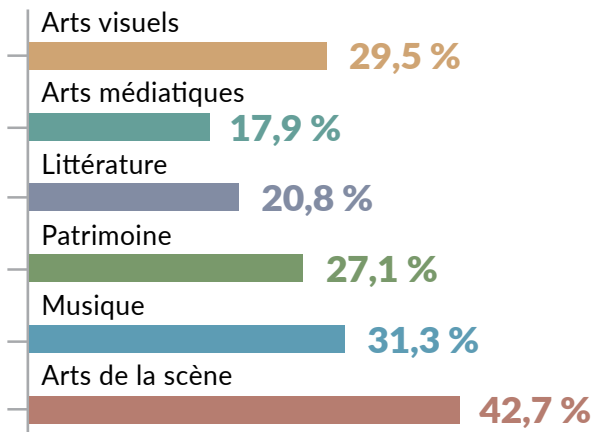
Cette section fait état des besoins en formation que les travailleurs.euses culturel.le.s ont priorisés et des métiers où il existe une pénurie de main-d'œuvre selon les artistes et les organismes et entreprises culturels, artistiques et patrimoniaux.

3.1 Profil des travailleurs.euses culturel.le.s sondé.e.s

D'abord, dressons le profil des travailleurs.euses culturel.le.s qui ont participé au sondage en ligne. Les répondant.e.s sont de tous âges et de toutes les régions de la province et représentent toutes les disciplines artistiques. La moitié a entre 40 et 65 ans, un tiers entre 25 et 40 ans et 13 % ont plus de 65 ans. La moitié habite dans le Nord de la province et un peu moins de l'autre moitié (43 %), dans le Sud. La discipline artistique la plus représentée (voir graphique 1) est celle des arts de la

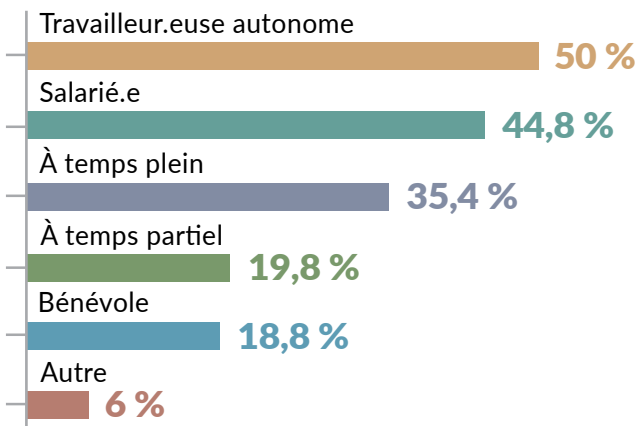
scène (42 %), suivie des arts visuels (29,5 %). La discipline la moins représentée dans notre échantillon est celle des arts médiatiques (18 %), un secteur à la reprise fulgurante qui n'a tout simplement pas les équipes nécessaires au soutien de cette reprise. Dans ce contexte, comment trouver le temps de participer à notre consultation? Enfin, la vaste majorité des sondé.e.s œuvre dans plus d'une discipline artistique.

Graphique 1 : Répartition des répondant.e.s par discipline artistique (sondage en ligne)



Ils sont à 50 % des travailleurs.euses autonomes, contre 45 % de salarié.e.s. Quelque 35 % travaillent à temps plein dans le secteur culturel contre 20 % à temps partiel (voir graphique 2). Les principaux employeurs des salarié.e.s sont les organismes à but non lucratif et les festivals et centres culturels, suivis des compagnies de théâtre ou de danse et des municipalités.

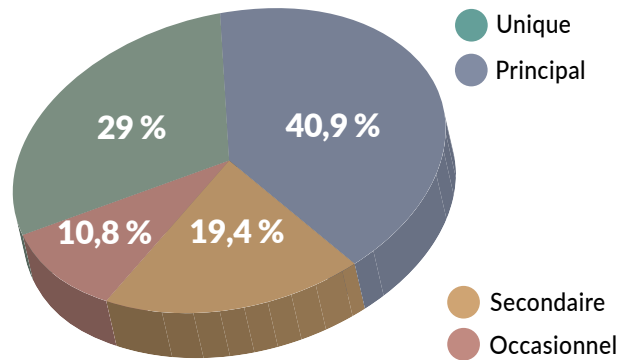
Graphique 2 : Nature de l'emploi des travailleurs.euses culturel.le.s (sondage en ligne)



Comme il est mentionné précédemment, une spécificité importante des travailleurs.euses culturel.le.s à ne pas négliger dans cette étude est qu'ils portent souvent de multiples chapeaux. Seul un tiers des répondant.e.s travaille uniquement dans le milieu culturel. Le travail culturel est l'emploi principal de moins de la moitié des sondé.e.s francophones (40,9 %, voir graphique 3), contre exactement la moitié des sondé.e.s anglophones. Et ce travail est l'emploi secondaire d'une personne francophone enquêtée sur cinq, contre une sur quatre du côté anglophone.

Graphique 3 : Évaluation de la multiplicité des emplois exercés (sondage en ligne)

Le travail culturel est-il votre emploi?



Dans ce sondage, nous avons utilisé les listes de métiers dressées par Compétence Culture⁹ (Québec) et le Conseil des ressources humaines du secteur culturel (un organisme national). Compétence Culture, anciennement appelé Conseil québécois des ressources humaines en culture, travaille au développement et à la reconnaissance des compétences des artistes et des travailleurs.euses culturel.le.s via des fonctions de veille, de développement et de diffusion des connaissances du marché du travail et des enjeux des ressources humaines en culture. L'organisme offre également un programme de formation. La liste des métiers du secteur du patrimoine provient, quant à elle, du Conseil des ressources humaines du secteur culturel.

Grâce à ces listes de métiers, de nombreuses personnes sondées ont réalisé la diversité des métiers qu'elles exercent simultanément, alors qu'au Québec, par exemple, les travailleurs.euses culturel.le.s ont davantage tendance à exercer un métier unique. Cette situation est imputable à certaines caractéristiques du milieu, notamment :

- ▶ la pénurie de main-d'œuvre dans de nombreux métiers artistiques et culturels, que nous aborderons également dans cette section;
- ▶ l'absence complète au Nouveau-Brunswick de nombreux métiers qui existent au Québec;
- ▶ la précarité et la fragilité des professions culturelles, qui résultent du sous-financement des arts et de la culture et de la nature cyclique du milieu culturel.

⁹ Compétence Culture, *Diagnostic des ressources humaines du secteur culturel au Québec, 2018-2021* (Juin 2018), p. 282-317.

Tableau 3 : Nombre de professions exercées par travailleur.euse culturel.le (sondage en ligne)

Discipline artistique	Nombre moyen de professions exercées par travailleur.euse culturel.le francophone
Arts visuels	8
Arts médiatiques	12
Littérature	4
Patrimoine	3
Musique	9
Arts de la scène	4

3.2 Besoins en formation

La recherche sur les besoins en formation s'est articulée autour de deux axes :

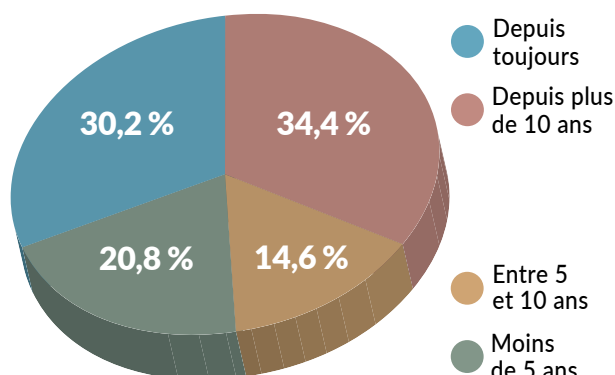
- les cinq disciplines artistiques et culturelles ainsi qu'une catégorie « tronc commun » qui rassemble les besoins communs à toutes les disciplines (arts de la scène, arts médiatiques, littérature, musique, patrimoine et arts visuels);
- trois des maillons de la chaîne culturelle : la gestion, la production et la diffusion/distribution

Cette structure a permis de capter l'ensemble des besoins établis dans l'analyse de la documentation et des données existantes ainsi que pendant la consultation, comme l'illustre le schéma suivant. Les deux graphiques suivants présentent les compétences prioritaires à développer et les métiers où il existe une pénurie de main-d'œuvre.

Notons qu'une part non négligeable des personnes sondées (un tiers) a intégré le secteur dans les 10 dernières années, dont une personne sur cinq dans les cinq dernières années. C'est justement en début de carrière que les professionnel.le.s ont particulièrement besoin d'accompagnement sous forme de développement professionnel, même s'il est indispensable de leur en offrir tout au long de leur carrière.

Graphique 4 : Longévité de l'emploi culturel (sondage en ligne)

Depuis quand êtes-vous travailleur.euse culturel.le?



