

Le secteur des arts, spectacles et loisirs dans la RMR de Montréal
Table métropolitaine de Montréal – Emploi-Québec

Mars 2010

Dans le manuel de base qui sert à la classification des activités économiques, le secteur des arts, spectacles et loisirs (SCIAN 71) est décrit de la manière suivante : « comprend les établissements dont l'activité principale consiste à exploiter des installations ou à fournir des services répondant aux intérêts de leurs clients en matière de culture, de divertissement et de loisirs. Ces établissements assurent la production et la promotion de spectacles, d'activités ou d'expositions destinés au grand public; fournissent les compétences artistiques, créatrices et techniques nécessaires à la production de spectacles et de produits artistiques; préservent et exposent des objets et des sites présentant un intérêt historique, culturel ou éducatif; exploitent des installations ou assurent des services qui permettent à la clientèle de participer à des activités sportives ou récréatives ou de s'adonner à des passe-temps ou à des loisirs. » (STATISTIQUE CANADA, *Système de classification des industries de l'Amérique du Nord ou SCIAN*, 2007, p. 534).

Il y a deux comités sectoriels concernés par le secteur des arts, spectacles et loisirs. Ces comités sont : le Comité sectoriel de main-d'œuvre de la culture (Conseil québécois des ressources humaines en culture – CQRHC) et le Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie touristique au Québec (Conseil québécois des ressources humaines en tourisme CQRHT). Ces organismes œuvrent à favoriser le développement de la main-d'œuvre et de l'emploi en utilisant la voie de la concertation avec le milieu associatif, syndical et patronal. Les comités voient à promouvoir l'intérêt de faire carrière dans leur secteur, à assumer un rôle d'analyse des tendances du marché du travail, à soutenir le professionnalisme dans les sous-secteurs qui sont régis par les Lois du Statut de l'artiste ou d'autres réglementations qui conditionnent le soutien public aux arts, à la culture et au patrimoine, attendu que la Culture est une mission de l'État (CALQ, SODEC, MCCCCF), à participer à la mise à jour des programmes de formation, à soutenir le développement des programmes d'apprentissage en milieu de travail et à appuyer la politique active du marché du travail d'Emploi-Québec.

Mentionnons l'exclusion dans la présente fiche de l'industrie de l'information et de l'industrie culturelle (SCIAN 51) dans lesquelles se retrouvent les éditeurs de journaux et de livres, l'industrie du film, de la vidéo et l'enregistrement sonore et la radio-télévision. Ajoutons ici que le CQRHC couvre l'édition et la vente du livre, l'industrie du film/télévision/vidéo, de même que l'enregistrement sonore en raison du soutien public de l'État, des législations en vigueur et des exigences de professionnalisme qui y sont rattachés.

FAITS SAILLANTS

- Au cours de la période 2002-2008, le marché de l'emploi du secteur des arts, spectacles et loisirs a continué sa progression à l'échelle de la RMR de Montréal, le niveau d'emploi ayant augmenté à un rythme annuel de 2,2 %. À l'échelle du Québec, le taux s'est établi à 2,9 %.
- Pour 2006, dans l'ensemble de l'industrie, on parle d'un peu plus de 38 800 emplois au sein de la RMR de Montréal, soit un peu plus de la moitié (56,5 %) des emplois de cette industrie au Québec.
- Le secteur des arts, spectacles et loisirs de la RMR de Montréal devrait enregistrer un taux de croissance annuel moyen (TCAM) de 0,7 % entre 2009 et 2013. Avec ce taux de croissance, l'industrie enregistrera un taux quelque peu inférieur à celui prévu pour l'ensemble des secteurs de la RMR, qui est de 0,9 %. Notons toutefois que cette prévision englobe le secteur de l'industrie de l'information et de l'industrie culturelle (SCIAN 51).
- Les femmes représentaient 47,6 % des personnes en emploi du secteur des arts, spectacles et loisirs en 2006 tout près de celui de l'ensemble des industries de la RMR de Montréal, soit 47,8 %.
- Les personnes âgées de 45 ans et plus représentaient 31 % de l'ensemble du secteur des arts, spectacles et loisirs en 2006, un pourcentage moins élevé que celui observé dans l'ensemble des industries de la RMR de Montréal (39,1 %). Le même constat s'applique au groupe d'âge de 15 à 24 ans avec un taux de 23,8 %, soit une part également inférieure à celle de la moyenne des industries de la RMR (29,6 %). À

l'image de la RMR de Montréal, la distribution de la main-d'œuvre en emploi selon le niveau d'étude est similaire, pour cette industrie, à celle de l'ensemble de la RMR de Montréal : 34 % de personnes ont complété des études secondaires ou détiennent un diplôme d'une école de métiers, 31,5 % des études collégiales et 34,5 % des études universitaires comparativement à 33,7 %, 34,1 % et enfin 32,2 % des personnes à l'échelle de la RMR de Montréal.

- Le salaire annuel moyen des employés travaillant à temps plein toute l'année dans le secteur des arts, spectacles et loisirs était estimé à 39 471 \$ en 2006, ce qui correspond à environ 9 300 \$ de moins que la moyenne des industries de la RMR.
- Deux univers se côtoient : d'un côté, on retrouve une main-d'œuvre relativement jeune et fortement scolarisée, au statut précaire et aux conditions de travail peu attrayantes (saisonnalité pour le tourisme, travail intermittent selon le cycle des productions culturelles, faible rémunération ou précarité de la rémunération par production, selon les modes diversifiés des cachets, des droits d'auteurs, des droits de suite et redevances) et de l'autre côté, il y a les gestionnaires et les professionnels de la culture qui se battent bon an mal an pour assurer la survie des établissements et mener à bon port productions, les programmations (diffusion) et la mise en marché (commercialisation) et qui font travailler les intermittents de la culture : les créateurs, les interprètes et les techniciens et pigistes des communications.

1. Principales caractéristiques de l'industrie

- Le niveau d'emploi du secteur des arts, spectacles et loisirs (SCIAN 71) est estimé, dans la RMR de Montréal, à plus de 38 800 en 2006. Par ordre d'importance du niveau d'emploi, on retrouve notamment les sous-secteurs du divertissement, des loisirs et des jeux de hasard et loteries (SCIAN 713 avec 20 010 emplois), des arts d'interprétation, sports-spectacles et activités connexes (SCIAN 711 avec 16 960 emplois) et des établissements du patrimoine (SCIAN 712 avec 1 845 emplois).
- Les emplois dans le secteur des arts, spectacles et loisirs sont concentrés dans les groupes professionnels suivants : le personnel des arts, de la culture, des sports et des loisirs (groupe 5, 17 200 emplois), le personnel de la vente et des services (groupe 6, 9 090 emplois), le personnel des affaires, de la finance et de l'administration (groupe 1, 4 995 emplois), et le personnel de la gestion (groupe 0, 3 250 emplois).
- Les principales professions du secteur des arts, spectacles et loisirs, par ordre d'importance numérique, sont : les animateurs et responsables de programmes de sports, de loisirs et de conditionnement physique (CNP 5254, 5 115 emplois), les opérateurs et préposés aux sports, aux loisirs et dans les parcs d'attraction (CNP 6671, 1 710 emplois), le personnel préposé au jeu dans les casinos (CNP 6443, 1 520 emplois), les auteurs, rédacteurs et écrivains (CNP 5121, 1 105 emplois) et les manœuvres en aménagement paysager et en entretien des terrains (CNP 8612, 1 030 emplois). (*tableau 1*).
- Comme on peut le constater au tableau 1, nous avons retenu uniquement les professions faisant l'objet d'un diagnostic de perspectives professionnelles¹, cela occulte le fait que certaines des professions des arts de la scène ne sont pas mentionnées, même si celles-ci occupent un poids important en termes d'emploi au sein du secteur d'activité. À titre d'exemple, le secteur compte 2 510 musiciens et chanteurs (CNP 5133), 1 630 sculpteurs peintres et autres artistes des arts visuels (CNP 5136), 1 250 acteurs et comédiens (CNP 5135) et enfin 450 autres artistes de spectacle (CNP 5232).
- Pour les professions du secteur, sur une base annuelle, le salaire des personnes qui travaillent à plein temps et toute l'année (49 semaines ou plus) se situe entre 19 510 \$ et 68 588 \$. Pour la RMR de Montréal, le salaire annuel moyen (à plein temps et toute l'année) des employés de l'ensemble du secteur des arts, spectacles et loisirs (SCIAN 71) est estimé à 39 471 \$, ce qui correspond à 9 254 \$ de moins (ou -23 %) que la moyenne des industries de la RMR (48 725 \$)².

1. Notons ici qu'il s'agit d'un secteur caractérisé par le travail autonome ou travail intermittent. Le recrutement se fait par des méthodes alternatives de réseautage (composition des équipes par cooptation), d'auditions, de soumission de port folio etc. Le taux d'activité artistique dépend de la compétition interne des projets selon les sources de financement (subventions ou crédits d'impôts), non d'un déséquilibre entre l'offre et la demande d'emploi.

2. Cette donnée englobe l'ensemble des professions.

Tableau 1 – Principales professions et salaire annuel au sein du secteur des arts, spectacles et loisirs (SCIAN 71), RMR de Montréal, 2006

Principales professions de la RMR de Montréal	Personnes en emploi		Salaire annuel moyen ⁽¹⁾ (2005)	Part de la profession du secteur d'activité par rapport à l'ensemble des industries de la RMR
	Nombre	%	\$/année	%
5254 animateurs et responsables de programmes de sports, de loisirs et de conditionnement physique	5 115	13,2	26 541	56,4
6671 Opérateurs et préposés aux sports, aux loisirs et dans les parcs d'attractions	1 710	4,4	29 203	78,6
6443 Personnel préposé au jeu dans les casinos	1 520	3,9	48 047	97,4
8612 Manœuvres en aménagement paysager et en entretien des terrains	1 030	2,7	29 473	16,5
6611 Caissiers	950	2,4	19 510	2,6
5131 Producteurs, réalisateurs, chorégraphes et personnel assimilé	905	2,3	52 296	18,3
1414 Réceptionnistes et standardistes	730	1,9	26 761	4,8
6661 Préposés à l'entretien ménager et au nettoyage - travaux légers	635	1,6	25 537	2,5
6641 Serveurs au comptoir, aides de cuisine et personnel assimilé	630	1,6	20 258	2,2
5124 Professionnels des relations publiques et des communications	625	1,6	51 315	10,6
1226 Planificateurs de congrès et d'événements	580	1,5	42 770	26,0
0513 Directeurs de programmes et de services de sports, de loisirs et de conditionnement physique	440	1,1	61 822	57,1
5243 Ensembliers de théâtre, dessinateur de mode, concepteurs d'expositions et autres concepteurs artistiques	345	0,9	36 822	10,9
5212 Personnel technique des musées et des galeries d'art	230	0,6	36 889	70,8
5241 Designers graphiques et illustrateurs	205	0,5	36 231	3,1
0512 Directeurs édition, cinéma, radiotélédiffusion et arts de la scène	175	0,5	68 588	14,3
5231 Annonceurs et autres communicateurs de la radio et de la télévision	170	0,4	58 644	16,7
5221 Photographes	155	0,4	30 482	10,8
5123 Journalistes	140	0,4	61 624	5,7
5225 Techniciens en enregistrement audio et vidéo	105	0,3	38 772	5,3
5227 Personnel de soutien du cinéma, de la radiotélédiffusion et des arts de la scène	105	0,3	44 184	15,0
5122 Réviseurs, rédacteurs-réviseurs et chefs du service des nouvelles	100	0,3	49 888	4,2

Note 1 : Salaire annuel moyen pour les personnes ayant un revenu d'emploi et ayant travaillé à plein temps pendant 49 semaines ou plus. Il est à noter que ce taux s'applique à l'ensemble des secteurs où l'on retrouve cette profession.

