

Université de Montréal

Étude des transitions de carrière causées par des blessures et des maladies
professionnelles chez les artistes de la danse à Montréal.

Par Èma Pinard-Frappier

École de relations industrielles
Faculté des arts et des sciences

Mémoire présenté en vue de l'obtention du grade de
Maître ès sciences (M.Sc.) en relations industrielles

Juin 2021

© Èma Pinard-Frappier, 2021

Université de Montréal
Faculté des arts et des sciences

Ce mémoire intitulé :
Étude des transitions de carrière causées par des blessures et des maladies
professionnelles chez les artistes de la danse à Montréal.

Présenté par
Èma Pinard-Frappier

A été évalué par un jury composé des personnes suivantes

Guyline Vallée
Présidente-rapporteure

Philippe Barré
Directeur de la recherche

Patrice Jalette
Membre du jury

RÉSUMÉ

Les carrières artistiques constituent un domaine très peu étudié dans le champ des relations industrielles. Celles-ci représentent pourtant un observatoire très puissant pour examiner et anticiper l'évolution des professions dans un contexte où plusieurs auteurs ont émis l'hypothèse que de nombreux métiers, notamment ceux du domaine de la recherche scientifique et des professions créatives, sont appelées à évoluer selon des formes qui se rapprochent des conditions d'organisation et des formes d'emploi des métiers artistiques. La présente recherche a pour objet l'étude des facteurs qui influencent les artistes professionnels de la danse à entreprendre une transition de carrière. Plus précisément, il s'agit d'étudier comment s'opèrent et sont vécues les transitions de carrière provoquées par des blessures ou des maladies professionnelles, incluant l'usure, la diminution des capacités physiques et l'invalidité, chez les danseuses et les danseurs professionnels à Montréal.

La réalisation de cette recherche repose sur une analyse transversale du matériel de recherche qui comprend des données quantitatives et qualitatives. La double comparaison des données convergentes et divergentes de l'expérience vécue des participants relativement aux opinions, aux perceptions, aux sentiments et aux attitudes permet, par ces lignes de convergences et de fuites, de tirer des conclusions plus larges. À l'aide de cette méthodologie de recherche, cette étude vise à reconnaître: 1) que les transitions de carrière provoquées par ces facteurs physiques sont difficiles à vivre étant donné qu'elles sont inattendues, ce qui fait d'elles une forme de transition contrainte et, 2) que les transitions de carrière provoquées par ces facteurs physiques sont difficiles à vivre étant associées à d'importantes difficultés psychologiques et identitaires.

Par cette analyse, nous constatons qu'il existe deux degrés de transitions de carrières provoquées par des facteurs physiques : celles qui sont provoquées par une blessure grave ou une maladie professionnelle et celles qui sont provoquées par une installation graduelle de la douleur en raison d'une microblessure, d'une usure ou d'une diminution des capacités physiques. En étudiant les événements menant à ces types de transition,

nous nous attardons à définir ce que nous entendons par « contrainte » et nous détaillons les caractéristiques des transitions qu'elles engendrent. Nous arrivons à la conclusion que ces deux degrés de transitions correspondent à la nature d'une transition de carrière contrainte ce qui fait d'elles des processus difficiles à vivre notamment raison de leur caractère inattendu. En plus de constater que celles-ci sont effectivement associées à différentes difficultés psychologiques et identitaires, nous identifions les raisons qui expliquent l'émergence de ces difficultés.

Cette étude permet d'étudier la survenance des événements qui mènent à ces transitions de carrière et permet de porter un regard sur les services offerts par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST). Au final, des enseignements plus généraux et applicables à d'autres professions précaires qui ne relèvent pas du domaine artistique sont tirés de cette étude.

Mots-clés : transition de carrière, transition contrainte, transition involontaire, précarité, travail précaire, accident du travail, maladie professionnelle, artiste, danse, danseur, danseuse, arts de la scène, identité, C Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail, CNESST

ABSTRACT

Artistic careers have been under-studied in the field of industrial relations. This is the case despite several researchers having recently suggested that an increasing number of professions, including academic and creative ones, are likely to evolve and present similar organizational conditions and employment forms to the ones we observe in artistic labour markets. This research addresses the factors influencing professional dance artists to undertake a career transition. More precisely, we study how career transitions induced by occupational injuries and diseases operate, and how they are experienced by professional dance artists in Montreal. We take into consideration different manifestations of occupational injuries and diseases such as wear, decreasing physical abilities and disability.

From a methodological standpoint, this research is supported by a transversal analysis of both quantitative and qualitative data. The double comparison of convergent and divergent data relating to the experience of career transitioning, including the participants' opinions, perceptions, feelings and attitudes, allows us to draw larger conclusions. This study highlights that (1) career transitions induced by physical factors are challenging because of their unexpected nature. We consider these transitions to be constrained ones, because they are forced upon professional dance artists instead of being the result of a voluntary and planned process. This study also shows that (2) career transitions induced by physical factors represent a challenging experience for professional dance artists because of their association with major psychological and identity difficulties.

This research shows the existence of two different degrees of career transitions induced by physical factors in the professional dance sector in Montreal. The first relates to transitions induced by occupational injuries or diseases. The second relates to transitions induced by a gradual settling of pain due to a microinjury, wear or decreasing physical abilities. By studying the events leading to these two degrees of transitions, we define our concept of constrained transition and detail the characteristics of the different types of transitions the formers can lead to. We conclude that the two types of transitions

correspond to constrained transitions, which makes them challenging experiences because of their unexpected nature. Beyond concluding that constrained transitions are associated with different major psychological and identity difficulties, we also identify the reasons explaining the emergence of those difficulties.

This study allows for a better understanding of the factors leading to constrained career transitions in the professional dance sector in Montreal. This opens up new perspectives to reflect on the services offered by the Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST). General reflections and contributions applying to other precarious professions are also discussed.