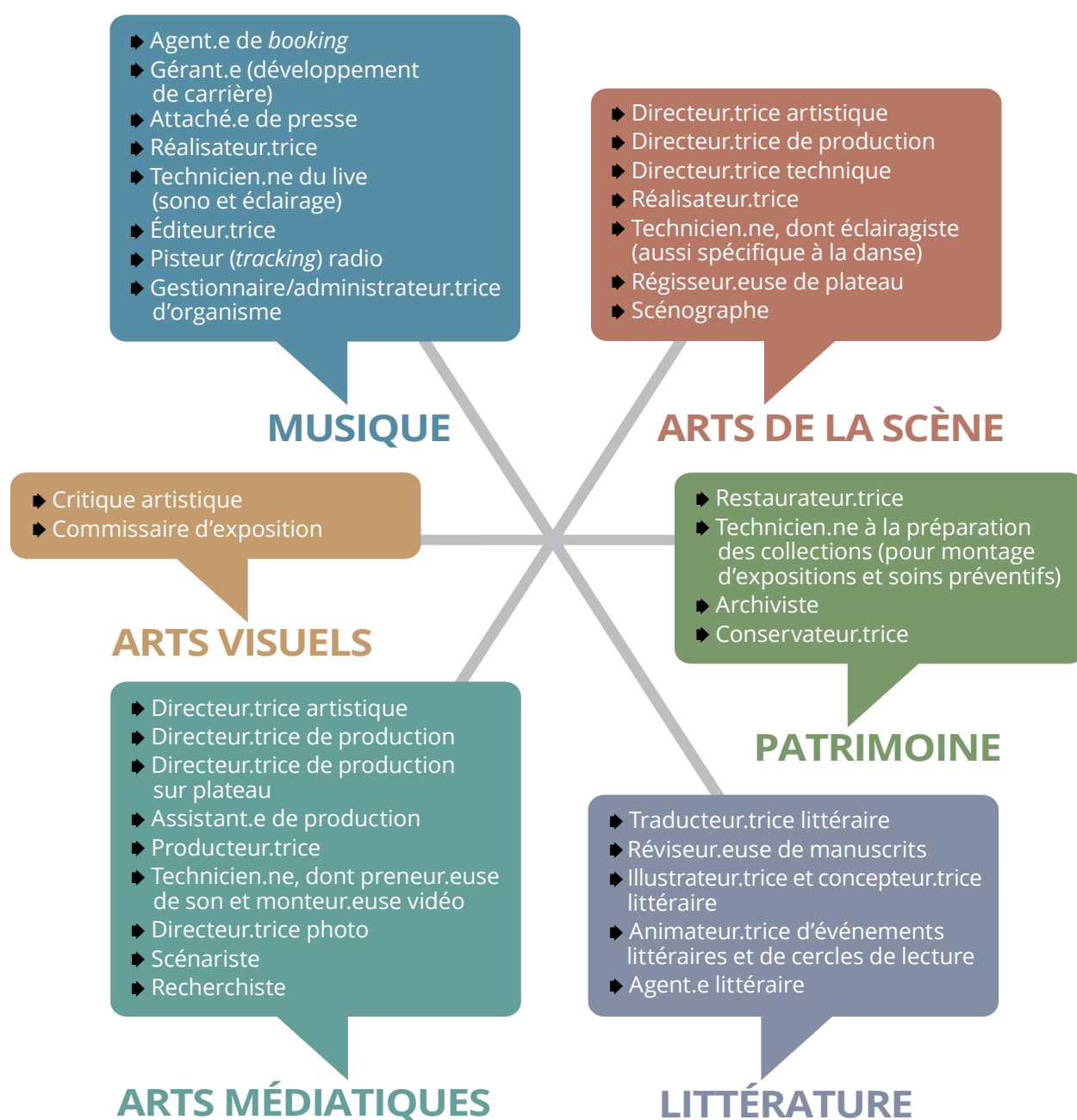
Formation en technique de scène, 2022.
Photo : Jocelyne Vautour.

3.3 Métiers aux prises avec une pénurie de main-d'œuvre

Parmi les besoins exprimés pendant la consultation, certains consistaient en des compétences à acquérir et d'autres étaient liés à la pénurie de main-d'œuvre dans certains métiers. Or, les réponses à inventer doivent être pensées différemment selon que l'on veut soit développer une compétence spécifique d'un travailleur.euse culturel.le, soit créer un.e nouveau.elle travailleur.euse culturel.le. Pour exercer un métier, il est nécessaire d'acquérir et de perfectionner tout un ensemble de compétences. Il nous semblait donc important de distinguer les besoins en compétences spécifiques exprimés par les travailleurs.euses culturel.le.s (captés dans le graphique 5) et les besoins en main-d'œuvre rapportés dans les métiers en pénurie (présentés dans le graphique 6).

Cette liste de métiers en pénurie n'est pas exhaustive. Elle ne répertorie que les pénuries les plus importantes, telles que mentionnées surtout par les organismes et les entreprises culturels, artistiques et patrimoniaux, ainsi que par les artistes.

Graphique 6 : Métiers en pénurie



4. DES PISTES DE SOLUTION



Formation en technique de scène, 2022. Photo : Jocelyne Vautour.

Cette section propose des pistes de solution pour répondre aux besoins exprimés lors des consultations en ce qui a trait aux compétences à développer et à la pénurie de main-d'œuvre.

Or, les quelques constats que nous dégageons de cette vaste consultation indiquent que les conditions sont enfin réunies pour que ces pistes de solution soient mises en place :

- ▶ l'appétit des professionnel.le.s des arts et de la culture pour accéder à de la formation afin de maintenir et d'aiguiser leur niveau de compétence et d'étendre leur expertise (83 % des répondant.e.s ont d'ailleurs déjà participé à un programme de formation continue);
- ▶ leur volonté d'être reconnu.e.s et valorisé.e.s en tant que travailleurs.euses culturel.le.s;
- ▶ la volonté affirmée des partenaires de l'AAAPNB de prendre part à la solution;
- ▶ la nécessité de désigner un porteur de ballon pour coordonner un programme de formation qui répondra aux besoins décelés dans cette étude.

4.1 Types de formation à privilégier

Les formations à construire doivent être pratiques, ancrées dans la réalité du terrain, flexibles, ponctuelles et de courte durée (concentrées en un bloc de journées en semaine), itinérantes, de préférence offertes en présentiel dans la province, ou ailleurs si les droits d'inscription et une partie des frais liés à la formation sont remboursés. Voir l'annexe 7 pour le détail des réponses au sondage sur les types de formation.

4.2 Étude de cas : formation pilote en technique de scène

La pénurie de technicien.ne.s professionnel.le.s est si criante que deux directeurs techniques du Sud-Est de la province, débordés de travail, ont entrepris de former de futur.e.s collègues, une cohorte de technicien.ne.s francophones capable d'intégrer rapidement le marché du travail et de combler les manques actuels. Ils ont bâti un curriculum, approché des partenaires et des formateurs et, au mois de février 2022, l'appel de candidatures était lancé.

La formation est financée par l'AAAPNB – par des fonds autres que ceux consacrés à cette étude –, en partenariat avec Atlas Films et six diffuseurs de la région (le Théâtre Capitol, le Centre des arts et de la culture de Dieppe, le Pays de la Sagouine, le Monument Lefebvre, le théâtre l'Escaouette et le Centre culturel Aberdeen), et est composée de 80 heures de cours de groupe et individuel offerts à six participants, dont un technicien habitant à l'extérieur du Sud-Est. Le curriculum, divisé en neuf volets, couvre : les principes de base en technique, la conception vidéo, la régie, la théorie du son, la théorie de l'éclairage, la console de son (les différentes consoles utilisées dans la région) et, enfin, la simulation d'un spectacle et le vrai spectacle. La formation a débuté le 19 mars et s'est terminée par un spectacle présenté devant public le 21 mai, que les techniciens nouvellement formés ont organisé et dont ils ont entièrement assuré la production technique.

L'appel de candidatures (en annexe 8) n'a été ouvert que pendant une semaine et visait à trouver des personnes du Nouveau-Brunswick intéressées à

devenir technicien.ne.s professionnel.le.s et disponibles pendant des blocs d'heures précises échelonnés sur une période de trois mois, qui débutait seulement deux semaines après la clôture de l'appel. Et malgré cet échéancier très serré, 21 candidatures sérieuses ont été reçues!

Quelques points forts de cette formation :

- pensée par et pour les technicien.ne.s;
- ancrée dans la réalité du terrain : un calendrier de formation articulé autour des productions existantes pour offrir aux participant.e.s un apprentissage expérientiel (shadowing); **rappelons qu'un des objectifs du plan stratégique du ministère de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail est de multiplier les possibilités d'apprentissage expérientiel¹⁰** ;
- offrant l'accès à un réseau de contacts professionnels grâce au partenariat avec les six diffuseurs de la région du Grand Moncton;
- accessible : non seulement la formation est gratuite, mais les participant.e.s sont en fait rémunéré.e.s, comme ce serait le cas dans le cadre d'un stage en entreprise.

La formation s'est extrêmement bien déroulée. L'AAAPNB l'a documentée sous forme de photographies, dont certaines sont incluses dans ce rapport, et de vidéos. Un sondage sur leur satisfaction sera également envoyé aux participants et un suivi sera effectué dans les prochains mois pour voir si ce pied à l'étrier les a bel et bien propulsés vers une carrière de techniciens professionnels.

Formation en technique de scène, 2022. Photo : Jocelyne Vautour.

¹⁰ Gouvernement du Nouveau-Brunswick, ministère de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail, Plan stratégique 2015-2018 (2015), p. 19.