Source : STATISTIQUE CANADA. *Recensement de 2006*, compilations spéciales pour Emploi-Québec.

- Les femmes représentaient 47,6 % des personnes en emploi dans le secteur des arts, spectacles et loisirs en 2006, soit un pourcentage presque similaire à celui observé pour l'ensemble des industries de la RMR de Montréal. Par ailleurs, c'est le sous-secteur des établissements du patrimoine (SCIAN 712) qui a le pourcentage le plus élevé de main-d'œuvre féminine, en l'occurrence 62,6 %, mais avec cependant seulement 1 155 emplois. Le sous-secteur du divertissement, des loisirs et des jeux de hasard et des loteries (SCIAN 713) est le plus important en termes d'effectifs féminins (9 545) bien que ce nombre ne représente que 47,7 % de l'ensemble des effectifs. Enfin, le sous-secteur des arts d'interprétation, des sports-spectacles et activités connexes compte pour sa part 45,9 % de femmes.
- Les personnes âgées de 45 ans et plus représentaient 31 % de l'ensemble du secteur des arts, spectacles et loisirs en 2006, soit une part inférieure à celle de la moyenne des industries de la RMR (39,1 %). C'est dans le sous-secteur des établissements du patrimoine (SCIAN 712) que l'on retrouve la proportion la plus élevée de personnes âgées de plus de 45 ans, soit 36,6 %, comptant toutefois sur un effectif de seulement 675 personnes. Le sous-secteur des arts d'interprétation, sports-spectacles et activités connexes (SCIAN 711) présente un taux de 35,1 % de personnes âgées de 45 ans et plus, avec cette fois-ci le plus important effectif (5 955 personnes). Enfin, le sous-secteur du divertissement, des loisirs, des jeux de hasard et des loteries (SCIAN 713) avec un important effectif de 5 415 personnes, affiche le plus faible taux à 27,1 % de personnes âgées de 45 ans et plus.
- Quant à l'ensemble des personnes âgées de 15 à 24 ans, il représentait seulement 23,8 % de l'ensemble du secteur des arts, spectacles et loisirs en 2006, soit une part également inférieure à celle de la moyenne des industries de la RMR (29,6 %). Inversement c'est dans le sous-secteur du divertissement, des loisirs, des jeux de hasard et des loteries (SCIAN 713) où l'on retrouve la plus grande part de personnes âgées de 15 à 24 ans avec un effectif de 7 185 personnes présentant un taux de 35,9 %. Le sous-secteur des établissements du patrimoine (SCIAN 712) affiche un taux de 13,8 % avec un petit effectif de 255 personnes alors que le sous-secteur des arts d'interprétation, sports-spectacles et activités connexes (SCIAN 711) en affiche un de seulement 10,7 % avec un total de 1 810 personnes.

- Les personnes immigrantes composent environ 13 % de la main-d'œuvre du secteur des arts, spectacles et loisirs, une proportion inférieure à celle de l'ensemble des industries de la RMR (21,5 %).
- Le travail autonome regroupe 19,5 % des personnes occupées dans le secteur des arts, spectacles et loisirs (7 550 sur 38 815), une proportion nettement supérieure à celle de l'ensemble des industries de la RMR (6,9 %). Ajoutons que cette proportion se situe à près de 50 % du côté du sous-secteur des arts d'interprétation, sports-spectacles et activités connexes (SCIAN 711).
- À l'image de la RMR de Montréal, la main-d'œuvre en emploi œuvrant dans le secteur des arts, spectacles et loisirs regroupe équitablement des personnes de chaque grand cycle scolaire comparé : 34 % de personnes ont complété des études secondaires ou détiennent un diplôme d'une école de métiers, 31,5 % des études collégiales et 34,5 % des études universitaires comparativement à 33,7 %, 34,1 % et enfin 32,2 % des personnes à l'échelle de la RMR de Montréal. Ce sont majoritairement (59,6 % et 54,2 %) des personnes qui ont complété des études universitaires qui se retrouvent dans les sous-secteurs des établissements du patrimoine (SCIAN 712) et celui des arts d'interprétation, des sports-spectacles et activités connexes (SCIAN 711) alors que le sous-secteur du divertissement, des loisirs, des jeux de hasard et des loteries (SCIAN 713) est majoritairement (44,3 %) composé par des personnes ayant complété des études secondaires ou qui détiennent un diplôme d'une école de métiers.
- En décembre 2008, sur les 4 468 établissements du secteur des arts, spectacles et loisirs (SCIAN 71) recensés au Québec, 1 902 se retrouvent dans la RMR de Montréal, soit près de 43 % de tous les établissements au Québec.
- La presque totalité des entreprises (99,2 %) des cinq régions de la RMR dans le secteur des arts, spectacles et loisirs n'exploitent qu'un seul établissement³.
- 97,1 % des établissements de la RMR de Montréal ont généralement moins de 100 employés.

Tableau 2 – Répartition des établissements du secteur des arts, spectacles et loisirs (SCIAN 71) selon la taille et la région administrative de la RMR de Montréal, décembre 2008

Établissements selon la taille		Régions de la RMR de Montréal						Ensemble du Québec	Ensemble des établissements
		Montréal	Laval	Lanaudière (portion RMR)	Laurentides (portion RMR)	Montérégie (portion RMR)	Ensemble de la RMR		Ensemble du Québec
De 1 à 4 employés et employées	N	541	49	45	65	211	911	1 944	121 628
	%	51,8	38,6	43,7	35,9	47,2	47,9	43,5	51,4
5 à 19 employés et employées	N	320	50	35	71	153	629	1 721	83 132
	%	30,7	39,4	34,0	39,3	34,2	33,1	38,5	35,1
20 à 99 employés et employées	N	153	24	20	35	75	307	695	26 971
	%	14,6	18,9	19,4	19,3	16,8	16,1	15,6	11,4
100 employés et employées ou plus	N	30	4	3	10	8	55	108	4 892
	%	2,9	3,1	2,9	5,5	1,8	2,9	2,4	2,1
Total	N	1 044	127	103	181	447	1 902	4 468	236 623
	%	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Source : STATISTIQUE CANADA. *Structure des entreprises canadiennes* et INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC. *Registre des entreprises*, décembre 2008.

- Des 39 080 résidents qui occupent un emploi dans le secteur des arts, spectacles et loisirs (SCIAN 71) dans la zone métropolitaine de l'emploi (ZME) de Montréal en 2006, 22 380, soit 57,3 % sont localisés sur l'île de Montréal, 8 365 ou 21,4 % dans la portion ZME de la Montérégie, 3 650 (9,3 %) dans la portion ZME des Laurentides, 2 665 (6,8 %) à Laval et 2 020 (5,2 %) dans la portion ZME de Lanaudière (tableau 3). Environ 19 % des travailleurs de ce secteur qui résident et travaillent dans la ZME de Montréal ont à se déplacer vers une autre région pour aller travailler (6 135 sur 32 365). Par ailleurs, notons que plus de 56 % des emplois sont concentrés sur le territoire de l'île de Montréal (18 355 sur 32 365) et qu'un peu moins du quart, soit 22 % sont localisés dans la portion ZME de la Montérégie (7 110 sur 32 365).

3. STATISTIQUE CANADA. *Structure des entreprises canadiennes* et INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC, *Registre des entreprises*, décembre 2008.

Tableau 3 – Répartition de la population active occupée selon le lieu de travail et le lieu de résidence, secteur des arts, spectacles et loisirs (SCIAN 71), zone métropolitaine de l'emploi, 2006

Lieu de résidence	Lieu de travail							
	Montréal	Laval	Lanaudière (Portion ZME)	Laurentides (Portion ZME)	Montérégie (Portion ZME)	Total ZME	Hors ZME	Ensemble du Québec
Montréal	17 780	185	60	40	290	18 355	4 025	22 380
Laval	850	1 250	25	150	10	2 285	380	2 665
Lanaudière (portion ZME)	625	90	945	45	15	1 720	300	2 020
Laurentides (portion ZME)	545	260	120	1 960	10	2 895	755	3 650
Montérégie (portion ZME)	2 745	40	10	20	4 295	7 110	1 255	8 365
Total ZME	22 545	1 825	1 160	2 215	4 620	32 365	6 715	39 080
Hors ZME	890	35	80	135	260	1 400	28 240	29 640
Total - Population active occupée	23 435	1 860	1 240	2 350	4 880	33 765	34 955	68 720

Source : STATISTIQUE CANADA. Recensement de 2006, compilations spéciales pour Emploi-Québec.

- Le secteur des arts, spectacles et loisirs (SCIAN 71) a accaparé à l'échelle du Québec, en 2008, 1,1 % du produit intérieur brut (PIB) de l'ensemble des industries (2,8 milliards \$ sur 248,3 milliards \$ en dollars enchaînés de 2002)⁴. C'est une proportion similaire à 2003 (2,5 milliards \$ sur 226,8 milliards \$). Au cours de la période allant de 2003 à 2008, le PIB de ce secteur d'activité a enregistré une croissance moyenne de 2 % par année, tandis que l'ensemble de l'économie québécoise a crû de 1,3 % par année.
- Au Québec, le secteur des arts, spectacles et loisirs (SCIAN 71) a vu ses investissements (construction, machines et équipements) fluctuer énormément vers le haut au cours des quatre dernières années. De 226 millions \$ enregistrés en 2006, ceux-ci ont augmenté à 274,4 millions de \$ en 2007 et à plus de 372 millions de \$ en 2008. Les prévisions pour 2009 indiquent encore une augmentation des investissements, mais la hausse serait moins rapide que l'année précédente⁵. Les investissements en machinerie et équipement devraient représenter en 2009 environ 61 % de l'ensemble des investissements prévus.
- Selon l'Enquête sur la population active de Statistique Canada, l'emploi dans le secteur des arts, spectacles et loisirs (SCIAN 71) a augmenté au cours des 21 dernières années dans la RMR de Montréal à un rythme annuel de 4,8 %, comparativement à 4,3 % à l'échelle du Québec. Par ailleurs, la part de la RMR de Montréal par rapport à l'ensemble du Québec a augmenté depuis 1987, passant de 49,9 % à 55 % en 2008, soit une augmentation de sa part de 5,1 points de pourcentage.

Tableau 4 – Évolution de l'emploi du secteur des arts, spectacles et loisirs (SCIAN 71), RMR de Montréal et ensemble du Québec, en milliers (000), 1987, 1992, 1997, 2002 et 2008

Indicateurs	1987	1992	1997	2002	2008	Taux annuel de croissance moyen (%)				
						1987-1992	1992-1997	1997-2002	2002-2008	1987-2008
Nombre d'emplois au Québec	35,3	42,7	55,6	72,0	85,4	3,9	5,4	5,3	2,9	4,3
Nombre d'emplois dans la RMR de Montréal	17,6	21,9	31,7	41,3	47,0	4,5	7,7	5,4	2,2	4,8
Part de la RMR de Montréal dans l'ensemble du Québec	49,9	51,3	57,0	57,4	55	1,4 ⁽¹⁾	5,7 ⁽¹⁾	0,4 ⁽¹⁾	-2,4 ⁽¹⁾	5,1 ⁽¹⁾

Note 1 : Variation en point de pourcentage.

Source : STATISTIQUE CANADA. Enquête sur la population active, 2008.

4. Les données proviennent de la banque de données de l'INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC, Produit intérieur brut aux prix de base de l'industrie financière, en millions de dollars enchaînés (2002), Québec, mars 2009 [en ligne] [consulté en septembre 2009] www.bdso.gouv.qc.ca.

5. STATISTIQUE CANADA. *Investissements privés et publics au Canada : Perspectives*, 2009, no. 61-2005-X, p.52. Notons ici que les données compilées par l'Institut de la Statistique du Québec eu égard à la RMR de Montréal regroupent à la fois les investissements réalisés par les entreprises du secteur des arts, spectacles et loisirs et ceux des autres services (SCIAN 81). À cause de ce regroupement de secteurs, nous ne pouvons pas établir la part des investissements prévus pour le secteur 71 dans la RMR de Montréal par rapport à l'ensemble du Québec.