Keywords: career transition, precariousness, precarious work, industrial accident, occupational diseases, artist, dance, dancer, identity, constrained transition, involuntary career transition

TABLE DES MATIÈRES

RÉSUMÉ	I
ABSTRACT	III
TABLE DES MATIÈRES	V
LISTE DES FIGURES	VIII
LISTE DES TABLEAUX	IX
REMERCIEMENTS	X
INTRODUCTION	1
CHAPITRE 1 – ÉTAT DES CONNAISSANCES SUR LE TRAVAIL D’ARTISTE ET LES CONDITIONS D’EXERCICE DU MÉTIER DE LA DANSE	4
1.1 Les caractéristiques sociodémographiques et professionnelles des artistes du milieu de la danse	5
1.1.1 <i>Caractéristiques de la population</i>	5
1.1.2 <i>Profils de formation et formation continue</i>	7
1.1.3 <i>Entrée sur le marché du travail</i>	9
1.1.4 <i>Carrière en danse</i>	11
1.1.5 <i>Chances de réussite et de survie professionnelles</i>	14
1.1.6 <i>Conditions de travail</i>	17
1.1.7 <i>Rémunération</i>	19
1.1.8 <i>Pluriactivité</i>	21
1.1.9 <i>Relations de travail et modèle d'affaires</i>	24
1.2 Un métier d’identité et de vocation	27
1.3 Les différentes formes de précarité : du travail, corporelle, émotionnelle et identitaire	30
1.4 Relation entre le chorégraphe et l’interprète : engagement et confrontation	36
1.5 Le chorégraphe et sa compagnie	39
1.6 Santé et bien-être	42
1.6.1 <i>État de la question</i>	42
1.6.2 <i>Types de douleur et de blessures et situation à risque</i>	45
1.6.3 <i>La santé mentale</i>	49
1.6.4 <i>Gestion de la douleur</i>	50
1.6.5 <i>L’impact des blessures et des maladies professionnelles sur la vocation d’artiste de la danse</i> 52	
CHAPITRE 2 – LA TRANSITION DE CARRIÈRE : ÉTAT DES CONNAISSANCES ...	53
2.1 La transition de carrière et ses différentes formes	54
2.2 Causes et explications de la transition de carrière	56
2.3 Impacts de la transition de carrière	60
2.3.1 <i>Impacts sur l’état psychologique de l’individu</i>	60

2.3.2	<i>Impacts d'une transition de carrière sur la vocation d'artiste de la danse</i>	62
2.3.3	<i>Défis et besoins lors d'une transition de carrière</i>	64
2.4	Mesures d'adaptation à la transition de carrière et transferts des compétences	72
2.5	Synthèse des facteurs volontaires et involontaires pouvant mener à la transition de carrière	74
CHAPITRE 3 – PROBLÉMATIQUE, PROPOSITIONS DE RECHERCHE ET PERTINENCE		
		75
3.1	Problématique et propositions de recherche	75
3.2	Pertinence scientifique et sociale de la recherche	82
CHAPITRE 4 – MÉTHODOLOGIE DE LA RECHERCHE		
		84
4.1	Données quantitatives	85
4.2	Données qualitatives	86
4.3	Pertinence des démarches méthodologiques retenues	90
4.3.1	<i>La démarche quantitative</i>	90
4.3.2	<i>La démarche qualitative et l'étude de cas</i>	90
4.4	Méthodologie comparative du matériel de recherche	91
4.5	Aspects d'ordre éthique	93
4.6	Validité des résultats	94
CHAPITRE 5 – RÉSULTATS		
		96
5.1	Les profils de carrière	96
5.1.1	<i>Formation et statut d'emploi</i>	97
5.1.2	<i>Conditions socioéconomiques</i>	99
5.1.3	<i>Précarité : choisir de faire métier malgré tout</i>	102
5.1.4	<i>Période d'inactivité</i>	104
5.1.5	<i>Emploi non artistique et revenu</i>	106
5.1.6	<i>Attachement identitaire à la profession</i>	108
5.2	L'aspect physique que requiert l'exercice du métier	110
5.2.1	<i>Usure et fragilisation de l'état de santé</i>	112
5.2.2	<i>Survenance d'une blessure</i>	118
5.2.3	<i>Préservation du corps et de la santé</i>	120
5.3	Les caractéristiques d'une transition de carrière provoquée en raison de blessures et de maladies professionnelles, incluant l'usure, la diminution des capacités physiques et l'invalidité	121
5.3.1	<i>Les cas de figure</i>	122
5.3.2	<i>Le caractère inattendu et soudain de la transition de carrière</i>	124
5.3.3	<i>Difficultés psychologiques</i>	125
5.3.4	<i>Difficultés identitaires</i>	127
5.3.5	<i>Atouts, compétences à développer et astuces à la transition</i>	129

5.4	La Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST)	129
CHAPITRE 6 – DISCUSSION		135
6.1	Les caractéristiques d'une transition de carrière contrainte par des facteurs physiques (blessures, maladies professionnelles, usure, diminution des capacités physiques, invalidité).....	136
6.2	Les difficultés psychologiques et identitaires rattachées au processus de transition de carrière contrainte en raison de facteurs physiques (blessures, maladies professionnelles, usure, diminution des capacités physiques, invalidité)	140
CONCLUSION.....		144
BIBLIOGRAPHIE		149
ANNEXES.....		157
ANNEXE 1 – REVENUS TOTAUX DES ARTISTES DE LA DANSE EN 2009.....		157
ANNEXE 2 – REVENUS TIRÉS UNIQUEMENT DE LA DANSE EN 2009.....		158
ANNEXE 3 – GUIDE D'ENTRETIEN AUPRÈS DES ARTISTES AYANT ENTREPRIS UNE TRANSITION DE CARRIÈRE EN RAISON DE FACTEURS PHYSIQUES		159
ANNEXE 4 – GUIDE D'ENTRETIEN AUPRÈS D'UNE REPRÉSENTANTE D'UNE INSTITUTION QUI REPRÉSENTE LES DANSEUSES ET DANSEURS À MONTRÉAL....		163
ANNEXE 5 – FORMULAIRE DE CONSENTEMENT		166

LISTE DES FIGURES

<i>Figure 1. Profils de formation (n=114)</i>	<i>98</i>
<i>Figure 2. Répartition du statut d'emploi habituel dans l'activité artistique principale (n=114)</i>	<i>99</i>
<i>Figure 3. Répartition du revenu tiré des activités artistiques au cours de l'année 2019 (n=113)</i>	<i>100</i>
<i>Figure 4. Répartition du revenu tiré des activités artistiques et non artistiques au cours de l'année 2019 (n=113).....</i>	<i>101</i>
<i>Figure 5. Occurrence d'une période d'inactivité dans le cadre de la carrière au cours des 12 derniers mois (n=114).....</i>	<i>104</i>
<i>Figure 6. Répartition de la durée totale de la période d'inactivité (n=78)</i>	<i>105</i>
<i>Figure 7. Répartition des raisons principales expliquant la période d'inactivité (n=99)</i>	<i>105</i>
<i>Figure 8. Évolution des revenus liés aux activités non artistiques au cours des trois dernières années (n=51).....</i>	<i>106</i>
<i>Figure 9. Répartition des raisons expliquant l'occupation non artistique (n=107)</i>	<i>107</i>
<i>Figure 10. Répartition de la place qu'occupe la pratique artistique dans la vie des participants en termes d'identité (n=173).....</i>	<i>109</i>
<i>Figure 11. Répartition de la perception de la facilité d'une transition (n=109).....</i>	<i>125</i>