UNE VOLONTÉ AFFIRMÉE DE COLLABORER

De nombreux organismes et entreprises culturels et artistiques, ainsi que les établissements d'enseignement postsecondaire ont exprimé leur intérêt à collaborer pour pallier la pénurie de main-d'œuvre culturelle. Voici quelques exemples d'organismes qui veulent faire partie de la solution et des projets d'offre de formation en développement :

- ▶ Dans le cadre du projet Agora (en cours de développement), RADARTS vise à offrir une panoplie de formations aux diffuseurs de spectacles membres de l'organisme sur une période de trois ans. Toutes les formations ne sont pas encore définies. Certaines pourraient donc cibler spécifiquement les besoins prioritaires de cette étude.
 - ▶ TV5 Unis est intéressé à former pour travailler, c'est-à-dire à former des personnes qui veulent faire carrière dans le secteur, en intégrant des stagiaires sur les plateaux de tournage dans le cadre de « productions-écoles ». Ces formations pourraient être reconnues par le CCNB.
 - ▶ Le Festival international du cinéma francophone en Acadie veut offrir des formations mensuelles, tout au long de l'année, sur divers sujets. Le festival est prêt à répondre aux besoins énumérés dans cette étude.
 - ▶ L'Association des théâtres francophones du Canada lancera cet été Vitrine sur l'admin, un nouveau programme de développement professionnel continu pour les gestionnaires du domaine culturel, mené en partenariat avec l'Université de l'Ontario français, qui répondra à plusieurs besoins soulevés en gestion d'organisme.
 - ▶ Les salons du livre proposent d'offrir des sessions de formation lors de leur tenue, alors que l'industrie est déjà rassemblée.
 - ▶ Les Éloizes pourraient inclure davantage d'opportunités d'apprentissage expérientiel (*shadowing*), comme par exemple dans le cadre d'une formation technique.
 - ▶ L'AAAPNB offre depuis 2016 une série de formations aux élu.e.s, aux employé.e.s et aux intervenant.e.s culturel.le.s du milieu municipal dans le cadre du projet d'accompagnement et de formation des municipalités, ainsi qu'une série de formations destinées aux artistes. Le contenu de ces deux séries de formations pourra être adapté selon les besoins ciblés dans cette étude et selon le public visé.
- ▶ Plusieurs organismes nationaux de service aux arts, dont Musicaction, l'ANIM, l'ATFC, l'AGAVF, l'APFC et le FRIC, ont démontré un intérêt à collaborer pour répondre aux besoins établis lors des consultations.
 - ▶ L'Université du Nouveau-Brunswick (UNB) prévoit adapter le certificat en ligne *Certificate in Contemporary Management in Arts & Culture* pour l'offrir en français dès la rentrée prochaine.



Table arts et culture en éducation, Caraquet, 2022.
Photo : David Champagne.



Table arts et culture en éducation, Caraquet, 2022.
Photo : David Champagne.

Dans cette étude, nous n'avons pas entrepris de dresser la liste de toutes les formations destinées aux travailleurs.euses culturel.le.s, car ces formations changent constamment et la tâche aurait été colossale. En 2019, Compétence Culture a tenté l'expérience et a répertorié 684 formations offertes aux travailleurs.euses culturel.le.s du Québec. Nous avons quant à nous décidé plutôt de compiler le nom des organismes qui offrent de la formation (voir annexe 5). Cependant, l'idée d'une plateforme en ligne qui regrouperait toutes les formations offertes aux travailleurs.euses culturel.le.s a été mentionnée à maintes reprises lors des consultations. Elle est captée dans la section intitulée « Les pistes de solution complémentaires, hors formation continue ».

4.3 Des idées concrètes

Outre la mise en place d'une collaboration plus structurée avec des organismes culturels et artistiques qui offrent déjà de la formation, les pistes concrètes que voici permettraient de répondre à la fois aux besoins de formation exprimés et à la pénurie de main-d'œuvre dans certains maillons de la chaîne culturelle :

- ▶ **créer un micro-certificat** en collaboration avec l'Université de Moncton ou le CCNB en **technique de scène**;
- ▶ **créer un programme de mentorat** dans les métiers de **l'industrie de la musique**;
- ▶ **créer un programme de mentorat en production théâtrale**, en partenariat avec le CCNB;
- ▶ **créer un programme de compagnonnage** entre le Nouveau-Brunswick et le Québec sur les **grands plateaux de tournage**;
- ▶ **créer un micro-certificat en technique de cinéma et de télévision** au CCNB;
- ▶ **rendre** les formations **accessibles financièrement et géographiquement**;
- ▶ **former des formateurs.trices**; à titre d'exemple, lorsque l'AAAPNB a commencé à offrir des formations à l'intention des artistes en 2010, tous.les formateurs.trices venaient de l'extérieur de la province. Aujourd'hui, grâce à l'accent mis sur la formation des formateurs.trices au fil des années, 80 % des formateurs sont du Nouveau-Brunswick;
- ▶ **reconduire la formation en technique de scène** du CCNB dans une autre région de la province; après la deuxième cohorte, cette formation pourrait être offerte tous les deux ans et l'année entre ces formations pourrait être consacrée au renforcement des acquis de chaque cohorte.



Formation en technique de scène, 2022.
Photo : Jocelyne Vautour.



Formation en technique de scène, 2022.
Photo : Jocelyne Vautour.



Lou Poirier, *La traceuse*, performance, 2019.
Photo : Rodolphe Caron.



Revue Ancrages, événement *Libéré(e) sur parole* présenté au Centre culturel Aberdeen, 2019. Photo : Jocelyne Vautour.

4.4 Les pistes de solution complémentaires, hors formation continue

Pendant la consultation, même si les discussions étaient modérées et orientées vers la formation continue et le perfectionnement professionnel, de nombreuses idées connexes et complémentaires ont émergé. Il nous semble important de les documenter ici en les présentant sous forme d'objectifs assortis de moyens :

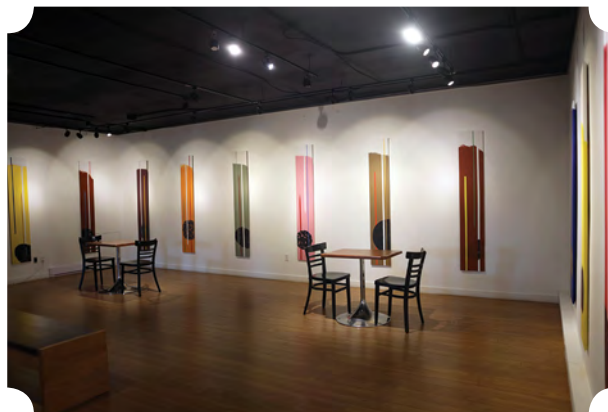
► **Professionaliser le milieu et produire de nouveaux.elles travailleurs.euses culturel.le.s**, en créant des diplômes de premier cycle tels que :

- un programme dans les métiers de l'industrie musicale;
- le défunt programme du CCNB en technique de scène;
- un programme en commissariat d'exposition;
- un cours en critique artistique et littéraire à intégrer au baccalauréat ès arts de l'Université de Moncton;
- un programme de deux ans dans les métiers de la production cinématographique, dont une première année serait générale et la deuxième, consacrée à la spécialisation. L'Office national du film du Canada et plusieurs producteurs de la province sont intéressés à participer à la mise en place d'une telle formation.

► **Valoriser et promouvoir les professions culturelles** par :

- la création d'un salon du travail culturel;
- l'implication des jeunes : via un partenariat avec Place aux compétences et des visites de plateaux de tournage, par exemple, pour mettre les projecteurs sur ces métiers de l'ombre et pour qu'ils deviennent une option de carrière;
- l'implication des conseillers.ères en orientation de Travail NB et du ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance.

► **Favoriser le développement d'un sentiment d'appartenance au travail culturel**, par la création de réseaux et d'opportunités de réseautage, et la centralisation de l'information sur les compétences disponibles et les formations offertes.



Exposition de Georges Goguen à la Galerie d'Art Marie-Hélène-Allain. Photo : Julie D'Amour-Léger.



Tournage du documentaire *Le silence* de Renée Blanchar. Photo : Julie D'Amour-Léger.



Démonstration technique aux élèves lors du tournage de l'émission *La Soirée des Éloïzes*, 2021.