- En somme, la RMR de Montréal, et plus particulièrement Montréal, eu égard aux diverses caractéristiques présentées ici, peut être considérée comme une zone créative majeure au Canada, c'est-à-dire une zone où est fortement concentrée la population artistique professionnelle⁶.
- Selon l'Enquête sur la population active de Statistique Canada, l'emploi dans le secteur des arts, spectacles et loisirs (SCIAN 71) a augmenté au cours des 21 dernières années dans la RMR de Montréal à un rythme annuel de 4,8 %, comparativement à 4,3 % à l'échelle du Québec. Par ailleurs, la part de la RMR de Montréal par rapport à l'ensemble du Québec a augmenté depuis 1987, passant de 49,9 % à 55 % en 2008, soit une augmentation de sa part de 5,1 points de pourcentage.

2. Principaux éléments de problématique

- Il y a lieu de noter qu'il existe depuis 2004 un Système de classification des activités de la culture et des communications du Québec (SCACCQ). Une table de correspondance entre les deux systèmes de classification a d'ailleurs été établie. Cela dit, il y a lieu de noter que la littérature existante réfère davantage au SCACCQ qu'au SCIAN. En fait, le Système a été élaboré par l'Observatoire de la culture et des communications du Québec (OCCQ), après consultation des milieux culturels. Son but est de fournir une structure logique, une nomenclature et un ensemble de définitions permettant de décrire les entités au sujet desquelles l'OCCQ produit des statistiques. À titre d'exemple, le SCIAN 711 englobe tous les établissements spécialisés dans les arts d'interprétation et les sports-spectacles, tandis qu'avec le SCACCQ, on distingue les catégories par type d'activité économique (arts visuels, arts de la scène, etc.).
- Outre la Ville de Montréal (en concertation avec Culture Montréal, la Chambre de commerce du Montréal métropolitain et les gouvernements du Canada et du Québec) qui s'est dotée d'un plan d'action en matière de développement culturel, allant de 2007 à 2017⁷, les quatre régions faisant partie de la RMR de Montréal⁸ ne sont pas demeurées en reste puisqu'un portrait culturel a été réalisé ces dernières années dans chacune d'elle afin de cerner les grands enjeux territoriaux⁹.
- Il ressort de ces portraits régionaux quelques éléments de problématique similaires : entre autres, la proximité de Montréal et son importante offre culturelle exercent parfois un effet d'attraction sur la population des régions limitrophes et, par le fait même, constituent un obstacle important au développement de l'offre culturelle régionale.
- Tous soulignent la grande disparité de l'offre culturelle d'une localité à l'autre, l'engagement en matière de développement culturel étant souvent inégal d'une municipalité à l'autre. On déplore également la faible concertation existant entre les forces vives du milieu culturel.
- La grande majorité des salles en exploitation dans les quatre régions autres que Montréal ne satisfont pas aux normes de diffusion professionnelle.
- La précarité financière des organismes culturels est soulevée dans tous les bilans culturels régionaux. La rareté des ressources financières publiques est un phénomène auquel le secteur culturel n'échappe pas depuis quelques années. Plusieurs organismes demandent un soutien financier et ceux qui en bénéficient déjà n'ont pas obtenu de majoration du montant qui leur est accordé depuis plusieurs années.
- Le phénomène des gestionnaires-fondateurs qui passent le flambeau s'accroît. La relève de direction (gestionnaire) est difficile car les années de resserrement du financement public ont vidé les niveaux d'emplois intermédiaires (adjoints, assistants) et a complexifié grandement la recherche du financement (plusieurs sources, de nature ponctuelle, souvent pour une valeur de statu quo entraîne une charge de travail et un niveau élevé de stress). Il est connu que l'intégration des générations suivantes complexifie l'enjeu de la définition centrale du travail dans l'épanouissement des personnes (l'équilibre vie privée et vie professionnelle). Avec les conditions peu compétitives des postes de gestion, il est difficile d'attirer les diplômés en administration. Un projet pilote de Mentorat en gestion culturelle a vu le jour dans ce contexte pour le territoire montréalais¹⁰ : accompagner et susciter la persévérance des personnes à qui la gestion des organisations est confiée
- Bon nombre d'emplois de ce secteur d'activité économique, tous groupes industriels confondus, sont généralement saisonniers ou intermittents, au statut précaire et peu rémunérés. Dans le domaine des arts,

6. RECHERCHE HILL STRATEGIES. *Les artistes dans les grandes villes du Canada basé sur le recensement de 2006*, Regards statistiques sur les arts, vol. 8, no. 1, septembre 2009.

7. MONTREAL, METROPOLE CULTURELLE. *Plan d'action 2007-2017*, février 2008.

8. Voir l'étude LA CHAMBRE DE COMMERCE DU MONTRÉAL MÉTROPOLITAIN, *La culture à Montréal : impacts économiques et financement privé*, novembre 2009.

9. Ces documents s'intitulent *Portrait culturel de...* et ont été produits en concertation avec la Conférence régionale des élus de chaque région, les organismes régionaux œuvrant dans le domaine de la culture et des chercheurs du MINISTÈRE DE LA CULTURE ET DES COMMUNICATIONS (2007 et 2008). Ajoutons qu'il existe en Montérégie un portrait culturel de la CRÉ de Longueuil, de même qu'un autre couvrant le territoire de la CRÉ de la Montérégie-Est.

10. Mentorat culturel à Montréal, 60 jumelages entre 2008-2011, financement du MAMROT confié au Conseil des arts de Montréal. Le CQRHC assume la coordination des jumelages et l'évaluation du programme triennal.

le phénomène de la « double vie professionnelle » illustre la nécessité de combiner un revenu d'appoint (emploi alimentaire)¹¹.

- Il est connu que l'intégration professionnelle des artistes de la relève est laborieuse¹². La sous-représentation des 15-24 ans en culture est concomitante de cette intégration lente : les jeunes artistes et les travailleurs culturels de la relève sont actifs mais leur revenu principal provient d'une autre source, donc le recensement les comptabilise dans d'autres CNP que ceux de la culture. Les revenus tirés du statut de travailleur autonome de la relève suppose une intégration réussie dans les réseaux professionnels, un port folio assez consistant pour être reconnu par ses pairs, l'accès à des espaces de création et des lieux de diffusion professionnels. Lorsque son revenu principal provient de leur pratique artistique (CNP de la culture), selon la période de référence indiquée lors du recensement de la population active, le seuil de l'âge est alors plus élevé.
 - On ne peut pas passer sous silence l'importance du travail bénévole dans cette industrie. Sans le bénévolat, un grand nombre d'entreprises seraient dans l'obligation de réduire leurs offres de services. À titre d'exemple, à Laval pour l'année 2001-2002, dans le seul domaine de la culture, on a estimé que le bénévolat correspondait à 327 emplois à temps plein¹³. Il s'agit là d'une alternative prise par le milieu pour pallier au manque de ressources humaines. Bien que les travailleurs non rémunérés soient importants en nombre et valables en termes de contribution professionnelle, ils ne sont pas admissibles aux activités de formation continue organisées par le CQRHC avec la Mesure de formation (MFOR). Il est connu que le perfectionnement est une source importante de mobilisation et de motivation des bénévoles. C'est un levier de qualité pour les tâches assumées par ces nombreuses personnes.
 - L'enquête menée en 2007 par la Table métropolitaine¹⁴, en collaboration avec les cinq directions régionales d'Emploi-Québec, a démontré que les corps d'emplois les plus difficiles à pourvoir par les employeurs de ce secteur étaient les suivants : animateurs et responsables de programmes de sports et de loisirs (CNP 5254), Vendeurs et commis-vendeurs - commerce de détail (CNP 6641), programmeurs et développeurs/développeuses en médias interactifs (CNP 2174), commis aux services à la clientèle, commis à l'information, et personnel assimilé (CNP 1453), réceptionnistes et standardistes (CNP 1414) et serveurs/serveuses au comptoir, aides de cuisine et personnel assimilé (CNP 6641). Notons que la profession d'animateur et responsable de programmes de sports et de loisirs figure en tête de liste de toutes les régions ayant participé à l'enquête. Les causes les plus fréquemment évoquées pour expliquer les difficultés de recrutement étaient le manque de candidats ayant les compétences professionnelles recherchées, l'insuffisance de candidats ayant le nombre d'années d'expérience professionnelle recherchée ou ayant le diplôme requis.
 - La même étude indiquait que plus de 62 % des postes à combler exigeaient de la part des postulants une année ou plus d'expérience de travail, et plus du quart de ces emplois en demandaient trois années et plus.
 - Sur les 22 professions faisant l'objet d'un diagnostic de perspectives professionnelles, 13 ont reçu pour la période 2009-2013 un diagnostic de perspectives restreintes (ou très restreintes), tandis que 9 se sont vues attribuer un diagnostic de perspectives acceptables¹⁵. Notons ici que certaines professions ne font pas l'objet de diagnostic (parce que le marché de l'emploi dans lesquelles elles se retrouvent est difficile à évaluer).
- **Sous-secteur des arts d'interprétation, des sports-spectacles et activités connexes (SCIAN 711)**
- En termes d'emplois, trois groupes industriels de ce sous-secteur prédominent à savoir les compagnies d'arts d'interprétation, les promoteurs d'événements artistiques et les artistes, auteurs et interprètes.
 - Dans le cadre d'une étude sur les besoins de formation du domaine de la production scénique, ouvrage de référence sur l'industrie réalisé en 2007, de nombreux experts affirment que l'univers des théâtres est saturé¹⁶. Cela a pour conséquence de limiter les perspectives d'emploi dans ce secteur, bien qu'en contrepartie elles sont en croissance dans d'autres milieux comme le cirque, les variétés, les événements spéciaux et le cinéma. Le problème qui se pose à cet effet est celui de la transférabilité des compétences

11. MINISTÈRE DE LA CULTURE ET DES COMMUNICATIONS. Pour mieux vivre de l'art - Plan d'action pour l'amélioration des conditions socioéconomiques des artistes, Québec, juin 2004, p.12.

12. CONSEIL DES ARTS DE MONTRÉAL ET LE FORUM JEUNESSE DE L'ÎLE DE MONTRÉAL. *Plan d'action Outiller la relève artistique montréalaise (ORAM) 2008-2010*, de la Stratégie Action Jeunesse, soutenu par la CRÉ et son Forum Jeunesse), 2008.

13. LA CONFÉRENCE RÉGIONALE DES ÉLUS DE LAVAL, LA VILLE DE LAVAL, SERVICE VIE COMMUNAUTAIRE, CULTURE ET COMMUNICATIONS ET MINISTÈRE DE LA CULTURE, DES COMMUNICATIONS ET DE LA CONDITION FÉMININE. *Portrait culturel de Laval*, Direction de Laval, de Lanaudière et des Laurentides, Québec, juin 2007, p.17.

14. EMPLOI-QUÉBEC. *Enquête 2007 sur les besoins en main-d'œuvre dans les établissements de la région métropolitaine de recensement (RMR) de Montréal*, Rapport final présenté à la Table métropolitaine de Montréal, juin 2008, 77 pages.

15. EMPLOI-QUÉBEC. *Le marché du travail dans la région métropolitaine de recensement de Montréal (et autres régions du Québec) : Perspectives professionnelles 2009-2013*.

16. MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION, DU LOISIR ET DU SPORT ET CONSEIL QUÉBÉCOIS DES RESSOURCES HUMAINES EN CULTURE. *Production scénique : Conception, gestion et techniques de scène. Étude de besoins de formation*, Québec, 2007, p.55.

d'un secteur d'activité à l'autre et la nécessité pour les ouvriers et techniciens qui y œuvrent d'être le plus polyvalent possible. Bref, ils se doivent d'avoir une grande capacité d'adaptation.