LISTE DES TABLEAUX

<i>Tableau 1 - Synthèse des facteurs volontaires et involontaires pouvant mener à la transition de carrière</i>	<i>74</i>
<i>Tableau 2. Synthèse des entretiens réalisés par l'équipe de recherche auprès des acteurs institutionnels, des institutions de formation et des grands employeurs de milieu de la danse à Montréal</i>	<i>87</i>
<i>Tableau 3. Synthèse des entretiens réalisés par l'équipe de recherche auprès d'artistes en transition de carrière</i>	<i>87</i>
<i>Tableau 4. Synthèse des entretiens réalisés en surplus dans le cadre de notre recherche</i>	<i>89</i>
<i>Tableau 5. Répartition du plus haut niveau d'étude atteint.....</i>	<i>98</i>
<i>Tableau 6. Occurrence de l'occupation dans un secteur non artistique</i>	<i>106</i>

REMERCIEMENTS

Je tiens à exprimer ma gratitude aux personnes qui ont contribué à la réalisation de ce mémoire.

Je souhaite avant tout remercier mon directeur de recherche, Philippe Barré, pour son écoute, ses précieux conseils et son temps consacré afin de donner vie à cette recherche.

Merci à Guylaine Vallée et Patrice Jalette pour leurs précieuses recommandations en tant que membre du jury.

Un énorme merci au Conseil de recherche en sciences humaines (CRSH) d'avoir cru en moi et en la pertinence de ma recherche en m'attribuant la Bourse d'études supérieures du Canada au niveau de la maîtrise (BESC M).

Je désire maintenant exprimer ma profonde reconnaissance envers les artistes, les représentant.e.s d'institutions, d'écoles de formation et de compagnie de danse pour leur confiance et leur engagement. Ce mémoire leur est dédié et n'aurait pas vu le jour sans la richesse de leurs témoignages.

J'aimerais remercier ma sœur, Audrey Pinard-Frappier, qui a œuvré à titre de correctrice et sans qui ce mémoire n'aurait pas une qualité aussi étoffée.

Pour finir, je remercie ma famille, mes ami.e.s et mon conjoint pour leurs encouragements et leur soutien tout au long de ce processus.

INTRODUCTION

« Ce n'était pas juste "je fais de la danse", mais "ma vie est la danse. Je suis la danse". » – Artiste interprète et chorégraphe en transition de carrière, projet pilote¹

L'étude des carrières artistiques est un domaine très peu étudié dans le champ des relations industrielles. Ces carrières, qui reposent sur des valeurs expressives du travail et sur la réalisation de soi, sont pourtant révélatrices des emplois du futur. Le travail créateur devient aujourd'hui central dans les économies post-modernes et post-capitalistes. Bien que le travail créateur en danse soit caractérisé par des conditions généralement précaires, il appert que ces conditions sont également l'expression la plus avancée des nouveaux modes de production (Menger, 2002). Il existe alors un paradoxe du travail artistique (Barré, 2019) entre des emplois caractérisés par des conditions précaires, mais aussi par des valeurs expressives du travail. Ces emplois ont la particularité d'être associés à un haut niveau d'accomplissement de soi, mais aussi à des conditions de travail et d'emploi marquées par un haut niveau de flexibilité (Menger, 2009). À plusieurs égards, les métiers de la danse se distinguent des autres métiers, notamment parce qu'il s'agit d'actes de création qui, aux yeux de plusieurs, s'arriment difficilement à la notion de travail. La danse professionnelle se démarque aussi par son cadre institutionnel et par les caractéristiques des individus qui l'exercent (Mongrain, 2020 : 22).

L'étude des carrières des danseuses et danseurs représente donc un observatoire puissant qui permet d'étudier les emplois du futur et, plus largement, ceux que l'on associe parfois aux « classes créatives ». En fait, l'étude des carrières artistiques représente un bon laboratoire pour étudier les changements dans le monde du travail. Il s'agit d'une forme anticipée du travail qui prend de plus en plus d'importance (Barré, 2018). L'étude

¹ Vous constaterez au chapitre 4 (méthodologie de la recherche) que les entretiens réalisés auprès d'artistes de la danse proviennent de deux sources : soit elles proviennent d'un projet pilote réalisé dans le cadre d'une recherche portant sur la transition de carrière dans les arts de la scène (danse, cirque théâtre et musique), soit elles proviennent d'entretiens semi-structurés supplémentaires réalisés auprès d'artistes ayant été contraints à entreprendre une transition de carrière en raison de facteurs physiques. La provenance des extraits de ces entretiens sera identifiée tout au long du présent mémoire.

des carrières artistiques s'inscrit non seulement dans une voie d'amélioration du travail de ces dernières, mais sert également de base pour l'amélioration des conditions de travail d'autres domaines. Il convient alors de porter une attention particulière à ces carrières artistiques, surtout si l'on reconnaît que celles-ci sont de plus en plus considérées comme des moteurs économiques essentiels pour les villes et les pays (Lingo et Tepper, 2013 ; Menger, 2009).

La présente recherche a pour objet l'étude d'une certaine forme de transition de carrière contrainte, soit celle provoquée en raison de facteurs physiques. Il convient de mentionner que cette étude s'inscrit dans la continuité d'un projet de recherche sur la transition de carrière dans les arts de la scène (danse, cirque, musique et théâtre) réalisé à la demande du ministère de la Culture et des Communications du Québec (Barré et al., 2020). Bien que ce mémoire converge avec l'objet de cette recherche, il vise un objectif qui lui est spécifique. Alors que la recherche menée par cette équipe portait sur l'observation d'artistes professionnels actifs, qui n'ont pas encore entrepris de transition professionnelle, nous analysons ici, à l'inverse, les parcours d'artistes qui sont sur le point de terminer ou ayant achevé une réorientation professionnelle. Nous limitons aussi notre analyse aux transitions de carrières qui sont causées par des facteurs physiques : blessures et des maladies professionnelles, incluant l'usure, la diminution des capacités physiques et l'invalidité chez les danseuses et danseurs à Montréal. Dans le cadre de nos travaux, nous réalisons par conséquent une analyse secondaire du matériel de recherche collecté par cette équipe (sondage en ligne et quatorze entretiens qualitatifs semi-structurés) et nous produisons notre propre matériel de recherche (sept entretiens qualitatifs semi-structurés).