5. RECOMMANDATIONS

Les recommandations présentées ici offrent des moyens concrets d'améliorer l'offre de formation à l'intention de la main-d'œuvre du secteur des arts et de la culture et de pallier la pénurie de main-d'œuvre qui y sévit actuellement. Elles s'inspirent des besoins recensés, des constats établis et des pistes de solution formulées lors des consultations et misent sur l'élan auquel celles-ci ont donné l'impulsion, pour inciter les intervenant.e.s à passer à l'action le plus rapidement possible :

- ▶ Qu'il y ait au sein du ministère de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail (MEPFT) un programme de financement auquel les entreprises et les organismes culturels, artistiques et patrimoniaux du Nouveau-Brunswick auraient accès pour donner de la formation répondant aux besoins prioritaires.
- ▶ Que du financement soit accordé à l'AAAPNB et à ArtsLink NB pour qu'ils élaborent un programme de formation en collaboration avec nos partenaires, en réponse aux besoins prioritaires relevés dans ce rapport. L'AAAPNB et ArtsLink NB coordonneront une réponse centralisée, stratégique, collaborative et fructueuse aux besoins en main-d'œuvre mis en exergue dans cette étude, en vue d'augmenter l'employabilité des travailleurs.euses culturel.le.s et le bassin de main-d'œuvre qualifiée.
- ▶ Que l'accès des participant.e.s aux nouveaux micro-certificats en travail culturel qui seraient créés et offerts par l'Université de Moncton et le Collège communautaire du Nouveau-Brunswick soit facilité, en offrant des bourses couvrant 90 % des droits d'inscription.
- ▶ Que l'admissibilité au programme Formation de la main-d'œuvre du MEPFT soit élargie pour inclure les travailleurs.euses autonomes ou qu'un programme spécifique soit créé pour financer l'accès des travailleurs.euses culturel.le.s, y compris des travailleurs.euses autonomes, aux formations offertes dans la province et ailleurs au pays, en couvrant au moins 75 % de leurs droits d'inscription aux formations. Les travailleurs.euses autonomes, très nombreux.ses dans notre secteur, n'ont en effet pas d'employeur susceptible de couvrir les dépenses liées à leur développement professionnel. Faciliter leur accès à la formation continue comblera des besoins de développement de compétences parfois très spécifiques et leur permettra de décrocher davantage de contrats.



Spectacle de Joannie Thomas au Festival de poésie de Caraquet, Soirée Shaun Ferguson et poésie. Photo : Julie D'Amour-Léger.

CONCLUSION

Comme tout.e travailleur.euse, ceux et celles du secteur culturel requièrent non seulement une formation initiale, mais aussi une formation continue ainsi que la possibilité d'accroître leurs connaissances et leurs aptitudes tout au long de leur carrière. La formation continue et le développement professionnel sont nécessaires parce que la nature même de leurs activités professionnelles oblige les travailleurs.euses culturel.le.s à rester à l'affût des techniques de pointe et des nouvelles technologies pour innover et repousser les limites du possible.



1. Acronymes.....	30
2. Qu'est-ce que la <i>Stratégie globale pour l'intégration des arts et de la culture dans la société acadienne au Nouveau-Brunswick?</i>	31
3. Personnes et organismes rencontrés.....	32
4. Calendrier des consultations de groupes.....	34
5. Organismes qui offrent de la formation aux travailleurs.euses culturel.le.s	35
6. Reproduction d'un des schémas créés avec la plateforme Mural	36
7. Sondage en ligne	38
8. Appel de candidatures – formation en technique de scène	42
9. Liste compète et non priorisée des besoins en formation et en main-d'œuvre selon les métiers	43
10. Documents cités ou consultés.....	47

ANNEXE 1 - Acronymes

- ▶ **AAAPNB**
Association acadienne des artistes professionnel.le.s du Nouveau-Brunswick
- ▶ **AGAVF**
Association des groupes en arts visuels francophones
- ▶ **ANIM**
Alliance nationale de l'industrie musicale
- ▶ **APFC**
Alliance des producteurs francophones du Canada
- ▶ **ARCANB**
Association des radios communautaires acadiennes du Nouveau-Brunswick
- ▶ **ATFC**
Association des théâtres francophones du Canada
- ▶ **CAFI**
Centre d'accueil et d'accompagnement francophone des immigrants du Sud-Est du Nouveau-Brunswick
- ▶ **CAPACOA**
Association canadienne des organismes artistiques
- ▶ **CARFAC**
Le Front des artistes canadiens
- ▶ **CCNB**
Collège communautaire du Nouveau-Brunswick
- ▶ **FRIC**
Front des réalisateurs indépendants du Canada
- ▶ **GALRC**
Galerie d'art Louise-et-Reuben-Cohen
- ▶ **GNB**
Gouvernement du Nouveau-Brunswick
- ▶ **MEPFT**
Ministère de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail
- ▶ **OBNL**
Organisme à but non lucratif
- ▶ **ONF**
Office national du film
- ▶ **RADARTS**
Réseau atlantique de diffusion des arts de la scène
- ▶ **UNB**
Université du Nouveau-Brunswick

ANNEXE 2 - Qu'est-ce que la *Stratégie globale pour l'intégration des arts et de la culture dans la société acadienne au Nouveau-Brunswick*?

La *Stratégie globale pour l'intégration des arts et de la culture dans la société acadienne au Nouveau-Brunswick* est à la fois un document pédagogique, un instrument de travail et un legs à l'ensemble de l'Acadie du Nouveau-Brunswick.

C'est un instrument de travail issu des États généraux des arts et de la culture dans la société acadienne au Nouveau-Brunswick, vaste projet de mobilisation citoyenne qui s'est déroulé entre 2004 et 2009. La *Stratégie globale* est, depuis son lancement en 2009, une « véritable carte de navigation artistique et culturelle » pour la société acadienne. Elle est devenue une référence qui accompagne de nombreux intervenant.e.s tant du milieu des arts et de la culture que d'autres secteurs d'activité du Nouveau-Brunswick dans leurs initiatives et leurs projets. Entre 2015 et 2017, son plan d'action a été actualisé sous une nouvelle forme dans la publication *Trajectoire 18>23, la Stratégie globale renouvelée*, qui a été lancée en septembre 2018.



AAAPNB, *Trajectoire 18 >23 : la Stratégie globale renouvelée* (septembre 2018).

Cinq stratégies sectorielles composent la *Stratégie globale*. Chaque stratégie vise le développement d'un groupe cible. Les cinq stratégies sectorielles qui forment l'architecture de *Trajectoire 18>23* sont les suivantes :

- ▶ la stratégie de développement des artistes professionnel.le.s,
- ▶ la stratégie de développement des organisations artistiques, culturelles et patrimoniales,
- ▶ la stratégie de développement des entreprises et des industries culturelles,
- ▶ la stratégie d'intégration des arts et de la culture en éducation,
- ▶ la stratégie de développement des communautés par l'aménagement culturel du territoire.

Des tables de concertation sont chargées de la mise en œuvre des actions prioritaires dans ces cinq stratégies sectorielles. Il existe ainsi autant de tables de concertation qu'il existe de stratégies sectorielles. Voici la liste des cinq tables de concertation :

- ▶ la Table des artistes professionnel.le.s,
- ▶ la Table des organisations artistiques, culturelles et patrimoniales,
- ▶ la Table des entreprises et industries culturelles,
- ▶ la Table arts et culture en éducation,
- ▶ la Table en aménagement culturel du territoire.

La démarche de la *Stratégie globale* a été reconnue à deux reprises comme pratique exemplaire de mise en œuvre de l'Agenda 21 de la culture par l'organisme international Cités et Gouvernements Locaux Unis (CGLU), en 2016 et en 2021. Le réseau des membres de CGLU s'étend à toutes les régions du monde et compte plus de 240 000 villes, régions et métropoles, ainsi que plus de 175 associations de gouvernements locaux et régionaux réparties dans 140 pays.

ANNEXE 3 - Personnes et organismes rencontrés

Cette liste inclut toutes les personnes rencontrées, en personne ou ligne, en groupe ou individuellement. Elle n'inclut pas les personnes qui ont rempli le sondage en ligne.

Personnes rencontrées en groupe ou individuellement :

- André Blanchard
- André Roy
- Andrée C. Godin
- Angèle Cormier
- Anne-Renée Landry
- Annie Lamoureux
- Annik Landry
- Anthony Guitard
- Bianca Althot-Kenny
- Bruno Pelletier
- Candice Ostroski
- Caroline Bélanger
- Caroline Boudreau
- Catherine Blondin
- Catherine Laratte
- Catherine-Ève Roy
- Chantal Cadieux
- Charlotte Corbisier
- Christian Blanchard
- Christian Michaud
- Christiana Myers
- Christine Aubé
- Christine Lavoie
- Cindy Duclos
- Claude Boudreau
- Claudette Thériault
- Clotilde Heibing
- Corrina Merasty-Gallant
- Cyrille Simard
- David Champagne
- Dawn Després-Smyth
- Deborah Robichaud
- Denis Lanteigne
- Élise Desveaux Graves
- Émilie Cossette
- Emmanuelle Chapados
- Éric Cyr
- Fanny Rasoamiamanana
- Francine Hébert
- Georgette Bourgeois
- Gérald Losier
- Gilles Bourque
- Gilles Daigle
- Grégoire Gagnon
- Guy Boutin
- Hélène A. Daigle
- Héloïse Veillette
- Hugo Rioux
- Isabelle Levesque
- Isabelle Roy
- Jacinthe Comeau
- Jacques Dugas
- Jalianne Li
- Jane Simpson
- Janice Daigle
- Jean-François Dubé
- Jeanne-Mance Cormier
- Jean-Pierre Caissie
- Jean-Robert Haché
- Jean Surette
- Jeri Knopp
- Jill Doucet
- Joanie Roy
- Joanne LeBlanc Skyrie
- Joëlle Tougas
- Jonathan Roy
- Julie Whitenect
- Katia Talbot
- Katie Buckley
- Katy Raymond
- Laura Mazur
- Léonore Bailhache
- Liette Paulin LeBlanc
- Lindsay Tremblay
- Line Godbout
- Lise Leblanc
- Louise Imbeault
- Lucie Mallet
- Lucy Roy
- Maegen Black
- Marc-André Charron
- Marcel Gallant
- Marcia Babineau
- Marie-France Comeau
- Marie Leclerc
- Marie-Renée Duguay
- Marie Ulmer
- Marion Cousin
- Marjolaine Albert
- Maryse Chapdelaine
- Matt Williston
- Maude Blondin-Benoit
- Mel McCarthy
- Mélanie Clériot
- Mélanie Guitard
- Mélanie Ruest
- Melany Chouinard
- Michel Bouchard
- Mireille Roy
- Monette Léger
- Mylène Comeau
- Nicole Haché
- Nicole Sinnasse
- Nisk Imbeault
- Pascale Landry
- Paul-Édouard Bourque
- Peter Rowan
- Pier-Luc Brousseau
- Pierre McGraw
- Remi Ross
- René Légère
- Richard Hornsby
- Roch Bourque
- Samuel Gagnon
- Sandratana Rasolonjatovo
- Sandrine Fox
- Sandrine Perenon
- Sébastien Leclerc
- Sebastien Michaud
- Serge Roussel
- Séverine Fox
- Shawn Dalton
- Shelby Harnish
- Sonya Malaborza
- Sophie Doucette
- Sophie Lagueux
- Stéphanie Bélanger
- Stephanie David
- Sylvie Pilotte
- Valérie Robichaud
- Véronique Godin
- Véronique Légaré
- Ysabelle Vautour
- Yvan Leblond