- Le statut de travailleur autonome est passablement répandu dans certains corps professionnels. Comme la plupart des compagnies d'arts d'interprétation n'embauchent que du personnel technique à la pige pour des productions, il se trouve à y avoir passablement de concurrence dans le milieu culturel lorsqu'il s'agit de recruter. Comme ces personnes travaillent simultanément à la réalisation de plusieurs productions, les employeurs font parfois face à la rareté de candidats qualifiés disponibles¹⁷.
- Les travailleurs de la production scénique font donc face à des conditions de travail difficiles et à une rémunération défavorable. Ils doivent multiplier les périodes d'emplois et les contrats avec différents organismes pour bénéficier d'un revenu annuel convenable. Autrement, ils doivent compter sur un revenu d'appoint. Pour les entreprises, cela se traduit par des taux de roulement très élevés, augmentant la difficulté de composer des équipes de travail stables. Et comme plusieurs d'entre elles peinent à faire leurs frais, elles ne peuvent se permettre d'embaucher du personnel technique qualifié. En fait, l'emploi demeure tributaire des subventions accordées à l'intérieur de programmes d'aide gouvernementale destinés aux artistes et aux établissements culturels.
- Le marché du travail relève une pénurie de techniciens de scène généralistes compétents ainsi que de techniciens d'éclairage spécialisés aux connaissances technologiques pointues. Comme une faible proportion du personnel technique est actuellement en mesure d'utiliser de façon optimale les nouvelles technologies implantées dans le domaine, cela oblige les établissements à souvent faire appel à des fournisseurs externes en cas de problèmes ou encore pour former leur main-d'œuvre¹⁸.
- Le marché du travail relève également une pénurie d'artisans d'ateliers de décors et de costumes compétents (peinture scénique, coupe de costumes, menuiserie et soudage). À cet effet, on souligne que l'offre de formation est en partie incomplète (construction de décors) ou pratiquement inexistante (peinture scénique et costumes)¹⁹. Une autre source indique que plusieurs finissants du programme des Productions Jeun'Est à Montréal ne voulaient plus travailler dans certaines compagnies en raison du salaire et des tâches peu attrayantes qu'on leur faisait faire²⁰.
- Cette même enquête a aussi révélé que quatre nouvelles fonctions de travail étaient en émergence en production scénique, soit celles de gréeur de spectacles, de technicien en projection vidéo, de programmeur opérateur de projecteurs motorisés et de technicien en automation²¹.
- Pour toutes ces fonctions de travail, les compétences manquantes concernent la gestion de carrière et les relations d'affaires car il faut constamment produire des offres de services ou négocier des cachets selon le degré de complexité du contrat.

○ **Sous-secteur des établissements du patrimoine (SCIAN 712)**

- Il s'agit d'un sous-secteur à très faible concentration de main-d'œuvre²². Trois des cinq régions de la RMR de Montréal comptent moins de cent travailleurs dans ce domaine (partie de la RMR des Laurentides, 5 établissements et 90 emplois; partie RMR de Lanaudière, 3 établissements et 80 personnes; Laval, 6 établissements et 40 emplois).
- Dans tous les portraits culturels régionaux, on souligne autant la précarité financière des établissements du patrimoine culturel que le faible niveau d'investissement des divers paliers gouvernementaux tant en matière de conservation que de diffusion et animation.
- Une étude réalisée en 2007 sur les besoins de formation de l'industrie du patrimoine culturel indique que les conditions de travail de plusieurs travailleurs qui en font partie sont marquées par la précarité et la saisonnalité²³. Deux des trois principales professions de ce sous-secteur en termes de représentation (Guides de musée – CNP 5212 et Guides de lieux historiques – CNP 6441) sont particulièrement concernées par cette problématique. Mais encore là, ces professions constituent souvent une porte d'entrée pour un cheminement de carrière en animation et éducation culturelles.
- Cette même étude déplore que les mesures d'incitation au départ et le gel de l'embauche survenus à la fin des années 90 dans les secteurs public et parapublic, ainsi que la disparition de certaines unités administratives dédiées à la sauvegarde du patrimoine, tant au gouvernement fédéral que provincial, aient

17. *Ibid.*, p.95.

18. *Ibid.*, pp. 23 et 97.

19. *Ibid.*, p.93.

20. Selon les commentaires recueillis auprès des responsables du secteur à la direction régionale de Montréal d'Emploi-Québec.

21. *Ibid.*, p.97.

22. STATISTIQUE CANADA. *Recensement de 2006*, compilations spéciales pour Emploi-Québec. STATISTIQUE CANADA. *Structure des entreprises canadiennes* et INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC. *Registre des entreprises*, décembre 2008.

23. MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION, DU LOISIR ET DU SPORT. *Étude de besoins de formation en patrimoine culturel. Portrait transsectoriel*, Secteur de la formation professionnelle et technique et de la formation continue, 2007, p.33.

entraîné une rupture générationnelle qui a réduit la possibilité de transmission du savoir-faire spécialisé en patrimoine par les pairs²⁴.

- L'étude fait également ressortir que les dix-neuf programmes d'études professionnelles et techniques dits *satellites* qui forment des travailleuses et des travailleurs appelés à exercer des activités patrimoniales ne contiennent pas de compétences en patrimoine culturel. La moitié de ces formations sont associées à des professions du bâtiment et des travaux publics, incluant la gestion d'une entreprise spécialisée de la construction et la serrurerie de bâtiment (DEP Carrelage, briquetage-maçonnerie, plâtrage, etc.).
- L'étude révèle aussi que les cheminements de formation reconnue font défaut pour plusieurs fonctions de travail (par exemple les métiers d'art reliés au bâtiment) et qu'il faut y pallier par des stratégies de compagnonnage (tutorat, maître-élève, parrainage). Toutefois il ne s'agit pas des paramètres du Programme d'apprentissage en milieu de travail de la Loi sur les compétences car il ne s'agit pas d'une relation employeur unique-employé salarié, en vertu de laquelle un employé expérimenté sert de compagnon pour l'entraînement à la tâche du nouvel employé. Il y a un enjeu de transmission et de sauvegarde des savoirs et savoir-faire.

○ **Sous-secteur du divertissement, des loisirs, des jeux de hasard et des loteries (SCIAN 713)**

- Le sous-secteur du divertissement, des loisirs, des jeux de hasard et des loteries est un univers dans lequel les emplois sont en majorité saisonniers, peu rémunérés et aux horaires de travail peu attrayants (soir, week-end, jours fériés). Ces emplois constituent assez fréquemment la porte d'entrée sur le marché du travail pour de nombreux jeunes.
- Les entreprises du secteur (parmi lesquelles on retrouve entre autres les centres de skis, les terrains de golf, les salles de quilles) affichent des taux de roulement de main-d'œuvre passablement élevés.
- Les terrains de golfs sont en concurrence directe avec les services d'aménagement paysager, les pépinières et les centres de jardinage en ce qui concerne le recrutement des manœuvres en aménagement paysager et entretien de terrains. Comme il s'agit d'une main-d'œuvre non spécialisée et non scolarisée, celle-ci est également recherchée par la plupart des secteurs d'activité économique en manque de main-d'œuvre (commerce de détail, commerce de l'alimentation, logistique, etc.). Une étude en 2007 indiquait que le salaire horaire se situait autour de 10 \$, ce qui était à peine plus élevé que celui offert par certains magasins à grande surface.
- La difficulté de recruter des animateurs et préposés aux sports pourrait s'accroître si la tendance observée en matière de pratique de l'activité physique chez les adultes et les aînés se maintient, à savoir une utilisation accrue et une multiplication des centres de conditionnement physique et sportif; cette situation fait une pression supplémentaire sur la demande de main-d'œuvre. Et à cet effet, soulignons qu'il s'agit là encore une fois d'une profession où l'on retrouve une grande proportion d'étudiants et d'employés saisonniers, et où le travail à temps partiel prédomine.
- La problématique entourant le personnel préposé au jeu dans les casinos gravite également autour de la question du taux de roulement élevé de main-d'œuvre. Plusieurs de ces travailleurs, même s'ils bénéficient de bonnes conditions salariales, quittent cette profession, soit pour un autre emploi lié à leur formation scolaire, soit en raison du stress et des horaires difficiles (soir, nuit, jours fériés et week-end). Malgré cela, la Société des casinos du Québec dispose d'une banque de candidatures suffisantes pour remplacer ceux qui décident de quitter l'entreprise. Ajoutons ici que la formation de croupier pour les casinos du Québec est donnée exclusivement par la Société des casinos du Québec aux candidats sélectionnés et cette formation est dispensée plusieurs fois par an.

3. Changements techniques ou organisationnels en cours

- Ces dernières années ont été marquées par une automatisation sans cesse grandissante des équipements de scène. Pour les techniciens, cela exige la manipulation d'appareils de plus en plus sophistiqués, particulièrement pour l'éclairage, le son et l'audiovisuel²⁵.
- Il appert que l'évolution technologique est beaucoup plus lente à s'implanter au théâtre que dans d'autres milieux de la production scénique. La transformation progresse au rythme de la capacité des établissements à renouveler leur parc technologique en raison des restrictions budgétaires auxquelles sont soumis ces établissements. Ainsi, la main-d'œuvre technique doit être en mesure de manipuler autant les équipements traditionnels que ceux de la nouvelle génération. Selon l'étude menée sur les besoins de formation de l'industrie de la production scénique, l'expertise requise n'était pas facilement disponible tant d'un domaine que de l'autre²⁶.

24. *Ibid.* p.35.

25. MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION, DU LOISIR ET DU SPORT ET CONSEIL QUÉBÉCOIS DES RESSOURCES HUMAINES EN CULTURE. *Production scénique Conception, gestion et techniques de scène Étude de besoins de formation*, Québec, 2007, p.23.

26. *Ibid.*, p.23.

- Du côté du patrimoine culturel, il ressort que les plus récents développements technologiques bouleversent les façons de faire : les technologies de l'information apportent entre autres leur soutien à la collecte, au traitement et à l'exploitation des informations, permettant ainsi des avancées nouvelles de connaissances sur le patrimoine culturel; les technologies physiques ou biologiques permettent quant à elles de raffiner considérablement les pratiques diagnostiques; de nouveaux produits offrent des choix d'intervention sur les objets patrimoniaux; les applications multimédias permettent un développement sans précédent de la diffusion du patrimoine²⁷.
- Pour augmenter sa productivité, la Société des casinos tente d'automatiser le fonctionnement de certains jeux qu'elle offre à sa clientèle. Ainsi, à titre d'exemple, elle a introduit en 2008 une dizaine de machines électroniques de poker Texas Hold'em²⁸. La grande particularité de ces machines est qu'elles ne requièrent pas de croupiers. Cela ne peut que défavoriser la croissance de l'emploi dans cette profession.

4. Perspectives sectorielles 2009-2013

Les perspectives sectorielles du secteur des arts, spectacles et loisirs (SCIAN 71), élaborées par la Direction générale adjointe de la planification, de la performance et de l'information sur le marché du travail d'Emploi-Québec, sont fusionnées avec le secteur de l'industrie de l'information et de l'industrie culturelle (SCIAN 51). Selon le modèle prévisionnel, ces deux secteurs devraient enregistrer entre 2009 et 2013 un taux de croissance annuel moyen de l'emploi de 0,7 % à l'échelle de la RMR de Montréal. Avec ce taux de croissance, l'industrie enregistrera un taux quelque peu inférieur à celui prévu pour l'ensemble des secteurs de la RMR, qui est de 0,9 %²⁹.

27. MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION, DU LOISIR ET DU SPORT. *Étude de besoins de formation en patrimoine culturel Portrait transsectoriel*, Secteur de la formation professionnelle et technique et de la formation continue, 2007, p.196.