Cette étude porte sur un enjeu sociétal important considérant que de nombreux artistes en danse sont forcés d'interrompre leurs activités d'interprète en raison de facteurs involontaires. En effet, selon un sondage effectué par le Centre de ressource et transition pour danseurs (CRTD) en 2016, 31% des danseurs ont affirmé avoir interrompu leurs activités en danse pour plus d'une période de 6 mois ou plus et 35% ont affirmé avoir interrompu leurs activités en danse pour une seule période de 6 mois ou plus. Dans 35%

des cas, ces interruptions de carrière sont engendrées par des blessures (CRTD, 2016). En fait, il est pertinent de souligner qu'un quart des danseurs.es qui envisagent une reconversion professionnelle signalent comme cause première le vieillissement et les problèmes physiques (Sorignet, 2012 : 295), facteurs d'importance expliquant les transitions de carrière forcées ou contraintes.

Considérant ce qui précède, notre recherche vise à répondre à la question suivante : Comment s'opèrent et sont vécues les transitions de carrière provoquées en raison de blessures et des maladies professionnelles, incluant l'usure, la diminution des capacités physiques et l'invalidité, chez les danseuses et les danseurs à Montréal ? Cette perspective de recherche repose sur un double objectif qui vise à étudier 1) l'impact de ces facteurs physiques sur la possibilité de poursuivre le métier et 2) la manière dont ces événements sont vécus par les artistes.

Pour ce faire, notre recherche repose d'abord sur une revue de littérature qui porte sur le travail d'artiste de la danse et les conditions d'exercice de ce métier (Chapitre 1) ainsi que sur la transition de carrière (Chapitre 2). Cet état des connaissances nous permet ensuite de formuler la problématique ainsi que les propositions de recherche sur lesquelles s'appuie cette étude (Chapitre 3). Nous présentons par la suite la méthodologie mobilisée qui repose sur la collecte de données qualitatives et quantitatives (Chapitre 4). Nous poursuivons avec la présentation de nos résultats de recherche (Chapitre 5). Nous discuterons ensuite des constatations que nous a permis de réaliser notre analyse (Chapitre 6).

CHAPITRE 1 – ÉTAT DES CONNAISSANCES SUR LE TRAVAIL D'ARTISTE ET LES CONDITIONS D'EXERCICE DU MÉTIER DE LA DANSE

« La discipline de la danse amène la discipline de la vie. La discipline du corps et la discipline mentale aussi. » – Représentante d'une école de formation et ancienne danseuse

Ce chapitre vise à dresser un portrait général du travail et des conditions actuelles d'exercice du métier de danseuse et de danseur professionnel. La littérature mobilisée pour rendre compte de cet objet est pluridisciplinaire et permet de mettre en évidence des éléments d'ordre différents et de développer un état des connaissances relativement large.

Plusieurs sociologues du travail se sont fortement intéressés au travail d'artiste de la danse, ce qui nous permet de rendre compte de la singularité du métier de danseuse et de danseur, notamment l'importance qu'y occupent l'attachement identitaire à la profession, l'aspect vocationnel de cette profession ainsi que la relation unique qui relie les chorégraphes aux interprètes. Une partie importante de cette littérature se base sur les travaux de Sorignet (2012 ; 2004 ; 2004), qui est l'un des rares auteurs à avoir étudié en profondeur, et sous différents angles, le travail d'artiste de la danse. Il est toutefois primordial de spécifier que le terrain d'études de Sorignet se situe en France et comporte certaines singularités en raison de la particularité du statut de l'artiste (statut d'intermittence). Nous suggérons donc, tout au long de notre revue de littérature, de porter un regard sur ses travaux en les resituant dans le contexte particulier de leur terrain. Nous nous appuyons également sur l'étude menée par Laillier (2017) sur les danseurs et danseuses de l'Opéra de Paris, ainsi que sur ceux de Coulangéon (2005) qui portent sur l'effet du genre sur les possibilités d'emploi dans les professions des arts de la scène en France. Bien que ces recherches soient effectuées sur un terrain géographiquement différent du nôtre, il n'en demeure pas moins qu'elles constituent un premier corpus théorique qui offre une connaissance approfondie du « travail de l'artiste en danse ».

Une partie de la littérature que nous utilisons porte sur des éléments morphologiques du métier de danseuse et de danseur qui permettent de décrire le travail et ses composantes.

Nous nous appuyons notamment sur l'enquête menée par l'Observatoire de la Culture et des Communications du Québec (OCCQ, 2012) ainsi que sur celle du Centre de ressources et transition pour danseurs (CRTD, 2016).

Cet état des connaissances s'articule en six sections. D'abord, nous relevons les éléments pertinents de la littérature relatifs aux caractéristiques sociodémographiques et professionnelles des artistes du milieu de la danse (1.1). Par la suite, nous abordons le caractère identitaire et vocationnel du métier d'artiste de la danse (1.2). Ensuite, les différentes formes de précarité du métier d'artiste de la danse sont abordées (1.3). Nous poursuivons en étudiant la relation particulière qui existe entre le chorégraphe et ses interprètes (1.4). Nous abordons ensuite le métier de chorégraphe en danse ainsi que les conditions de travail qui s'y rattachent (1.5). Enfin, nous dressons un portrait de l'état de santé et du bien-être des danseurs et danseuses (1.6).

1.1 Les caractéristiques sociodémographiques et professionnelles des artistes du milieu de la danse

Cette section aborde les éléments suivants : les caractéristiques de la population (composition en termes de genre, durée de la carrière, lieu d'activités, etc.) (1.1.1), les profils de formation initiale et continue (1.1.2), les mécanismes d'entrée sur le marché du travail (1.1.3), les types de carrières en danse (1.1.4), les chances de réussite et de survie professionnelles (1.1.5), les conditions de travail (1.1.6), la rémunération (1.1.7), la pluriactivité (1.1.8) ainsi que les relations de travail et le modèle d'affaires (1.1.9).