Organismes :

- Acadie Love
- Aire au cube
- Alliance des producteurs francophones du Canada
- Association acadienne des artistes professionnel.le.s du Nouveau-Brunswick
- Association des groupes en arts visuels francophones
- Association des radios communautaires acadiennes du Nouveau-Brunswick
- Association des théâtres francophones du Canada
- Association nationale de l'industrie musicale
- ArtsLink NB
- AX: The Arts and Culture Centre of Sussex
- Bathurst Arts Society
- Bouton d'or Acadie
- CCNB, campus de Campbellton, formation continue et École des arts et de l'hospitalité
- Centre culturel Aberdeen
- Centre d'études acadiennes Anselme-Chiasson
- Centre d'accueil et d'accompagnement francophone des immigrants du Sud-Est du Nouveau-Brunswick (CAFI)
- Centre des arts de Dieppe
- Centre des arts d'Edmundston
- Centre for Musical Arts, Université du Nouveau-Brunswick
- Compétence Culture
- Connexion Productions
- Conseil communautaire du Grand-Havre (N.-É.)
- Conseil des ressources humaines du secteur culturel
- Conseil jeunesse provincial de la Nouvelle-Écosse
- Constellation Bleue; Galerie Bernard-Jean
- D.M.T. Records
- DansEncorps
- Éducation postsecondaire, Formation et Travail Nouveau-Brunswick
- Éloizes
- Fédération canadienne des métiers d'art
- Fédération des jeunes francophones du Nouveau-Brunswick
- Festival acadien de poésie
- Festival blues d'la Baie
- Festival de jazz et blues d'Edmundston
- Festival international du cinéma francophone en Acadie
- Festival littéraire Frye
- Front des réalisateurs indépendants du Canada
- Galerie d'art Louise-et-Reuben-Cohen
- Galerie Léon-Léger
- Galerie Tiers Espace (*Third Space Gallery*)
- La Belle Alliance (Î.-P.-É.)
- Les Productions Monette Léger inc.
- Mawi'Art: Wabanaki Artist Collective
- Municipalité d'Atholville
- Municipalité de Balmoral
- Municipalité de Kedgwick
- Municipalité du Haut-Madawaska
- Musée acadien de l'Université de Moncton
- Musée du Nouveau-Brunswick
- Musée régional du Restigouche
- Musicaction
- Musique NB
- Nation Prospère Acadie
- NB Disability Arts Collective
- New Brunswick Filmmakers' Co-op
- New Brunswick College of Craft and Design
- Office national du film
- Patrimoine Shippagan
- Perdrix des neiges
- Productions de l'Entrepôt
- Quality Block Party
- Réseau atlantique de diffusion des arts de la scène
- S.R. Sound Inc.
- Salon du livre de Dieppe
- Salon du livre de la Péninsule acadienne
- Salon du livre de l'Île-du-Prince-Édouard
- Satellite Théâtre
- Service des arts d'Edmundston
- Société culturelle de Baie-Sainte-Anne
- Société culturelle de la Baie des Chaleurs
- Société culturelle Kent-Sud
- Société culturelle régionale Les Chutes
- Société culturelle Sud-Acadie
- Société de promotion de Grand-Pré
- Société historique de Barachois
- Société historique Nicolas-Denys
- Sôl Artistes; Muzique Atlantik
- Théâtre populaire d'Acadie
- Théâtre l'Escaouette
- Tourisme, Patrimoine et Culture Nouveau-Brunswick
- TV5 Unis
- Université de Moncton, formation continue et Département d'art dramatique

ANNEXE 4 - Calendrier des consultations de groupes

ÉTAPE 1 : consultation sur les besoins en formation

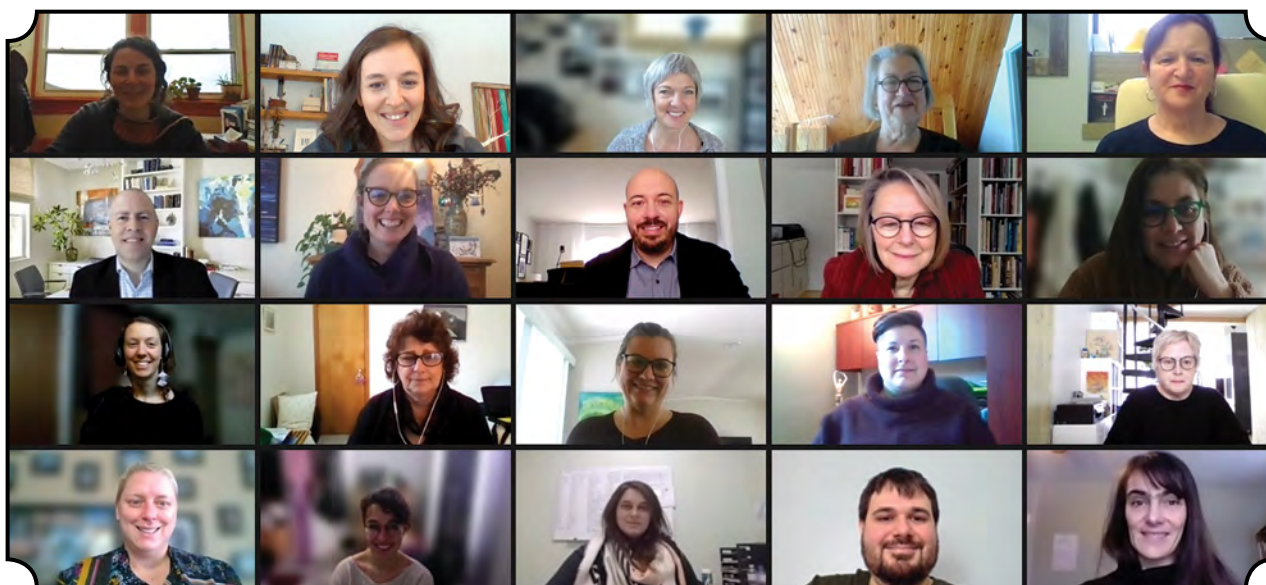
- ▶ 17 janvier 2022 : consultation virtuelle du secteur des arts de la scène
- ▶ 18 janvier 2022 : consultation virtuelle du secteur de la musique
- ▶ 19 janvier 2022 : consultation virtuelle du secteur des arts médiatiques
- ▶ 19 janvier 2022 : consultation virtuelle du secteur de la littérature
- ▶ 20 janvier 2022 : consultation virtuelle du secteur des arts visuels
- ▶ 1^{er} février 2022 : consultation virtuelle des entreprises et organismes artistiques, culturels et patrimoniaux
- ▶ 16 mars 2022 : rencontre virtuelle avec la communauté artistique anglophone, en partenariat avec ArtsLink NB
- ▶ 22 mars 2022 : consultation virtuelle du secteur du patrimoine

ÉTAPE 2 : tournée de consultations des travailleurs.euses culturel.le.s sur des pistes de solution

- ▶ lundi 28 février 2022 au Centre des arts d'Edmundston
- ▶ mardi 1^{er} mars 2022 au Centre Recreaplex de Dalhousie
- ▶ jeudi 3 mars 2022 au Centre culturel de Caraquet
- ▶ mardi 8 mars 2022 au Hilton Garden Inn de Moncton

ÉTAPE 3 : rencontre avec les partenaires potentiels de la mise en œuvre des solutions

- ▶ 19 avril 2022 : rencontre virtuelle avec les entreprises et organismes culturels, artistique et patrimoniaux de la scène provinciale et nationale
- ▶ 29 avril 2022 : rencontre virtuelle avec l'Université de Moncton et le Collège communautaire du Nouveau-Brunswick



Consultation des travailleurs.euses culturel.le.s du secteur des arts de la scène, 2022.