28. Information tirée du site Internet de la Société des casinos du Québec – www.casinosduquebec.com

29. EMPLOI-QUÉBEC. *Le marché du travail et l'emploi sectoriel au Québec 2009-2013*, Direction générale adjointe de la planification, de la performance et de l'information sur le marché du travail, 2009.

5. Perspectives professionnelles 2009-2013

Tableau 5 – Perspectives professionnelles 2009-2013 des professions reliées au secteur des arts, spectacles et loisirs (SCIAN 71), RMR de Montréal, régions administratives³⁰ et ensemble du Québec

CNP	Titre de la profession	RMR de Montréal					Perspectives 2009-2013 par région administrative					Perspectives 2009-2013 Québec
		Emploi estimé 2008 ⁽¹⁾	Demande de main-d'œuvre 2008-2013	Taux de chômage en 2008	% de personnes de plus de 45 ans	Perspectives 2009-2013	Montréal	Laval	Laurentides	Lanaudière	Montérégie	
0512	Directeurs/directrices _ édition, cinéma, radiotélédiffusion et arts de la scène	1 000	Faible	Modéré	36,3	Restreintes	Restreintes	Restreintes	Non publiées	Non publiées	Acceptables	Acceptables
0513	Directeurs/directrices de programmes et de services de sports, de loisirs et de conditionnement physique	700	Faible	Modéré	37,7	Restreintes	Restreintes	Acceptables	Acceptables	Acceptables	Restreintes	Acceptables
1226	Planificateurs/planificatrices de congrès et d'événements	2 500	Faible	Modéré	30,2	Restreintes	Restreintes	Restreintes	Acceptables	Acceptables	Restreintes	Restreintes
1414	Réceptionnistes et standardistes	16 000	Modérée	Modéré	38,2	Acceptables	Acceptables	Acceptables	Acceptables	Acceptables	Acceptables	Acceptables
5122	Réviseurs/révisseuses, rédacteurs-révisseurs/rédactrices-révisseuses et chefs du service des nouvelles	2 500	Modérée	Modéré	43,9	Acceptables	Acceptables	Acceptables	Acceptables	Acceptables	Acceptables	Acceptables
5123	Journalistes	2 500	Faible	Modéré	36,6	Restreintes	Restreintes	Restreintes	Acceptables	Restreintes	Restreintes	Restreintes
5124	Professionnels/professionnelles des relations publiques et des communications	6 000	Modérée	Modéré	37,8	Acceptables	Acceptables	Acceptables	Acceptables	Acceptables	Acceptables	Acceptables
5131	Producteurs/productrices, réalisateurs/réalisatrices, chorégraphes et personnel assimilé	5 000	Faible	Modéré	36,0	Restreintes	Restreintes	Acceptables	Non publiées	Non publiées	Restreintes	Restreintes
5212	Personnel technique des musées et des galeries d'art	350	Faible	Modéré	36,9	Restreintes	Restreintes	Non publiées	Non publiées	Non publiées	Restreintes	Restreintes
5221	Photographes	1 500	Faible	Modéré	43,4	Restreintes	Restreintes	Restreintes	Acceptables	Acceptables	Restreintes	Restreintes
5225	Techniciens/techniciennes en enregistrement audio et vidéo	2 000	Modérée	Élevé	20,8	Restreintes	Restreintes	Acceptables	Non publiées	Acceptables	Très restreintes	Restreintes
5227	Personnel de soutien du cinéma, de la radiotélédiffusion et des arts de la scène	800	Faible	Élevé	29,3	Très restreintes	Très restreintes	Restreintes	Non publiées	Non publiées	Très restreintes	Très restreintes
5231	Annonces/annonceuses et autres communicateurs /communicatrices de la radio et de la télévision	1 000	Faible	Modéré	32,4	Restreintes	Restreintes	Restreintes	Non publiées	Non publiées	Restreintes	Restreintes
5241	Designers graphiques et illustrateurs/illustratrices	7 000	Modérée	Modéré	21,8	Acceptables	Acceptables	Favorables	Favorables	Favorables	Acceptables	Favorables

30. Les diagnostics dans les régions administratives de Lanaudière, des Laurentides et de la Montérégie englobent à la fois les portions RMR et hors RMR. Elles sont donc là pour illustrer la tendance pour l'ensemble des régions concernées.

CNP	Titre de la profession	RMR de Montréal					Perspectives 2009-2013 par région administrative					Perspectives 2009-2013 Québec
		Emploi estimé 2008 ⁽¹⁾	Demande de main-d'œuvre 2008-2013	Taux de chômage en 2008	% de personnes de plus de 45 ans	Perspectives 2009-2013	Montréal	Laval	Laurentides	Lanaudière	Montérégie	
5243	Ensembleurs/ensembleuses de théâtre, dessinateurs/dessinatrices de mode, concepteurs/conceptrices d'expositions et autres concepteurs/conceptrices artistiques	3 000	Modérée	Élevé	26,9	Restreintes	Restreintes	Restreintes	Restreintes	Restreintes	Très restreintes	Restreintes
5254	Animateurs/animateuses et responsables de programmes de sports, de loisirs et de conditionnement physique	10 000	Modérée	Élevé	11,8	Restreintes	Restreintes	Acceptables	Acceptables	Acceptables	Acceptables	Acceptables
6443	Personnel préposé au jeu dans les casinos	2 000	Faible	Faible	22,4	Acceptables	Restreintes	Acceptables	Acceptables	Acceptables	Acceptables	Acceptables
6611	Caissiers/caissières	38 000	Élevée	Élevé	16,4	Acceptables	Acceptables	Acceptables	Acceptables	Acceptables	Favorables	Acceptables
6641	Serveurs/serveuses au comptoir, aides de cuisine et personnel assimilé	33 000	Élevée	Élevé	23,2	Acceptables	Acceptables	Acceptables	Acceptables	Acceptables	Acceptables	Acceptables
6661	Préposés/préposées à l'entretien ménager et au nettoyage _ travaux légers	26 000	Modérée	Modéré	51,2	Acceptables	Acceptables	Acceptables	Acceptables	Acceptables	Acceptables	Acceptables
6671	Opérateurs/opératrices et préposés/préposées aux sports, aux loisirs et dans les parcs d'attraction	2 500	Modérée	Élevé	24,6	Restreintes	Restreintes	Restreintes	Acceptables	Restreintes	Restreintes	Restreintes
8612	Manœuvres en aménagement paysager et en entretien des terrains	6 000	Élevée	Élevé	32,3	Acceptables	Acceptables	Acceptables	Acceptables	Acceptables	Acceptables	Acceptables

Source : EMPLOI-QUÉBEC. *Le marché du travail dans la région métropolitaine de recensement de Montréal (et autres régions du Québec) : Perspectives professionnelles 2009-2013.*

Note 1 : Emploi estimé pour l'ensemble des industries de la RMR de Montréal.

Définition des bornes :

<p>DEMANDE →</p> <p>↘</p> <p>↓</p> <p>OFFRE</p>	<p>Taux de demande de main-d'œuvre 2009-2013 égal ou inférieur à 0</p> <p>$D \leq 0$</p> <p><u>NUL ou NÉGATIF</u></p>	<p>Taux de demande de main-d'œuvre 2009-2013</p> <p>$0 < D < 19,6$</p> <p><u>FAIBLE</u></p>	<p>Taux de demande de main-d'œuvre 2009-2013</p> <p>$19,6 \leq D < 30$</p> <p><u>MODÉRÉ</u></p>	<p>Taux de demande de main-d'œuvre 2009-2013</p> <p>$D \geq 30$</p> <p><u>ÉLEVÉ</u></p>
	<p>Taux de chômage inférieur à la moyenne</p> <p>$O < 5,7$</p> <p><u>FAIBLE</u></p>	Restreintes	Acceptables	Favorables
<p>Taux de chômage égal à la moyenne</p> <p>$5,7 \leq O < 12,9$</p> <p><u>MODÉRÉ</u></p>	Très restrictives	Restreintes	Acceptables	Favorables
<p>Taux de chômage supérieur à la moyenne</p> <p>$O \geq 12,9$</p> <p><u>ÉLEVÉ</u></p>	Très restrictives	Très restrictives	Restreintes	Acceptables

⇒ Cinq niveaux de diagnostics de perspectives professionnelles, qui déterminent les possibilités d'intégration au marché du travail, sont retenus :

TRÈS FAVORABLES	<p>Considérant l'évolution de la demande de main-d'œuvre prévue et la situation par rapport au chômage en début de période, les perspectives d'intégration au marché du travail seront très bonnes.</p> <p>L'établissement de ce diagnostic ne doit cependant pas être interprété comme une garantie d'emploi dans le groupe professionnel visé.</p>
FAVORABLES	<p>Considérant l'évolution de la demande de main-d'œuvre prévue et la situation par rapport au chômage en début de période, les perspectives d'intégration au marché du travail seront bonnes.</p> <p>L'établissement de ce diagnostic ne doit pas être interprété comme une garantie d'emploi dans le groupe professionnel visé.</p>
ACCEPTABLES	<p>Considérant l'évolution de la demande de main-d'œuvre prévue et la situation par rapport au chômage en début de période, les perspectives d'intégration au marché du travail seront satisfaisantes.</p> <p>Même si les personnes incluses dans ces groupes professionnels subiront une concurrence importante, elles pourront espérer obtenir un emploi en adoptant une stratégie de recherche d'emploi appropriée.</p>
RESTREINTES	<p>Considérant l'évolution de la demande de main-d'œuvre prévue et la situation par rapport au chômage en début de période, les perspectives d'intégration au marché du travail seront limitées.</p> <p>Même si les personnes incluses dans ces groupes professionnels subiront une concurrence importante, elles pourront espérer obtenir un emploi en adoptant une stratégie de recherche d'emploi appropriée. Ainsi, ce diagnostic ne doit pas être interprété comme une absence totale de débouchés sur le marché du travail.</p>
TRÈS RESTREINTES	<p>Considérant l'évolution de la demande de main-d'œuvre prévue et la situation par rapport au chômage en début de période, les perspectives d'intégration au marché du travail seront très limitées.</p> <p>Même si les personnes incluses dans ces groupes professionnels subiront une concurrence importante, elles pourront espérer obtenir un emploi en adoptant une stratégie de recherche d'emploi appropriée. Ainsi, ce diagnostic ne doit pas être interprété comme une absence totale de débouchés sur le marché du travail.</p>

6. Les programmes de formation en lien avec les principales professions des arts, spectacles et loisirs

6.1 La correspondance des CNP avec les programmes de formation dispensés par le MÉLS (DEP et DEC) ainsi que les régions offrant la formation, 2009-2010³¹