1.1.1 Caractéristiques de la population

D'entrée de jeu, il est pertinent de spécifier que le domaine des arts est composé d'une main-d'œuvre qui est difficilement identifiable et quantifiable puisqu'il s'agit d'un milieu en constant changement (Mongrain, 2020 ; Dussault, 2003), caractérisé par des emplois pluriactifs et une grande mobilité internationale (Barré, 2019). D'ailleurs, il en est de même puisqu'il est difficile de catégoriser (Barré, 2019) et de différencier les interprètes

professionnels des amateurs, des enseignants de l'art, des créateurs, etc. Malgré ce qui précède, il ressort de la littérature que le domaine de la danse est majoritairement composé de femmes (Mongrain 2020 ; Coulangeon, 2005 ; Perreault, 1988). Cette population comptait, en 2010, 73% de femmes et 27% d'hommes. Cette proportion féminine est bien supérieure à ce que l'on observe dans la population active québécoise soit 47% de femmes (Observatoire de la Culture et des Communications du Québec (OCCQ), 2012). Il ressort également de la littérature que les artistes de la danse débutent leur carrière professionnelle aux alentours de 20 ans et même parfois plus tôt (CRTD, 2016 ; Simmons, 2008), bien qu'ils commencent à pratiquer cet art dès l'enfance ou du moins à l'adolescence (Laillier, 2017 ; Ledoux et al., 2008 ; Simmons, 2008 ; Perreault, 1988). Outre le fait qu'il s'agit d'une forme d'art à prédominance féminine, les artistes de la danse sont concentrés dans trois villes au Canada soit Vancouver, Toronto et Montréal. Ceci s'explique par le fait que la majeure partie de la formation, de la création, des spectacles et des tournées s'effectue dans les grandes métropoles du pays. C'est d'ailleurs pourquoi les centres urbains ont tendance à posséder des milieux de danse plus dynamiques que les petites localités (Conseil des ressources humaines du secteur culturel (CRHSC), 2007). Cela explique aussi que les trois quarts des danseurs et chorégraphes du Québec (79%) habitent sur l'île de Montréal (OCCQ, 2012).

Les danseurs forment une population dont la moyenne d'âge est plutôt jeune et dont la carrière est particulièrement brève (Coconnier et Julhe, 2017 ; Cashmore, 2010), bien que celle-ci tend à s'allonger de plus en plus. On constate effectivement depuis les années 1990 un certain vieillissement de cette population. Ce vieillissement est entre autres attribuable à l'intégration du vieillissement dans certaines formes d'esthétiques de la danse, notamment dans la danse contemporaine (Sorignet, 2012 : 44). La sous-représentation des plus âgés dans la profession pourrait tout de même s'expliquer, entre autres, par les exigences physiques de cette activité (OCCQ, 2012). Enfin, les danseurs qui œuvrent au Québec se déclarent en grande majorité travailleurs autonomes seulement (59,2%), contre 14,8% qui se disent salariés seulement et 13,9% qui sont rémunérés à titre de salariés et de travailleurs autonomes en fonction de l'employeur (Mongrain, 2020 ; OCCQ 2012).

1.1.2 Profils de formation et formation continue

Bien que le niveau de scolarité et de formation varie beaucoup en fonction de la profession et d'un artiste à l'autre, les artistes œuvrant dans le domaine des arts d'interprétations, notamment en danse, sont généralement fortement scolarisés (Simmons, 2008 ; Dussault, 2003 ; Perreault, 1988). Les danseurs et danseuses ont un niveau de formation comparable, voire supérieur, aux autres professions du spectacle vivant (Sorignet, 2012) et même supérieur à la moyenne de la population active. À cet effet, en 2010, la proportion des danseurs et des chorégraphes diplômés universitaires était de 54% alors que seulement 23% de la population active québécoise était titulaire d'un diplôme universitaire (OCCQ, 2012). La majorité des artistes de la danse sont généralement très instruits, ayant terminé des études postsecondaires et même parfois des études universitaires aux cycles supérieurs (CRTD, 2016).

Quant à leurs parcours de formation en danse, ils sont très diversifiés et passent par des écoles de formation professionnelle, des classes de maîtres (formation spécialisée avec un aîné ou un mentor), une formation académique dans des programmes universitaires de premier, deuxième et troisième cycles en danse ainsi que par une formation dans des studios de danse privés (CRTD, 2016). Sur ce dernier point, la danse est une discipline qui peut être découverte de différentes manières, notamment par des cours de danse privés qui soulèvent par la suite un intérêt suffisant pour intégrer plus tard une école de formation professionnelle (Sorignet, 2012). En 2010, la majorité des danseurs et chorégraphes (73%) étaient diplômés en danse, dont la moitié d'un établissement collégial et l'autre moitié d'une université (OCCQ, 2012).

Les écoles supérieures qui offrent une formation professionnelle affichent un haut niveau de sélectivité à l'entrée (Barré, 2019) en raison de l'enseignement et de l'expertise offerte. Ces écoles de formation supérieures offrent différentes techniques d'enseignement de la danse qui permettent aux danseurs d'accéder à des univers chorégraphiques différents (Sorignet, 2012). La danse est donc non seulement enseignée différemment et selon de

multiples techniques, mais elle est également composée de différents styles qui permettent aux interprètes de s'accomplir dans des carrières uniques et distinctes.

Alors que certains sont issus d'écoles de formation, d'autres se disent plutôt issus d'un parcours de formation autodidacte. Or, « même si la formation est tardive, au coup par coup, alternant apprentissage sur le tas et cours de danse, rares sont les danseurs qui n'ont jamais suivi de formation » (Sorignet, 2012 : 41). Selon cet auteur, il n'est pas rare de voir des danseurs ou danseuses effectuer un processus de rattrapage qui sert de formation accélérée afin d'accéder à des écoles supérieures ou encore d'acquérir une technique irréprochable par un travail acharné lors de cours privés. Certains artistes de la danse (surtout masculins) proviennent d'autres disciplines sportives ou artistiques où ils ont acquis une formation physique de haut niveau, notamment d'anciens artistes circassiens ou d'anciens sportifs de haut niveau. À cet effet, il y a plus de trente ans, Perreault (1988) a mis en évidence que les hommes découvraient souvent la danse par accident (option obligatoire en théâtre, complément à la gymnastique ou à l'exercice de certains sports)². Enfin, les parcours des artistes de la danse qui se déclarent autodidactes (surtout les filles) sont souvent marqués par des formations dans des écoles de danse privées. Ceux-ci ont commencé précocement la pratique de la danse et sont passés d'un rythme d'entraînement récréatif (une à deux séances par semaine) à une cadence professionnelle (un cours tous les jours) dans les deux années qui précèdent leur accès au marché du travail (Sorignet, 2012).