ANNEXE 5 - Organismes qui offrent de la formation aux travailleurs.euses culturel.le.s

Disciplines	Au Nouveau-Brunswick	À l'extérieur de la province
Musique	<ul style="list-style-type: none"> • Musique NB • East Coast Music Association 	<ul style="list-style-type: none"> • Alliance nationale de l'industrie musicale • Association des professionnels de la chanson et de la musique
Arts de la scène	<ul style="list-style-type: none"> • Réseau atlantique de diffusion des arts de la scène • Théâtre populaire d'Acadie • Satellite Théâtre • AAAPNB 	<ul style="list-style-type: none"> • Association québécoise des marionnettistes • Association canadienne des organismes artistiques (CAPACOA) • Association des théâtres francophones du Canada
Arts visuels	<ul style="list-style-type: none"> • Galerie d'art Louise-et-Reuben-Cohen • Galerie d'art Beaverbrook 	<ul style="list-style-type: none"> • Association des groupes en arts visuels francophones • Regroupement des centres d'artistes autogérés du Québec • Photographes professionnels du Canada • Front des artistes canadiens (CARFAC)
Patrimoine	<ul style="list-style-type: none"> • Association du patrimoine du Nouveau-Brunswick 	<ul style="list-style-type: none"> • Institut de conservation canadien • Société des musées québécois
Arts médiatiques	<ul style="list-style-type: none"> • TV5 Unis • Office national du film du Canada 	<ul style="list-style-type: none"> • Institut national de l'image et du son • Front des réalisateurs indépendants du Canada • Office national du film du Canada • Alliance des producteurs francophones du Canada
Littérature	<ul style="list-style-type: none"> • Festival littéraire Frye 	<ul style="list-style-type: none"> • Association nationale des éditeurs de livres • Regroupement des éditeurs franco-canadiens
Toutes disciplines confondues	<ul style="list-style-type: none"> • Université de Moncton • Collège communautaire du N.-B. • Conseil provincial des sociétés culturelles • AAAPNB • Fédération des jeunes francophones du N.-B. • Association des radios communautaires acadiennes du N.-B. • Femmes en affaires NB • Conseil multiculturel du N.-B. • Croix-Rouge canadienne • Association de l'industrie touristique • Université du N.-B. • ArtsLink NB 	<ul style="list-style-type: none"> • Compétence Culture • Conseil des ressources humaines du secteur culturel • Banff Centre for Arts and Creativity • Regroupement artistique francophone de l'Alberta • Club Sexu



- ### ORDRE DU JOUR
1. Objectif de la rencontre
 2. Tour de table
 3. Le projet
 4. Prochaines étapes
 5. Tronc commun : besoins et solutions
 6. Besoins et solutions par secteur (en sous-groupe)



ANNEXE 7 - Sondage en ligne

Structure du sondage

- ▶ **Votre profil** : âge, région, travailleur.euse autonome/salarié.e, etc
- ▶ **Besoins communs** à toutes les disciplines artistiques
 - en gestion :
 - pour travailleurs.euses autonomes
 - pour OBNL
 - en production
 - en diffusion/distribution
 - autres
- ▶ **Arts visuels**
 - votre (vos) métier(s)/votre (vos) rôle(s)
 - besoins en gestion
 - besoins en production
 - besoins en diffusion/distribution
 - autres besoins
 - pistes de solution
- ▶ **Arts médiatiques**
 - votre (vos) métier(s)/votre (vos) rôle(s)
 - besoins en gestion
 - besoins en production
 - besoins en diffusion/distribution
 - besoins techniques
 - autres besoins
 - pistes de solution
- ▶ **Littérature**
 - votre (vos) métier(s)/votre (vos) rôle(s)
 - besoins en gestion
 - besoins en production
 - besoins en diffusion/distribution
 - autres besoins
 - pistes de solution
- ▶ **Patrimoine**
 - votre (vos) métier(s)/votre (vos) rôle(s)
 - besoins en gestion
 - besoins en diffusion/distribution
 - autres besoins
 - pistes de solution
- ▶ **Musique**
 - votre (vos) métier(s)/votre (vos) rôle(s)
 - besoins en production
 - autres besoins techniques
 - besoins en diffusion/distribution
 - autres besoins
 - pistes de solution
- ▶ **Arts de la scène**
 - votre (vos) métier(s)/votre (vos) rôle(s)
 - besoins en production
 - besoins en diffusion/distribution
 - autres besoins
 - pistes de solution
- ▶ **Type de formations** désirées : où, quand, forme, etc.

Exemple de question

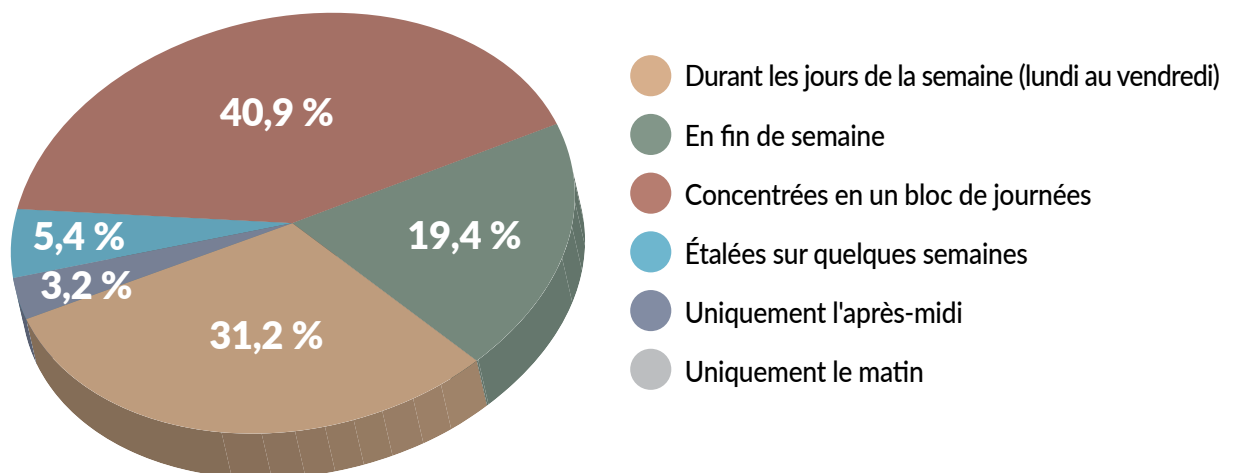
GESTION POUR TRAVAILLEUR.EUSE AUTONOME (toutes les disciplines)

Parmi les compétences suivantes, quelles sont celles que vous aimeriez développer ?

	ne me concerne pas	pas intéressé.e	peu intéressé.e	moyennement intéressé.e	très intéressé.e
Compréhension de la structure du travail autonome (comparé au travail salarié)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Développement de l'esprit entrepreneurial	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Planification de la retraite	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Déclaration de revenus et taxation	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Harcèlement psychologique/sexuel et discrimination dans les relations de travail	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

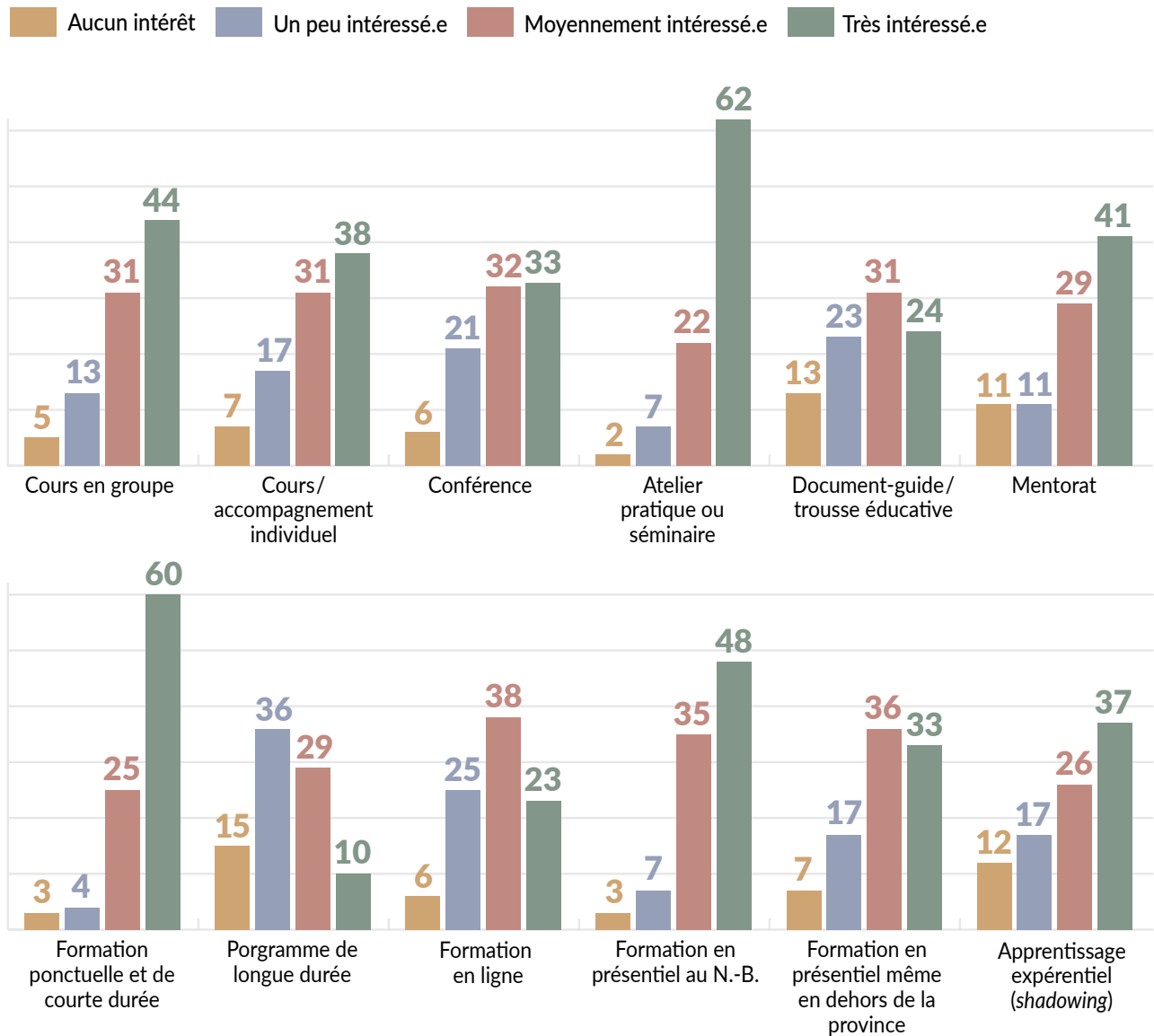
Exemple de réponse

Où et quand devraient se dérouler ces formations pour vous intéresser ?