Secteur	CNP	Titre de la profession	Code MÉLS	Programme d'études	Filière	Régions de la RMR	Autres régions du Québec
Administration, commerce et informatique	1414	Réceptionnistes et standardistes	5212	Secrétariat	DEP	Montréal Laval Montréal Montréal Laurentides Lanaudière	Abitibi-Témiscamingue, Bas-Saint-Laurent, Capitale-Nationale, Centre-du-Québec, Chaudière-Appalaches, Côte-Nord, Estrie, Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine, Lanaudière, Laurentides, Mauricie, Montérégie, Nord-du-Québec, Outaouais, Saguenay-Lac-Saint-Jean.
Alimentation et tourisme	1226	Planificateurs/planificatrices de congrès et d'événements	414. A0	Techniques de tourisme	DEC	Montréal Laval Montréal	Bas-Saint-Laurent, Capitale-Nationale, Mauricie, Outaouais, Saguenay-Lac-Saint-Jean.
Arts	5221	Photographes	5292	Photographie	DEP	Montréal	Capitale-Nationale, Mauricie.
			570. F0	Photographie	DEC	Montréal	Bas-Saint-Laurent.
	5131	Producteurs/productrices, réalisateurs/réalisatrices, chorégraphes et personnel assimilé	561. A0	Théâtre-Production	DEC	Montréal Laurentides	Bas-Saint-Laurent, Chaudière-Appalaches, Montérégie.
	5226	Autre personnel technique et personnel de coordination de cinéma de la radiotélédiffusion et des arts de la scène					
	5243	Ensembleurs/ensemblières de théâtre, dessinateurs/dessinatrices de mode, concepteurs /conceptrices d'expositions et autres concepteurs/conceptrices artistiques					
	5243	Ensembleurs/ensemblières de théâtre, dessinateurs/dessinatrices de mode, concepteurs /conceptrices d'expositions et autres concepteurs/conceptrices artistiques	570. D0	Techniques de design de présentation	DEC	Montréal	Bas-Saint-Laurent, Capitale-Nationale.
	5131	Producteurs/productrices, réalisateurs/réalisatrices, chorégraphes et personnel assimilé	561.B0	Danse-interprétation	DEC	Montréal	Capitale-Nationale.
	5134	Danseurs/danseuses					
	5131	Producteurs/productrices, réalisateurs/réalisatrices, chorégraphes et personnel assimilé	561.C0	Interprétation théâtrale	DEC	Laurentides Montréal	Montréal
	5135	Acteurs/actrices et comédiens/comédiennes					
	5232	Autres artistes du spectacle					
	5232	Autres artistes du spectacle	561.D0	Arts du cirque	DEC	Montréal	Capitale-Nationale.
	5132	Chefs d'orchestres, compositeurs/compositrices et arrangeurs / arrangeuses	551.A0	Techniques professionnelles de musique et chanson	DEC	Laurentides Montréal	Capitale-Nationale, Centre-du-Québec, Lanaudière, Saguenay-Lac-Saint-Jean.
	5133	Musiciens / musiciennes et chanteurs/chanteuses					
	5243	Ensembleurs/ensemblières de théâtre, dessinateurs/dessinatrices de mode, concepteurs /conceptrices d'expositions et autres concepteurs/conceptrices artistiques	573.A0	Techniques de métiers d'art	DEC	Montréal	Capitale-Nationale.
	5243	Ensembleurs/ensemblières de théâtre, dessinateurs/dessinatrices de mode, concepteurs /conceptrices d'expositions et autres concepteurs/conceptrices artistiques					
	5244	Artisans / artisans					
	7272	Ébénistes					
	9414	Opérateurs/opératrices de machines dans le façonnage et la finition des produits en béton, en argile ou en pierre					
Communications et documentation	5241	Designers graphiques et illustrateurs/illustratrices	5221	Procédés infographiques	DEP	Montréal Laval Montréal Laurentides	Capitale-Nationale, Chaudière-Appalaches, Estrie, Mauricie, Montérégie, Nord-du-Québec, Outaouais, Saguenay-Lac-Saint-Jean.
			570. A0	Graphisme	DEC	Montréal	Bas-Saint-Laurent, Capitale-Nationale, Estrie.

31. Les informations sont tirées du site Internet de l'Inforoute sur la formation professionnelle et technique au Québec, soit <http://infoutefp.org>

			582. A1	Techniques d'intégration multimédia	DEC	Montréal Montérégie Laurentides	Bas-Saint-Laurent, Capitale-Nationale, Outaouais, Saguenay-Lac-Saint-Jean.
	5123	Journalistes	589. BC	Techniques de communication dans les médias	DEC		Saguenay-Lac-Saint-Jean.
	5124	Professionnels/professionnelles des relations publiques et des communications					
	5225	Techniciens/techniciennes en enregistrement audio et vidéo					
	5231	Annonceurs/annonceuses et autres communicateurs / communicatrices de la radio et de la télévision					
	5225	Techniciens/techniciennes en enregistrement audio et vidéo	589. A0	Techniques de production et de postproduction télévisuelles	DEC		Saguenay-Lac-Saint-Jean.
	5226	Autre personnel technique et personnel de coordination de cinéma de la radiotélédiffusion et des arts de la scène					
	5227	Personnel de soutien du cinéma, de la radiotélédiffusion et des arts de la scène					
	5231	Annonceurs/annonceuses et autres communicateurs /communicatrices de la radio et de la télévision					
	5212	Personnel technique des musées et des galeries d'art	570. B0	Techniques de muséologie	DEC	Laval	
Cuir, textile et habillement	5243	Ensembleurs/ensembleuses de théâtre, dessinateurs/dessinatrices de mode, concepteurs /conceptrices d'expositions et autres concepteurs/conceptrices artistiques	571. A0	Design de mode	DEC	Montréal	Capitale-Nationale.
Services sociaux, éducatifs et juridiques	5254	Animateurs/animateuses et responsables de programmes de sports, de loisirs et conditionnement physique	391. A0	Techniques d'intervention en loisir	DEC	Montréal	Bas-Saint-Laurent, Laurentides, Mauricie.

6.2 Les attestations d'études collégiales dispensées en 2009-2010 dans la RMR de Montréal et les autres régions du Québec

Secteur	Programme d'études souche	Titre de l'AEC	Régions de la RMR	Autres régions du Québec
Administration, commerce et informatique	Techniques de bureautique	Au total 86 AEC dont : Actualisation en bureautique Bureautique et comptabilité Communication d'affaires, etc.	Laurentides Montréal Montérégie	Bas-Saint-Laurent Capitale-Nationale Centre-du-Québec Chaudière-Appalaches Côte-Nord Estrie Gaspésie Lanaudière Mauricie Montérégie Saguenay-Lac-Saint-Jean
Services sociaux, éducatifs et juridiques	Techniques d'intervention en loisirs	Animateur enfants en village de vacances / Accueil en village de vacances / Responsable d'animation en établissement de vacances		Bas-Saint-Laurent
Alimentation et tourisme	Techniques de tourisme & Communications de masse	Au total 25 AEC dont : Techniques en récréotourisme Assistant-guide autochtone en tourisme d'aventure Conseiller en produits et services touristiques Commercialisation et développement touristique Tourisme d'aventure et écotourisme Guide d'aventure Accueil et guidage touristique Développement et promotion de produits du voyage Etc.	Laval Montréal	Abitibi-Témiscamingue Capitale-Nationale Centre-du-Québec Estrie Gaspésie Saguenay-Lac-Saint-Jean
Arts	Techniques professionnelles de musique et de chansons	Au total 16 AEC dont : Traitement de sons et conception sonore Sonorisation et enregistrement Chanson : formation de base Auteur, compositeur, interprète	Montréal	Capitale-Nationale Centre-du-Québec Chaudière-Appalaches Estrie
	Danse-Interprétation	Danse contemporaine	Montréal	Capitale-Nationale
	Théâtre-Production	Design et production de décors Gréage de spectacles (cirque, théâtre, cinéma) Costumes pour théâtre, télévision et cinéma	Montréal Laurentides	Bas-Saint-Laurent Capitale-Nationale
	Arts du cirque	Instructeur en arts du cirque Formateur en arts du cirque Techniques de cirque équestre	Montréal	Bas-Saint-Laurent
	Interprétation théâtrale	Écriture humoristique Exploration en jeu théâtral	Laurentides	Mauricie

	Photographie	Commercial Photography Photographie commerciale	Montréal	
	Techniques de métiers d'art	Production en atelier d'art		Bas-Saint-Laurent
Cuir, textile et habillement	Design de mode	Design de mode	Montréal	
Communication et documentation	Techniques de communication dans les médias	Animation et journalisme radio Relations publiques	Montréal	

6.3 Principaux programmes d'études universitaires liés au secteur et dispensés en 2009-2010 dans la RMR de Montréal et les autres régions du Québec

Profession	Programme d'études		Région
Auteurs/auteures, rédacteurs/rédactrices et écrivains/écrivaines (CNP 5121) Journalistes (CNP 5123) Professionnels/professionnelles des relations publiques et des communications (CNP 5124)	Baccalauréat	Études françaises	Montréal (U de Montréal) Estrie Saguenay-Lac-Saint-Jean
		Communication, rédaction et multimédia	Estrie
		Études littéraires et culturelles	Estrie
		Études littéraires	Montréal (UQAM) Bas-Saint-Laurent Mauricie
		Langue française et rédaction professionnelle	Capitale-Nationale
		Arts (études françaises et traduction)	Montréal (McGill)
	Maîtrise	Littérature francophone et ressources médiatiques	Montréal (Concordia)
		Études françaises	Montréal (McGill, U de Montréal) Estrie
		Études littéraires	Montréal (UQAM) Bas-Saint-Laurent Saguenay-Lac-Saint-Jean Mauricie
		Littérature, arts de la scène et de l'écran	Capitale-Nationale
		Littérature française et québécoise	Capitale-Nationale
	Doctorat	Études françaises	Montréal (U de Montréal, McGill) Estrie
		Lettres	Bas-Saint-Laurent Saguenay-Lac-Saint-Jean Mauricie
		Études littéraires	Montréal (UQAM)
		Littérature, arts de la scène et de l'écran	Capitale-Nationale
	Réviseurs/révisseuses, rédacteurs-révisseurs/rédactrices-révisseuses et chefs du service des nouvelles (CNP 5122) Journalistes (CNP 5123) Professionnels/professionnelles des relations publiques et des communications (CNP 5124) Producteurs/productrices, réalisateurs/réalisatrices, chorégraphes et personnel assimilé (CNP 5131)	Baccalauréat en communication	
Maîtrise en communication		Montréal (UQAM, U de Montréal, Concordia, McGill) Capitale-Nationale	
Doctorat en communication		Montréal (UQAM, Concordia, McGill)	
Producteurs/productrices, réalisateurs/réalisatrices, chorégraphes et personnel assimilé (CNP 5131)	Baccalauréat en études cinématographiques		Montréal (U de Montréal)
	Maîtrise en études cinématographiques		Montréal (U de Montréal, Concordia)
Ensembleurs/ensemblières de théâtre, dessinateurs/dessinatrice de mode, concepteurs/conceptrices d'expositions et autres concepteurs/conceptrices artistiques (CNP 5243)	Baccalauréat en gestion et design de la mode		Montréal (UQAM)
Designers graphiques et illustrateurs/illustratrices (CNP 5241)	Baccalauréat	Design graphique	Montréal (UQAM)
		Communication graphique	Capitale-Nationale
	Maîtrise	Arts visuels (design multimédia)	Capitale-Nationale

6.4 Programmes d'apprentissage en milieu de travail (PAMT)

Le CQRHC a recommandé le métier Libraire et celui-ci dispose d'une norme professionnelle et des programmes d'apprentissage et de reconnaissance des compétences depuis septembre 2007. Toutefois, le CNP est celui de « Vendeur, vendeuse ». Le métier Libraire est un métier culturel au sens où une législation du MCCCFF s'y applique : la loi 51 permet d'agrèer les libraires qui se conforment aux critères du fonds (inventaire) dédié aux auteurs québécois. L'agrément nécessite une série de procédures qui ont notamment conditionné la professionnalisation du métier, celui-ci n'ayant aucune formation reconnue au Québec.