Pour ce qui concerne la formation continue, les artistes de la danse sont nombreux à participer à des activités visant à parfaire leurs compétences, que ce soit par des stages, des ateliers de formation ou des activités de perfectionnement connexes à la danse (OCCQ, 2012). Tout au long de cet état des connaissances, il sera possible pour le lecteur de saisir le caractère précaire du travail et de la vie d'artiste de la danse. Malgré cela, les artistes de la danse consacrent de nombreuses heures et investissent de l'argent dans

² Sur ce point, il est pertinent de se poser la question si cela est toujours d'actualité. Il n'est pas rare de voir, par exemple, les disciplines du cirque et de la danse s'entremêler. Dans ces cas où la danse serait éventuellement un complément de formation, que ce soit en cirque, en théâtre ou en gymnastique, il est possible de se demander si cela rend réellement la découverte de la danse accidentelle.

des formations continues qui sont nécessaires au maintien de leurs compétences (Barré, 2020). Il convient de se demander si l'obligation que semblent prendre ces activités de formation ne contribue pas à la précarisation des conditions de vie de ces artistes étant donné que ces obligations représentent un fardeau supplémentaire³.

1.1.3 Entrée sur le marché du travail

L'entrée sur le marché du travail en danse est un processus qui peut être long et nécessiter une participation assidue à plusieurs auditions. Ces auditions représentent un lieu de formation technique et professionnelle, un lieu de perfectionnement, une occasion d'apprendre, un espace de confrontation avec d'autres danseurs ayant des parcours de formation divers et des expériences de travail variées ainsi qu'un lieu de création de liens et de contacts (Sorignet, 2012 ; CRSHC, 2013). Dans le secteur de la danse, le processus d'audition comporte généralement trois étapes. D'abord, les candidats suivent un cours technique qui se termine par un certain nombre d'enchaînements. Au terme de cette première étape, plusieurs candidats sont remerciés et éliminés. Ensuite, ceux qui restent apprennent et effectuent des enchaînements plus complexes ou alors se voient accorder la possibilité d'accomplir un solo de leur choix. Enfin, ils doivent habituellement passer une entrevue (CRHSC, 2013). Cet entretien permet au danseur d'affirmer sa volonté de s'intégrer complètement au projet de création, ce qui permet au chorégraphe de consolider son choix final en s'assurant de la motivation de l'interprète (Sorignet, 2004). En général, un jury, composé du chorégraphe, du directeur artistique et parfois de quelques danseurs, participe à toutes les étapes du processus (CRHSC, 2013). Les critères de sélection lors de l'audition varient d'un chorégraphe à un autre.

À l'inverse, l'entrée sur le marché peut également se faire très rapidement. Il n'est pas exigé du chorégraphe de tenir des auditions afin de pourvoir un poste. Si un chorégraphe

³ Effectivement, les coûts associés à ces activités de formation ainsi que le temps que ces réalisations occupent semblent contribuer à la précarisation de leurs conditions de travail dans le sens que ces obligations s'ajoutent aux contraintes financières et aux horaires chargés qui pèsent déjà sur les danseuses et les danseurs. Ces activités de formation sont pourtant obligatoires pour maintenir un niveau de compétences élevé requis par le marché du travail ce qui représente un fardeau supplémentaire au statut de danseur.

aime travailler avec un individu, il peut l'embaucher immédiatement, même si ce dernier n'a pas une formation reconnue ou soutenue (CRHSC, 2013). Ainsi, un danseur sans formation soutenue peut être embauché rapidement s'il correspond aux esthétiques du chorégraphe. Dans ce dernier cas, « le sentiment d'être entré par "effraction" dans le monde de la danse, d'être un "imposteur" est fréquemment souligné par les danseurs qui ont rapidement trouvé un travail en dépit de formation très succincte » (Sorignet, 2012 : 43). Pour ces artistes de la danse qui n'ont pas de formation professionnelle reconnue ou soutenue et qui désirent intégrer le marché du travail, il s'agit de multiplier les références de professeurs de cours privés réguliers ou de stage qui constituent notamment une source de rattrapage de la formation professionnelle (Sorignet, 2012). Que le processus d'entrée sur le marché du travail soit long ou rapide, le niveau d'exigence du corps est central dans l'obtention d'un contrat.

L'entrée sur le marché du travail est structurellement plus sévère pour les femmes que pour les hommes, les candidatures de ces dernières étant plus sévèrement triées que celles des hommes puisqu'elles sont plus nombreuses et que leurs possibilités d'emploi sont plus limitées. Cette situation est créatrice d'une forte compétition entre elles sur le marché du travail (Sorignet, 2012), ce qui est également observable dans le milieu de la danse au Québec. Les danseurs masculins étant plus recherchés et moins nombreux, ils se voient offrir des contrats plus rapidement, parfois même avant la fin de leur formation. Pour les femmes, c'est tout le contraire. La compétition commence rapidement et ne prend jamais fin. Ces dernières travaillent avec acharnement pour obtenir une place dans les meilleurs programmes de formation et luttent constamment pour conserver leur place. Une fois la formation terminée, elles doivent continuellement se battre pour décrocher des contrats ou des rôles et pour les garder (CHRSC, 2007).