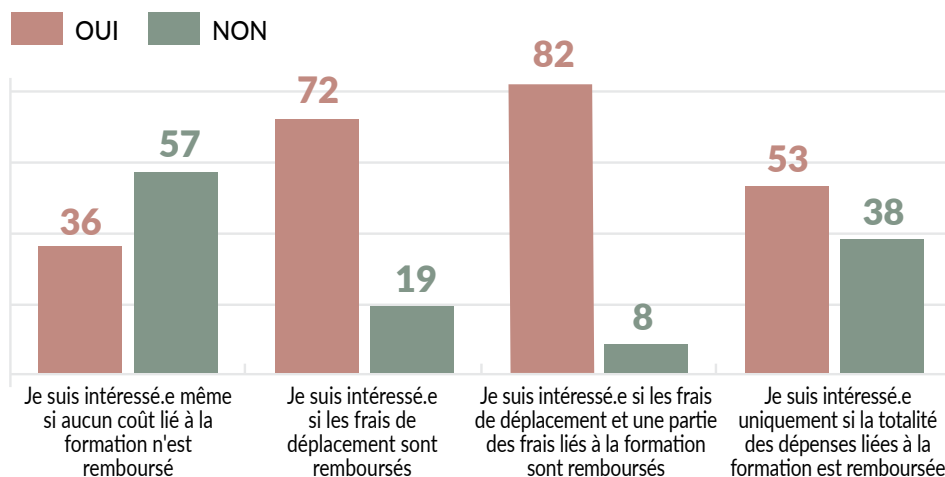


Le résumé des réponses à ce sondage sera mis en ligne sur le site Internet de l'AAAPNB.

Quel type de formations vous intéresserait-il de suivre (réponses en nombre de répondants)?

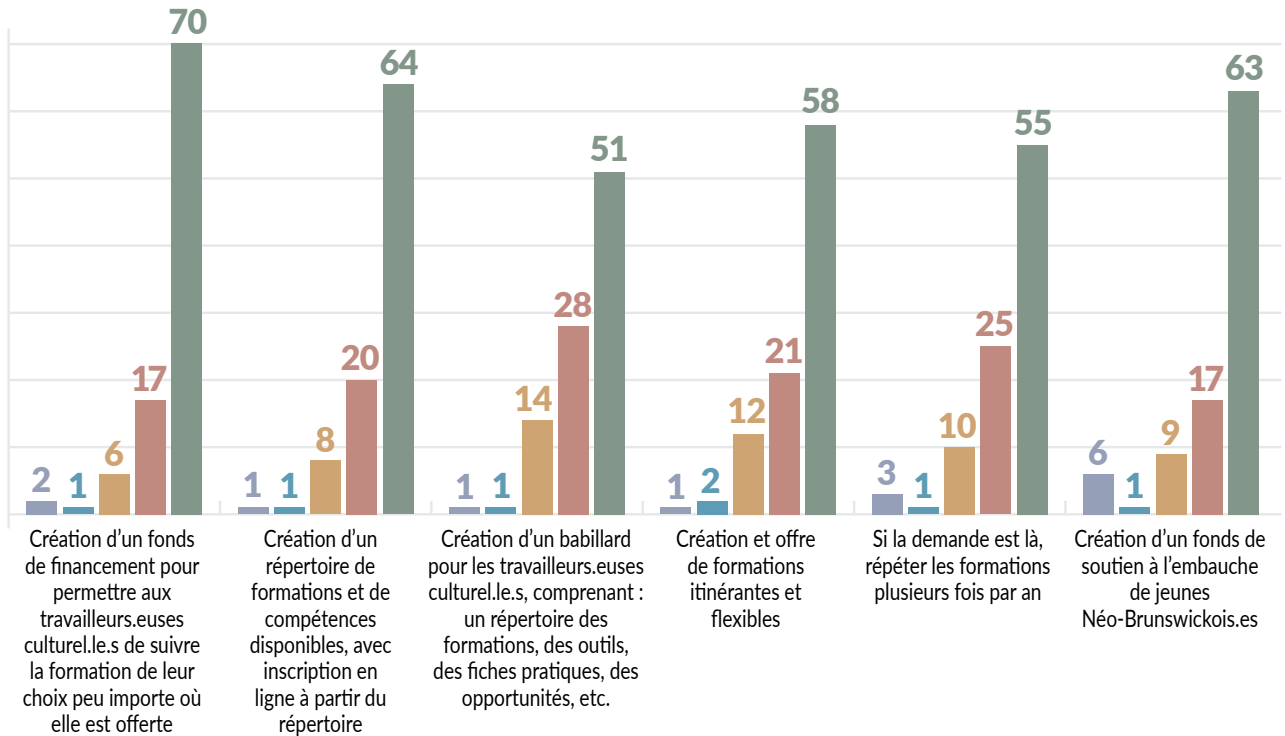


Quel est votre degré d'intérêt pour une formation offerte à plus de 200 km de votre lieu de résidence, en relation avec les coûts (réponses en nombre de répondants)?



Ces idées vous semblent-elles utiles (réponses en nombre de répondants)?

■ Ne me concerne pas ■ Pas utile ■ Un peu utile ■ Moyennement utile ■ Très utile



Classe de maître avec Renée Blanchar, dans le cadre de la formation en réalisation présentée par Unis TV, la Formation continue de l'Université de Moncton et l'AAAPNB en 2022.

ANNEXE 8 - Appel de candidatures – formation en technique de scène

Appel de candidatures

Formation en technique de scène

R É G I E
S O N
É C L A I R A G E
V I D É O

La pandémie ayant accentué le besoin criant de technicien.ne.s professionnel.le.s, le milieu des arts de la scène francophone du Nouveau-Brunswick, en partenariat avec l'AAAPNB, se mobilise afin de former une cohorte de technicien.ne.s francophones capable d'entrer sur le marché du travail et combler les manques actuels.



80 heures de formation

Entre le 19 mars et le 21 mai 2022

Date limite: 8 mars 2022

Tous les détails au : bit.ly/3ssviEc

Renseignements

Annik Landry | Responsable des services aux artistes | AAAPNB | annik.landry@aaapnb.ca



ANNEXE 9 - Liste complète et non priorisée des besoins en compétences et en main-d'œuvre selon les métiers

1. Toutes disciplines confondues

GESTION :

► Pour travailleur.euse autonome

- compréhension de la structure du travail autonome (comparé au travail salarié)
- développement de l'esprit entrepreneurial
- planification de la retraite
- déclaration de revenus et taxation
- harcèlement psychologique/sexuel et discrimination dans les relations de travail

► Pour OBNL

- saine gouvernance
- planification stratégique
- gestion des ressources humaines
- coordination et mise en œuvre de la programmation
- processus budgétaire; recherche de financement; gestion des subventions; tenue de livres; évaluation et reddition de comptes; création d'un plan de commandites
- pratiques en matière de santé et de sécurité au travail
- rédaction d'un manuel de gestion des ressources humaines; création de contrats-types pour l'embauche de travailleurs.euses culturel.le.s; stratégie de recrutement des bénévoles
- 101 de la traduction
- développement de publics et marketing en ligne
- marche à suivre pour créer un OBNL

► Gestion : autres besoins

- équité et accessibilité
- gestion de crise
- santé mentale
- approche verte
- gestion et conservation des archives numériques
- animation de réunions
- respect en milieu de travail
- utilisation des métadonnées (informations sur les données en ligne)

PRODUCTION :

- Prise en charge des outils numériques
- Captation de spectacles
- Techniques de production et diffusion d'un spectacle/événement en personne et en mode virtuel : son, lumière, captation vidéo, montage (grave pénurie de technicien.ne.s)

DIFFUSION/DISTRIBUTION :

- Médiation culturelle inclusive
- Développement de marchés (locaux, régionaux et internationaux) et des publics à l'ère numérique
- Droits d'auteur applicables à la diffusion en ligne
- Découvrabilité numérique pour les agences d'artistes
- Organisation événementielle

AUTRES :

- Sensibilisation à l'appropriation culturelle
- Critique artistique
- Aménagement culturel du territoire
- Gestion des infrastructures culturelles
- Élaboration et mise en place d'un programme de mentorat



Consultation des entreprises et organismes artistiques, culturels et patrimoniaux, 2022.