7. Les enquêtes relance du ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport

7.1 Données sur l'enquête de relance de 2009 (RMR de Montréal – Promotion 2007-2008)

Code MÉLS	Programme	Filière	Nombre de personnes diplômées visées par l'enquête	Taux de réponse	En emploi	Emploi à temps plein	Emploi à temps plein en lien avec la formation	Taux de chômage
			n	%	%	%	%	%
5212	Secrétariat	DEP	518	57,7	78,6	88,1	83,6	10,6
5221	Procédés infographiques	DEP	100	64,0	75,0	83,4	70,7	14,3
391.A0	Techniques d'intervention en loisir	DEC	86	79,1	52,9	75,0	81,5	2,7
414.AC	Techniques de tourisme (spécialisation en développement et promotion de produits de voyage)	DEC	71	53,5	65,8	88,0	81,8	3,8
551.AB	Techniques professionnelles de musique et chanson : spécialisation en interprétation	DEC	39	81,6	42,4	42,9	16,7	6,7
551.AC	Techniques professionnelles de musique et chanson : spécialisation en interprétation en théâtre musical	DEC	11	72,7	50,0	50,0	100,0	20,0
561.AA	Théâtre-production : spécialisation en décor et costume	DEC	9	77,8	28,6	50,0	0,0	0,0
561.AB	Théâtre-production : spécialisation en gestion et techniques de scène	DEC	17	70,6	75,0	88,9	75,0	10,0
570.A0	Graphisme	DEC	143	74,1	57,5	82,0	66,0	9,0
570.B0	Techniques de muséologie	DEC	14	78,6	81,8	77,8	57,1	0,0
570.D0	Techniques de design de présentation	DEC	54	64,8	68,6	79,2	47,4	11,1
570.F0	Photographie	DEC	61	60,7	73,0	74,1	55,0	3,6
571.A0	Design de mode	DEC	128	59,4	52,6	80,0	62,5	11,1
573.AA	Techniques de métiers d'art : spécialisation en céramique	DEC	6	66,7	75,0	100,0	100,0	0,0
582.A1	Techniques d'intégration multimédia	DEC	81	75,3	63,9	84,6	90,9	2,5

Sources : MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION, DU LOISIR ET DU SPORT. *La situation d'emploi au 31 mars 2009 des personnes diplômées de 2007-2008 (RMR de Montréal) – La Relance au collégial en formation technique*, Direction de la recherche, des statistiques et des indicateurs, 2010 et MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION, DU LOISIR ET DU SPORT. *La situation d'emploi au 31 mars 2009 des personnes diplômées de 2007-2008 (RMR de Montréal) – La Relance au secondaire en formation professionnelle*, Direction de la recherche, des statistiques et des indicateurs, 2010.

7.2 Données sur l'enquête de relance de 2009 (Ensemble du Québec – Promotion 2007-2008)

Code MÉLS	Programme	Filière	Nombre de personnes diplômées visées par l'enquête	Taux de réponse	En emploi	Emploi à temps plein	Emploi à temps plein en lien avec la formation	Taux de chômage
			n	%	%	%	%	%
5212	Secrétariat	DEP	1 353	62,2	82,3	85,5	70,7	7,4
5221	Procédés infographiques	DEP	217	66,8	69,7	88,1	83,8	17,2
391.A0	Techniques d'intervention en loisir	DEC	131	74,0	55,7	77,8	76,2	1,8
414.AB	Techniques de tourisme (spécialisation en mise en valeur de produits touristiques)	DEC	84	61,9	69,2	88,9	75,0	2,7
414.AC	Techniques de tourisme (spécialisation en développement et promotion de produits de voyage)	DEC	88	54,5	66,7	90,6	86,2	5,9
551.AB	Techniques professionnelles de musique et chanson : spécialisation en interprétation	DEC	80	75,0	41,7	48,0	25,0	3,8
551.AC	Techniques professionnelles de musique et chanson : spécialisation en interprétation en théâtre musical	DEC	11	72,7	50,0	50,0	100,0	20,0
561.AA	Théâtre-production : spécialisation en décor et costume	DEC	21	76,2	50,0	62,5	60,0	20,0
561.AB	Théâtre-production : spécialisation en gestion et techniques de scène	DEC	42	69,0	89,7	73,1	87,5	3,7
561.BB	Danse interprétation	DEC	15	66,7	70,0	28,6	50,0	12,5
570.A0	Graphisme	DEC	236	72,0	55,3	80,9	71,1	4,1
570.B0	Techniques de muséologie	DEC	14	78,6	81,8	77,8	57,1	0,0
570.D0	Techniques de design de présentation	DEC	77	70,1	68,5	78,4	55,2	1,9
570.F0	Photographie	DEC	73	56,2	65,9	74,1	55,0	2,4
571.A0	Design de mode	DEC	160	63,8	54,9	80,4	66,7	8,2
582.A1	Techniques d'intégration multimédia	DEC	146	73,3	63,6	91,8	91,8	6,7
589.AA	Techniques de production télévisuelle	DEC	66	60,6	62,5	64,0	100,0	10,7
589.AB	Techniques de postproduction télévisuelle	DEC	31	71,0	90,9	90,0	88,9	4,8
589.BC	Techniques de communication dans les médias	DEC	39	66,7	46,2	83,3	80,0	0,0

Sources : MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION, DU LOISIR ET DU SPORT. *La situation d'emploi au 31 mars 2009 des personnes diplômées de 2007-2008 – La Relance au collégial en formation technique*, Direction de la recherche, des statistiques et des indicateurs, 2009 et MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION, DU LOISIR ET DU SPORT. *La situation d'emploi au 31 mars 2009 des personnes diplômées de 2007-2008 – La Relance au secondaire en formation professionnelle*, Direction de la recherche, des statistiques et des indicateurs, 2010.

7.3 Données sur la situation des personnes titulaires d'une attestation d'études collégiales (AEC) de la formation technique, par DEC de référence, pour la RMR de Montréal, au 31 mars 2008

Code MÉLS	Programme de référence	Filière	Nombre de personnes diplômées visées par l'enquête	Taux de réponse	En emploi	Emploi à temps plein	Emploi à temps plein en lien avec la formation	Taux de chômage
			n	%	%	%	%	%
412. A0	Techniques de bureautique	AEC	69	60,9	45,2	89,5	76,5	26,9
589. B0	Techniques de communication dans les médias	AEC	59	57,6	70,6	79,2	57,9	20,0

Source : MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION, DU LOISIR ET DU SPORT. *Données sur la situation des personnes titulaires d'une attestation d'études collégiales (AEC) de la formation technique, par DEC de référence, pour la RMR de Montréal, au 31 mars 2008*, Direction de la recherche, des statistiques et des indicateurs, 2009.

7.4 Données sur la situation des personnes titulaires d'une attestation d'études collégiales (AEC) de la formation technique, par DEC de référence, pour l'ensemble du Québec, au 31 mars 2008

Code MÉLS	Programme de référence	Filière	Nombre de personnes diplômées visées par l'enquête	Taux de réponse	En emploi	Emploi à temps plein	Emploi à temps plein en lien avec la formation	Taux de chômage
			n	%	%	%	%	%
412. A0	Techniques de bureautique	AEC	405	66,2	74,6	89,0	82,6	14,2
414.A0	Techniques de tourisme	AEC	255	51,9	75,0	89,9	58,4	4,8
551.A0	Techniques professionnelles de musique et chanson	AEC	166	51,8	74,4	78,1	48,0	12,3
570.A0	Graphisme	AEC	85	60,0	64,7	90,9	70,0	10,8
570.F0	Photographie	AEC	56	53,6	80,0	87,5	33,3	4,0
582.A1	Techniques d'intégration multimédia	AEC	300	71,0	83,4	87,6	65,0	9,0
589. A0	Techniques de production et postproduction télévisuelles	AEC	107	65,4	78,6	70,9	38,5	11,3
589. B0	Techniques de communication dans les médias	AEC	91	60,4	76,4	73,8	48,4	14,3

Source : MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION, DU LOISIR ET DU SPORT. *Données sur la situation des personnes titulaires d'une attestation d'études collégiales (AEC) de la formation technique, par DEC de référence, pour l'ensemble du Québec, au 31 mars 2008*, Direction de la recherche, des statistiques et des indicateurs, 2009.

7.5 L'adéquation entre la formation et l'emploi

Lorsqu'il s'agit de vérifier si nous formons trop ou pas assez de personnes dans les programmes d'études par rapport au nombre d'emplois à combler dans les professions correspondant au programme d'études poursuivi, on réfère généralement aux fiches d'adéquation formation-emploi produites par le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport. Les diagnostics qui y sont établis sont eux-mêmes basés à partir d'autres projections, comme par exemple les perspectives professionnelles d'Emploi-Québec.

Or, comme on fait affaire avec de nombreuses professions qui se retrouvent dans plusieurs secteurs d'activité économique, il devient risqué et hasardeux de poser un diagnostic sur l'arrimage entre les besoins de main-d'œuvre estimés et le nombre d'inscriptions en formation professionnelle et technique reliées aux professions visées dans la mesure où on ne connaît pas d'avance avec quelle certitude dans quelle profession (ni dans quel secteur d'activité) aboutira la personne qui sera éventuellement diplômée. À titre d'exemple, les personnes diplômées en 2002-2003 dans le programme de DEC en techniques d'intervention de loisirs ont déclaré occuper des emplois dans 4 professions différentes réparties dans 17 groupes industriels différents. En contrepartie, lorsqu'un programme d'études vise à former les personnes pour une seule et même profession, comme en techniques d'usinage qui vise la formation de machinistes, le diagnostic est davantage fiable. Dans ce contexte, il est donc préférable de s'abstenir d'émettre un quelconque diagnostic susceptible d'induire en erreur les utilisateurs de la présente fiche synthèse.

Plusieurs programmes de formation différents peuvent aussi conduire à l'exercice d'une profession. C'est notamment le cas des programmes de design de mode ou de design de présentation qui conduisent entre autres à l'exercice de la profession d'ensembliers de théâtre, de dessinateurs de mode, de concepteurs d'expositions et d'autres concepteurs artistiques, et qui pourraient donc desservir le secteur des arts, spectacles et loisirs. Selon l'étude de 2002-2003 du MÉLS, aucune des personnes diplômées de ces programmes de formation n'a déclaré occuper un emploi dans le secteur des arts, spectacles et loisirs. Un phénomène similaire est observé du côté des techniciens des arts de la scène (CNP 5225, 5226 et 5227) qui se sont majoritairement dirigés vers des employeurs du domaine de la télévision et du cinéma. En somme, le

problème n'est pas nécessairement relié au nombre de personnes diplômées, mais bien à la diversité des domaines d'emplois.

Dans un autre ordre d'idées, comme le signale l'étude sur les besoins de formation du secteur de la production scénique, la principale carence se situe surtout du côté de l'industrie à trouver des **techniciens de scène généralistes compétents** et d'artisans d'ateliers de décor et de costumes (peinture scénique, accessoires, soudage, menuiserie, coupe de costumes)³².

Selon l'étude portant sur les besoins de formation de l'industrie du patrimoine culturel, il y aurait peut-être lieu d'actualiser certains programmes de formation. À titre d'exemple, le DEC en Techniques de muséologie, axé principalement sur la diffusion muséale, devrait introduire davantage de formation en conservation préventive selon les porte-paroles de l'industrie. Mais comme on le souligne, les statistiques sur le taux de placement des personnes diplômées de ce programme laissent croire à un surplus par rapport aux besoins de main-d'œuvre; la même situation prévaut du côté des guides-interprètes³³.

Enfin, jusqu'à tout récemment, il n'existait pas de formation spécialisée pour la profession en émergence de gréeur de spectacles. Le Cégep Lionel-Groulx (situé dans la RMR de Montréal) offre l'Attestation d'études collégiales Gréage de spectacles (cirque, théâtre et cinéma). En février 2010, le CQRHC a annoncé un perfectionnement de 35 heures pour les gréeurs expérimentés, avec la collaboration expert du Cégep Lionel-Groulx, et l'accès en français au programme nord-américain *Entertainment Technician Certification Program (ETCP)*, grâce à l'aide financière du FDRCMO. De façon récurrente, l'examen de certification en français sera programmé à Montréal lors de l'événement spécialisé EN COULISSES, et le Cégep Lionel-Groulx programmera, sur demande et au prix de revient, le perfectionnement de 35 heures. Cette percée est majeure car plusieurs gréeurs ont une carrière internationale, avec les tournées notamment, et les producteurs américains exigent cette certification pour les normes de sécurité et la couverture d'assurance responsabilité des spectacles. Au Québec, le CQRHC répond ainsi à une recommandation de la CSST de voir à la certification de métiers jugés risqués, dont le gréage, le technicien aux effets spéciaux et l'éclairagiste de plateau au cinéma.