La concurrence dans le domaine de la danse n'est pas seulement attribuable à la compétition entre les femmes sur le marché du travail. Le milieu de la danse lui-même est caractérisé par une forte concurrence. Étant considérés comme des travailleurs autonomes au sens de la *Loi sur le statut professionnel et les conditions d'engagement*

des artistes de la scène, du disque et du cinéma (article 1.1)⁴, les danseurs professionnels sont directement influencés par la compétitivité du milieu⁵ (nous reviendrons plus en profondeur sur les dispositions de cette loi à la section 1.1.9). Ils sont donc tous en concurrence les uns avec les autres afin d'obtenir les contrats qu'ils désirent (Sorignet 2012 ; Dussault, 2003). Par ailleurs, la compétition entre les interprètes est également attribuable au fait qu'il y a davantage d'artistes sur le marché du travail que de possibilités d'emploi (Simmons, 2008 ; Sorignet, 2004). Il y a effectivement un déséquilibre entre l'offre et la demande de travail en danse (Sorignet, 2004), situation également observable sur le marché québécois. De plus, la compétition entre ces artistes du domaine de la danse repose sur plusieurs facteurs de réussite, de travail, de talent et de chance (Menger, 2002). La réputation joue également un rôle important sur les possibilités d'emploi. Elle est souvent garante d'un réseau de contacts plus développé et donc d'un plus grand accès à diverses opportunités d'emploi. L'aspect réputationnel laisse souvent place à un engagement contractuel important dans la relation avec le chorégraphe, le tout étant basé sur un haut degré d'engagement et d'initiative dans une relation de travail pourtant éphémère et non routinière, éléments du travail recherchés par les chorégraphes (Menger, 2009). Il convient toutefois de mentionner que cette compétition n'est pas généralisée et que les individus ne sont pas constamment en concurrence les uns avec les autres. Cette compétition est plutôt observable au sein de sous-groupes d'individus qui aspirent aux mêmes opportunités d'emplois.

1.1.4 *Carrière en danse*

Dans le domaine de la danse, l'emploi le plus stable se trouve au sein des grandes compagnies qui offrent des emplois saisonniers. Cela représente la réalité d'une infime

⁴ Il convient ici de préciser qu'effectivement, les artistes de la danse sont considérés comme des travailleurs autonomes au sens de cette Loi. Par contre, suite à un bulletin d'information publié par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) d'abord paru en 2006 et mis à jour depuis, la Commission précise sa position au sujet des obligations des producteurs et de la couverture des artistes (CNESST, 2020). Grâce à ce bulletin, les artistes de la danse bénéficient des protections de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (LATMP).

⁵ À cet égard, il convient de mentionner que ce n'est pas seulement les travailleurs autonomes qui sont influencés par la compétitivité du milieu. Les danseuses et danseurs employés au sein de grandes compagnies de danse sont tout autant influencés par cette compétitivité.

minorité de danseurs (Laillier, 2017) qui disposent d'un contrat marqué par une stabilité relative. En effet, à Montréal, et même ailleurs au Québec, il y a très peu de grandes compagnies qui offrent ce type d'emploi aux danseurs professionnels. C'est le cas, par exemple, des Grands Ballets canadiens, des Ballets jazz de Montréal, de la compagnie Marie-Chouinard et de la compagnie Cas Public. Ces grandes compagnies sont celles qui offrent le plus de stabilité d'emploi considérant qu'elles offrent des contrats annuels de 30 à 40 semaines renouvelables chaque année. Les artistes de ces compagnies ont des horaires de travail fixes de 25 à 30 heures par semaine, excluant les entraînements. Il y a plus de vingt ans, un rapport gouvernemental (Gouvernement du Québec, 1997) mentionnait que ce nombre d'heures pouvait être appelé à augmenter dans les périodes de spectacles. De toute évidence, il est raisonnable de croire qu'encore aujourd'hui, le nombre d'heures de répétition augmente durant ces périodes. À quelques exceptions près, ces grandes compagnies embauchent les interprètes à titre d'employés. Ce statut leur donne droit à des prestations d'assurance-emploi pour les périodes où ils ne travaillent pas (CRHSC, 2013). Comme l'a observé Laillier (2017) à l'Opéra de Paris, et comme c'est le cas dans certaines des plus grandes compagnies au Québec notamment aux Grands Ballets canadiens et aux Ballets Jazz de Montréal, les salaires des artistes varient selon une grille en fonction de la catégorie occupée et de l'ancienneté dans la compagnie. Le plus souvent, les salaires sont déterminés d'une manière très variable, au cas par cas. D'ailleurs, en plus de ne pas avoir un grand nombre de ces compagnies au Québec, les postes sont très limités au sein de celles-ci. Au Canada, il existe environ 200 postes pour ce qui est du ballet et au plus 250 postes pour tous les autres styles de danse. Ces possibilités d'emploi peuvent sembler suffisantes. Toutefois, si l'on tient compte du fait que la plupart des danseurs restent au sein de ces compagnies durant de nombreuses années et que plus de 100 diplômés par année terminent les programmes de formation, on constate alors que les places sont plutôt limitées au sein de ces compagnies et donc qu'elles doivent se montrer très sélectives dans le choix de leurs artistes (CRHSC, 2007). Ces conditions d'emploi sont donc loin d'être la réalité pour la majorité des danseurs de la profession⁶. Il convient également de mentionner que ce type d'emploi ne convient pas

⁶ En réalité, tous les autres artistes du domaine de la danse, soit environ 80% des interprètes professionnels, sont des travailleurs autonomes engagés par l'entremise de contrats de service au sein de plus petites compagnies (Barré, 2019).

à tous les danseurs. Il ne s'agit pas d'un métier créatif permettant à l'interprète de s'exprimer individuellement. Au contraire, les danseurs et danseuses de ces compagnies sont pris dans une activité parfois plus impersonnelle, plus contrôlée, routinière et réglementée (Laillier, 2017).

Les chorégraphes indépendants et les plus petites compagnies qui engagent des artistes sous contrat pour chacun de leurs projets offrent de meilleures possibilités d'emploi en danse étant donné qu'il y a davantage de petites compagnies et chorégraphes indépendants que de grandes compagnies. Les possibilités d'emploi y sont donc meilleures. D'ailleurs, certains interprètes préfèrent cette façon de travailler qui leur accorde plus de flexibilité pour occuper divers emplois dans différents milieux et selon différents styles (CRHSC, 2013). Ces postes permettent plus souvent aux artistes d'exprimer librement leur créativité. Néanmoins, ces petites compagnies offrent des conditions de travail beaucoup plus précaires, notamment en termes de rémunération.

Il est possible de constater que les perspectives d'emploi dans le domaine de l'interprétation en danse sont faibles. Dans les faits, Montréal compte près de 70 compagnies de danse, toutes tailles confondues (Bloch, 2012), ce qui représente peu d'opportunités d'emploi pour le nombre élevé d'interprètes. Il n'existe pas de sécurité d'emploi, et ce, même dans les grandes compagnies qui offrent des contrats annuels renouvelables (Gouvernement du Québec, 1997). En effet, rien ne garantit au danseur que son contrat sera renouvelé l'année suivante⁷.