2. Besoins dans le secteur des arts de la scène

GESTION :

- Approche verte des troupes de théâtre et de leurs projets
- Gestion de crise

PRODUCTION :

- Régie de plateau
- Captation vidéo
- Direction de production
- Direction artistique
- Assistanat à la mise en scène
- Direction de tournées
- Technicien.ne de scène et de production, pour événements en direct, en personne et en ligne : direction technique, régie, son, conception de scénographie, d'éclairages (y compris spécifiquement pour la danse), de son, décors, vidéo, machiniste
- Conseiller.ère francophone en dramaturgie issu.e de la diversité
- Régie de plateau
- Costumier.ère



Montage du décor pendant le tournage de la Soirée des Éloïzes, 2021.

DIFFUSION/DISTRIBUTION :

- Gestion des droits d'auteur d'œuvres diffusées en ligne
- Diffusion et tournée écolo
- Médiation culturelle
- Diffusion d'un spectacle virtuel : plateformes de diffusion, outils de promotion, vente de billets, etc.

3. Besoins dans le secteur de la musique

PRODUCTION :

- Édition musicale
- Ingénieur.e de studio
- Mastérisation (*mastering*) d'albums
- Technique du live par opposition à l'enregistrement en studio



Formation en technique de scène, 2022.
Photo : Jocelyne Vautour.

DIFFUSION/DISTRIBUTION :

- Présentation en direct au Québec : pour les salles et les technicien.ne.s
- Distribution numérique auprès de distributeurs reconnus
- Stratégies d'accès aux radios satellites qui rémunèrent le mieux les artistes
- Pistage radio (*radio tracking*)

4. Besoins dans le secteur des arts médiatiques

GESTION :

- Gestion financière d'une production : initiation aux fonds de production, montage d'un budget (marcher un scénario), relation avec le diffuseur, plateau

PRODUCTION :

- Direction artistique
- Technique : direction photo, y compris en documentaire, montage son et vidéo, prise de son
- Scénariste
- Infographiste
- Direction artistique sur le plateau
- Optimisation de la communication avec une équipe de production (souvent principalement masculine) : préparation, tournage
- Familiarisation avec les logiciels Movie Magic et Avid



Phil Comeau en plein tournage du documentaire *Belle-Île en Acadie*. Photo : Courtoisie.

DIFFUSION/DISTRIBUTION :

- Diffusion de films dans les festivals internationaux
- Technicien.ne chargé.e de la projection de films

AUTRES :

- Organiser des idées sur papier, préparer un pitch
- Intervieweur.euse
- Animateur.trice d'émissions
- Assistant.e à la réalisation, 1^{er}.re et 2^e assistant.e

5. Besoins dans le secteur de la littérature

GESTION :

- Accompagnement lors du transfert d'une maison d'édition à la relève

PRODUCTION (Y COMPRIS ÉDITION) :

- Création de publications et d'événements littéraires accessibles : sous-titrage, langue des signes; publications en version audio et en braille; texte ajusté aux lecteurs d'écran pour les publications en ligne et description audio
- Éditeur.trice : 101 de l'édition, fiche pratique, vidéoportrait, etc.



Table ronde animée par Michel Doucet.

- Communication, promotion et relations avec les médias pour les éditeurs.trices, y compris en région
- Mise en page et graphisme
- Réviseur.euse de manuscrits et correcteur.trice d'épreuves
- Voix pour livres audio
- Traducteur.trice littéraire
- Illustrateur.trice (y compris de livres pour enfants) et conception littéraire

DIFFUSION/DISTRIBUTION :

- Accessibilité des activités des salons du livre, par ex. : création de cabines de lecture ou d'écoute de livres audio
- Libraire indépendante et employé.e de librairie
- Agent.e littéraire
- Animateur.trice d'événements littéraires
- Animateur.trice de cercles de lecture dans les bibliothèques publiques
- Bibliothécaire
- Critique littéraire

6. Besoins dans le secteur des arts visuels



Inauguration de l'installation *La valse de Marilyn* de Mathieu Boucher Côté dans le cadre d'Images rémanentes, 2018 à la bibliothèque publique de Moncton. Photo : Annie France Noël.

GESTION :

- Gestion atypique des centres d'artistes auto-gérés : planification stratégique, ressources humaines, gouvernance, etc.
- Sensibilisation à l'accessibilité de la programmation des centres d'art, des expositions et des événements
- Sensibilisation à la nécessité de rendre les opportunités d'exposition accessibles aux artistes ayant un handicap

PRODUCTION (Y COMPRIS ÉDITION) :

- ▶ Écriture et édition pour les gestionnaires de galerie et de centre d'art

DIFFUSION/DISTRIBUTION :

- ▶ Diffusion en ligne et droits d'auteur
- ▶ Développement des publics
- ▶ Présentation des arts visuels en ligne

7. Besoins dans le secteur du patrimoine

GESTION :

- ▶ Politique de gestion des collections
- ▶ Politique d'éducation
- ▶ Droits d'auteur

DIFFUSION/DISTRIBUTION :

- ▶ Utilisation des médias sociaux
- ▶ Présentation accessible des collections
- ▶ Santé mentale au cœur de l'expérience du ou de la visiteur.teuse

ANNEXE 10 - Documents cités ou consultés

A

AAAPNB, *Les ressources humaines en culture du Nouveau-Brunswick : la conceptualisation d'un nouveau mécanisme pour le développement des ressources humaines en culture au Nouveau-Brunswick* (2014).

AAAPNB, *Trajectoire 18 >23 : la Stratégie globale renouvelée* (septembre 2018).

AGAVF, RCAAQ et ARCA, *Pour un programme de développement professionnel en arts visuels adapté à la francophonie canadienne* (2017).

AGAVF, *Pour un programme de développement professionnel en arts visuels adapté à la francophonie canadienne* (février 2017).

ArtsLink NB, *Cultivating our cultural workers: Realities of New-Brunswick's arts and culture workforce* (2019).

Boco, E., Leonard, P., et McDonald, T. *A profile of employment across industries in New Brunswick: 1996-2019* (2020).

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

Compétence Culture, *Étude des besoins de formation continue, chaîne danse* (janvier 2020).

Compétence Culture, *Étude des enjeux et des besoins de formation de la chaîne musique* (juin 2020).

Conseil québécois des ressources humaines en culture et Regroupement des artistes en arts visuels du Québec, *Dictionnaire des compétences des artistes en arts visuels* (2010).

Culture Plus, « Plan stratégique 2019-2022 » (2019).

Front des réalisateurs indépendants francophones du Canada, « Rapport d'analyse de besoins de formation continue des réalisateurs indépendants francophones du Canada » (mars 2009).

Gouvernement du Nouveau-Brunswick, *Rapport du groupe de travail du Premier ministre sur le statut de l'artiste* (2021).

Gouvernement du Nouveau-Brunswick, ministère de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail, *Plan stratégique 2015-2018* (2015).

Gouvernement du Québec, Conseil québécois des ressources humaines en culture et Conseil québécois des arts médiatiques, *Dictionnaire de compétences des travailleurs culturels dans les organismes en arts médiatiques suivi du guide d'utilisation du dictionnaire* (mars 2011).

Gouvernement du Québec, ministère de la Culture et des Communications, *La transition de carrière des artistes de la scène du Québec : enjeux et besoins* (août 2020).

Institut de la statistique du Québec, « Les conditions socioéconomiques des artistes et des autres travailleurs des professions culturelles au Québec en 2016 », *Optique culture*, n° 72 (septembre 2020).

Music-Musique NB, *Sound Impact sonore : profil et analyse des retombées économiques de l'industrie de la musique du Nouveau-Brunswick* (2015).





Regroupement des centres d'artistes autogérés du Québec, « Politique de formation professionnelle continue » (2006).

Statistique Canada, « Tableau 14-10-0091-01 Emploi selon l'industrie, moyennes mobiles de trois mois, données non désaisonnalisées, provinces et régions économiques (x 1000) ».

Statistique Canada, « Tableau 36-10-0434-01, Produit intérieur brut (PIB) aux prix de base, par industries, mensuel (x 1 000 000) ».

© Association acadienne des artistes professionnel.le.s du Nouveau-Brunswick inc., 2022
ISBN 978-1-895819-70-0

Association acadienne des artistes professionnel.le.s du Nouveau-Brunswick
140, rue Botsford, bureau 29, Moncton (Nouveau-Brunswick) E1C 4X5
+1 506 852-3313 | info@aaapnb.ca | www.aaapnb.ca

   aaapnb  Les Éloizes

Encadrement : Carmen Gibbs
Coordination et rédaction : Anne-Cécile Grunenwald
Soutien aux consultations et à la rédaction : Nancy Juneau, Annik Landry, Jean-Pierre Caissie,
Marie-Renée Duguay, Delphina Adeikalam, Joanie Roy
Révision linguistique : Réjean Ouellette
Conception et réalisation graphique : Lina Bilodeau

Image de la couverture :
Chantal Baudouin, « Nid » (2021). Photo : Emmanuel Albert

Toutes les photos sont de l'AAAPNB sauf indication contraire.



BÂTISSONS L'AVENIR DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES CULTUREL.LE.S