Après un accident de tournage, la CSST a décidé de mener de front le dossier des techniciens aux effets spéciaux. Pour sa part, le CQRHC a recommandé que le métier d'éclairagiste de plateau au cinéma soit certifié. En 2007, la norme professionnelle fut reconnue par le Gouvernement du Québec. Sous peu, la formation professionnelle devrait être programmée par la mutuelle de formation en audiovisuel : le Regroupement pour la formation en audiovisuel du Québec (RFAVQ).

8. Compétences et attitudes recherchées par l'industrie³⁴

➤ Planificateurs de congrès et d'évènements (CNP 1226)

Personnalité, intérêts et aptitudes :

Aptitude en planification, organisation et coordination du travail.

Capacité de travail d'équipe, de prise de décision.

Fait preuve de leadership.

Compétences recherchées par les employeurs :

Connaissances en informatique.

Connaissances en gestion : négocier des services, examiner des dossiers financiers, préparer des rapports.

Expérience en supervision.

➤ Réceptionnistes et standardistes (CNP 1414)

Personnalité, intérêts et aptitudes :

Habilités dans le domaine de la communication et des relations interpersonnelles.

Capacité de travailler de façon autonome.

Méthodique et organisée en résolution de problèmes et dans l'exécution de tâches multiples.

Compétences recherchées par les employeurs :

Connaissances en bureautique.

Aptitude en coordination des procédures et des tâches administratives (ordre de priorité des tâches).

Connaissance de l'ensemble des services offerts sur place.

32. MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION, DU LOISIR ET DU SPORT ET CONSEIL QUÉBÉCOIS DES RESSOURCES HUMAINES EN CULTURE. *Production scénique : Conception, gestion et techniques de scène. Étude de besoins de formation*, Québec, 2007, p.145.

33. MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION, DU LOISIR ET DU SPORT. *Étude de besoins de formation en patrimoine culturel. Portrait transsectoriel*, Secteur de la formation professionnelle et technique et de la formation continue, 2007, p.203.

34. Les renseignements sont tirés en partie des sites Internet suivants : IMT en ligne d'Emploi-Québec, Emploi-Avenir de Service Canada, Jobboom, Workopolis, des analyses de professions ou de métiers réalisées conjointement par le MÉLS et Emploi-Québec, Conseil québécois des ressources humaines en culture, etc.

➤ **Auteurs/auteures, rédacteurs/rédactrices et écrivains/écrivaines (CNP 5121)**

Personnalité, intérêts et aptitudes :

Capacité de rédaction et de création littéraire.
Facilité à communiquer.

Compétences recherchées par les employeurs :

Connaissances en informatique.
Compétences en recherche documentaire.
Expérience en publication.

➤ **Professionnels des relations publiques et des communications (CNP 5124)**

Personnalité, intérêts et aptitudes :

Habilité à exploiter un environnement informatique.
Aptitude pour le travail d'équipe.
Sens développé de l'organisation, esprit méthodique.
Intérêt à établir et entretenir des liens avec les médias.

Compétences recherchées par les employeurs :

Connaissance en informatique et dans les technologies de l'information et des communications.
Connaissances en techniques de recherche et en techniques d'enquête d'opinion publique.
Compétences en gestion de projets.

➤ **Producteurs/productrices, réalisateurs/réalisatrices, chorégraphes et personnel assimilé (CNP 5131)**

Personnalité, intérêts et aptitudes :

Capacité à assimiler et à transmettre la vision du metteur en scène.
Capacité à analyser.
Capacité à communiquer.
Capacité à saisir le contexte de l'œuvre.
Capacité de conciliation et de médiation et leadership.
Connaissance des étapes de production et des fonctions de travail.
Planification, organisation et respect de l'échéancier.
Relations interpersonnelles et aptitude pour le travail d'équipe.
Créativité, esprit d'innovation, sens développé de l'organisation et esprit méthodique.

Compétences recherchées par les employeurs :

Diplôme et expérience dans le domaine artistique convoité.
Habilité à exploiter un environnement informatique.
Compétences en gestion des affaires.

➤ **Personnel technique des musées et des galeries d'art (cette catégorie professionnelle inclut les Interprètes de musée et les interprètes du patrimoine) (CNP 5212)**

Personnalité, intérêts et aptitudes :

Autonomie, sens de l'organisation, dynamisme et entregent.
Aptitudes créatives, minutie et sens de l'observation.
Aptitude pour le travail d'équipe, facilité à communiquer et leadership.

Compétences recherchées par les employeurs :

Connaissance des équipements et de l'aménagement d'un espace d'exposition.
Gestion de projets.
Connaissance en informatique et en technologie des communications (multimédia, sites Web, etc.).

➤ **Photographes (CNP 5221)**

Personnalité, intérêts et aptitudes :

Habilité en communications, marketing et administration.
Sens artistique et esthétique.
Capacité à travailler sous pression.
Capacité à prendre des décisions et résoudre des problèmes.

Compétences recherchées par les employeurs :

Connaissance en imagerie numérique et photographie informatisée.

➤ **Techniciens en enregistrement audio et vidéo (CNP 5225)**

Personnalité, intérêts et aptitudes :

Capacité à résoudre des problèmes et débrouillardise.
Capacité d'adaptation.
Capacité d'écoute.
Intérêt pour la musique, le son et les technologies nouvelles.

Intérêt pour les applications de l'informatique et de l'électronique.

Sensibilité artistique.

Capacité de travailler en équipe.

Compétences recherchées par les employeurs :

Connaissance de l'environnement informatique.

Formation en musique (DEC) ou en techniques de sonorisation et d'enregistrement (AEC).

➤ **Autre personnel technique et personnel de coordination de cinéma, de la radiotélédiffusion et des arts de la scène (CNP 5226)**

Personnalité, intérêts et aptitudes :

Autonomie et capacité d'adaptation.

Capacité à communiquer.

Organisation et respect de l'échéancier.

Rigueur et sens de l'observation.

Souci de maintenir la qualité et l'intégrité artistique du spectacle.

Habilité à exploiter un environnement informatique.

Capacité de travailler en équipe.

Aptitudes créatives.

Compétences recherchées par les employeurs :

Connaissance en informatique et dans les technologies de l'information et des communications.

Diplôme ou expérience dans un poste de soutien ou d'assistant est souvent exigée.

➤ **Ensembliers de théâtre, dessinateur de mode, concepteurs d'expositions et autres concepteurs artistiques (CNP 5243)**

Personnalité, intérêts et aptitudes :

Maîtrise de l'art du vêtement.

Aimer jouer avec les idées.

Capacité à assimiler et à transmettre la vision du metteur en scène.

Capacité à communiquer.

Capacité d'adaptation.

Planification, organisation et respect de l'échéancier.

Sensibilité, imagination, sens visuel, créativité, sens artistique et esthétique.

Capacité de travailler en équipe.

Compétences recherchées par les employeurs :

Connaissance des époques et des styles.

Diplôme en design de mode ou expérience dans un poste de soutien ou d'assistant.

Compétences en gestion de carrière et en gestion des affaires.

➤ **Animateurs/animateuses et responsables de programmes de sports, de loisirs et de conditionnement physique (CNP 5254)**

Personnalité, intérêts et aptitudes :

Habilités dans le domaine de la communication et des relations interpersonnelles.

Aptitude en planification et organisation du travail.

Leadership.

Compétences recherchées par les employeurs :

Certification dans un domaine d'activité particulier ou habileté dans une discipline sportive.

Connaissances en gestion des ressources matérielles et facilité à élaborer des budgets.

Connaissances des techniques d'animation et de créativité ou des techniques d'enquête et de recherche.

9. Références ou liens incontournables

- Industrie Canada –
<http://www.strategis.ic.gc.ca> (Canada)
- Les enquêtes Relance menées par le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport –
<http://www.mels.gouv.qc.ca/Relance/Relance.htm> (Québec)
- Le réseau télématique de la formation professionnelle et technique au Québec –
<http://inforoutefpt.org> (Québec)
- Emploi-Québec, site IMT en ligne –
<http://imt.emploiquebec.net/> (Québec)
- Emploi-avenir 2000 –
<http://www.jobfutures.ca> (Canada)
- Consultation sur les professions –

- <http://www.jobfutures.ca/cnp/consultez-professions-alphabetique.shtml>
- <http://www.monemploi.com> (Québec)
- <http://français.workopolis.com/index.html> (Québec)
- Informations statistiques sur les industries –
 - <http://www.stat.gouv.qc.ca> (Québec)
 - http://www.statcan.ca/start_f.html (Québec et Canada)
 - et <http://www.census.gov> (Census Bureau) (États-Unis)
- Informations sur le secteur d'activité –
 - www.cqrhc.com (Conseil québécois des ressources humaines en culture)
 - www.horticompences.ca (Comité sectoriel de main-d'œuvre en horticulture ornementale – commercialisation et services)
 - www.detailquebec.com (Comité sectoriel de main-d'œuvre de commerce de détail (Détail Québec)
 - www.communicationsgraphiques.org (Comité sectoriel de main-d'œuvre des communications graphiques du Québec)
 - www.snowpro.com (Alliance des moniteurs de ski du Canada)
 - www.camps.qc.ca (Association des camps du Québec)
 - www.societe-des-casinos.com (Société des casinos du Québec)
 - www.acmq.qc.ca (Association des communicateurs municipaux du Québec – ACMQ)
 - www.aeqi.com (Association des écrivains québécois pour la jeunesse)
 - www.aqad.qc.ca (Association québécoise des auteurs dramatiques – AQAD)
 - www.sartec.qc.ca (Société des auteurs, radio, télévision et cinéma – SARTEC)
 - www.agents-artistiques.ca (Association des agents artistiques)
 - www.uneq.qc.ca (Union des écrivains québécois – UNEQ)
 - www.illustrationquebec.com (Association des illustrateurs du Québec – AIIQ)
 - www.sdqq.ca (Société des designers graphiques du Québec)
 - www.capicmontréal.ca (Association canadienne des photographes et illustrateurs en communications – CAPIC)
 - www.empq.qc.ca (Corporation des maîtres photographes du Québec / les photographes professionnels du Québec)
 - www.reviseurs.ca (Association canadienne des réviseurs)
 - www.apftq.qc.ca (Association des producteurs de films et de télévision du Québec – APFTQ)
 - www.arrq.qc.ca (Association des réalisateurs du Québec)
 - www.cqqcr.ca (Guilde canadienne des réalisateurs du Québec)
 - www.sqprp.ca (Société québécoise des professionnels en relations publiques – SQPRP)
 - www.ajiq.qc.ca (Association des journalistes indépendants du Québec – AJIQ)
 - www.fpiq.org (Fédération professionnelle des journalistes du Québec – FPJQ)
 - www.aqtis.qc.ca (Alliance québécoise des techniciens de l'image et du son – AQTIS)
 - www.numeriqc.ca (Alliance numériQc)

10. Pistes d'actions suggérées

Considérant les difficultés de recrutement pour certaines professions, l'éventuel problème de relève et la mise à jour de compétences :

- il serait pertinent que l'ensemble des partenaires socio-économiques (EQ, MÉLS, MCCCQ, Conseil québécois des ressources humaines en culture et autres associations) se concertent davantage de manière à avoir une vision métropolitaine des problématiques et ce, afin d'établir une liste de priorités en matière de développement et formation de la main-d'œuvre ;
- il faudrait que les divers partenaires mettent en place, à court terme, des mesures de transfert du savoir-faire, notamment le compagnonnage, le tutorat par les pairs et le mentorat.
- Il y aurait lieu de développer et offrir des formations de perfectionnement aux techniciens sur les plus récentes avancées en matière de technologies de sons, de vidéos et d'éclairage.
- pour réduire l'impact de la saisonnalité de certains emplois, il faudrait peut-être développer des ententes intersectorielles pour agir concrètement sur l'étalement de la saison sous l'angle de la main-d'œuvre (ski-golf, ski-guidage et animation en activité d'aventure et d'écotourisme, etc.).