La danse est aussi une forme d'art généralement très coûteuse. Outre le fait qu'une production de danse demande beaucoup de temps et d'argent, les artistes de la danse doivent assumer plusieurs dépenses : frais pour la location de studio, frais pour les entraînements et le maintien du corps en santé, etc. (voir également section 1.1.7). Ainsi,

⁷ Les artistes embauchés dans les grandes compagnies bénéficient effectivement des conditions d'emplois les plus favorables de leur profession et ils bénéficient également de la protection des lois travail (Barré, 2019), mais la sécurité d'emploi et leurs conditions de travail sont cependant relatives, et ce, encore de nos jours. Encore aujourd'hui, rien ne garantit aux interprètes des grandes compagnies que leurs contrats seront renouvelés l'année suivante. Certes, cette manière de fonctionner permet d'assurer une performance constante et un dépassement soutenu de la part de l'artiste, mais ne fait pas d'un poste dans une grande compagnie un emploi caractérisé d'une grande sécurité.

de nombreux interprètes et chorégraphes dépendent des institutions publiques pour financer leurs projets artistiques (voir section 1.1.9) (Van Assche, 2017 ; CRHSC, 2007).

1.1.5 Chances de réussite et de survie professionnelles

Comme il a été mentionné antérieurement, les chances de réussite et de survie professionnelles sont inégales entre les hommes et les femmes. Sorignet (2012) a observé en France que les groupes à situation professionnelle et familiale égale ont tendance à brouiller les pistes et à laisser apparaître des situations qui sont sensiblement équivalentes. Cela dit, il semble que les chances de réussite et de succès pour les femmes diffèrent à plusieurs niveaux lorsque leur situation n'est pas équivalente à celle des hommes. Bien que cette situation ait été observée, entre autres, par Sorignet (2012) et Coulangeon (2005) en France, celle-ci est sensiblement la même pour les interprètes sur le marché québécois. Être une femme diminue les chances d'emploi dans le domaine de la danse, ce qui peut être expliqué par la conjugaison de plusieurs facteurs (Sorignet, 2004 : 73). D'abord, comme nous l'avons indiqué, la population de danseuses en quête d'emploi est beaucoup plus importante que celle de danseurs. Les postes disponibles pour les femmes sont nettement inférieurs au nombre de danseuses en quête d'un emploi (Coulangeon, 2005). Par ailleurs, une entrée tardive pour une femme dans une formation en danse constitue une barrière à l'entrée sur le marché du travail. Dans ces situations, les chances de réussite seraient alors garanties de compétences physiques exceptionnelles et de mise en valeur des compétences distinctives. Sur ce dernier point, le niveau de formation des danseuses étant plus élevé que celui des danseurs, ces dernières doivent afficher un niveau de formation et de technique encore plus élevé afin de se démarquer et de pouvoir accéder au marché du travail (Sorignet, 2012). Pour les hommes, qui arrivent généralement beaucoup plus tard à la danse puisqu'ils proviennent souvent d'autres disciplines, une entrée tardive dans une formation ou sur le marché du travail ne représente pas une barrière pour leur carrière (Simmons, 2008 ; Perreault, 1988). Au final, les danseurs, malgré leur niveau de formation légèrement inférieur à celui des danseuses, ont davantage d'opportunités d'emploi et accumulent des revenus plus importants que les femmes en raison de leur taux d'activité plus élevé (Barré, 2019).

L'esthétique corporelle serait aussi beaucoup plus discriminante chez les femmes que chez les hommes. Ces dernières seraient davantage jugées selon des critères de sélection orientés vers la beauté et l'apparence. Ces facteurs expliquent que les candidatures des femmes sont plus sévèrement triées que celles des hommes à l'embauche. Cela explique qu'elles ont plus de mal à obtenir un contrat (Coulangeon, 2005) ce qui affecte plus sévèrement leurs chances de réussite (Sorignet, 2004). De manière générale, la situation d'emploi et le statut d'emploi des femmes ont tendance à être plus précaires que ceux des hommes (Perreault, 1988) et les carrières des femmes prennent fin plus rapidement que celles des hommes (Coulangeon, 2005).

Il est donc possible de déceler une forme d'inégalité entre les sexes ayant de fortes répercussions sur la carrière et donc sur les chances de réussite et de survie professionnelles. Cet écart entre les sexes, qui est présent dans tout le secteur culturel, est comparable à celui d'autres secteurs du marché du travail (Coulangeon, 2005). En général, dans les arts du spectacle, les « femmes sont plus susceptibles que les hommes d'avoir un emploi "non normal", moins stable et moins bien rémunéré » (Coulangeon, 2005 : 372). À cet effet, il est pertinent de spécifier que les hommes ne sont pas nécessairement mieux représentés au sommet de la pyramide de prise de décision. Dans le domaine de la danse, les femmes dominent souvent dans les fonctions dirigeantes. En France, les deux tiers des chorégraphes sont des femmes⁸. Néanmoins, la présence de femmes dans des postes de prise de décision n'atténue pas les inégalités auxquelles sont soumises ces dernières dans cette profession, notamment en matière de revenus (Coulangeon, 2005).

La situation familiale peut également influencer l'entrée sur le marché du travail ou encore les chances de réussite dans le métier. La majorité des danseuses ont des enfants vers la fin de leur carrière d'interprète, ce qui s'explique par une combinaison de différents facteurs, notamment la précarité professionnelle et le souhait de vivre pleinement sa passion pendant le temps où le corps est le plus performant. À l'arrivée du premier enfant,

⁸ La situation au Québec est comparable à celle de la France. En effet, au Québec, la direction de la majorité des compagnies de danse, grandes ou petites, est assurée essentiellement par des femmes. Il en est de même dans la plupart des écoles de danse.

le risque d'abandon de l'activité augmente davantage pour les femmes que pour les hommes considérant que ces dernières doivent sortir du marché de l'emploi le temps de la maternité (Sorignet, 2012 ; OCCQ, 2012). La maternité empêche les femmes d'exercer la danse durant une période relativement prolongée (OCCQ, 2012)⁹. Sorignet (2012) a confirmé par ses observations dans différentes compagnies que les jeunes femmes enceintes sont souvent écartées par les chorégraphes ou producteurs qui leur trouvent rapidement des remplaçantes, et mettent fin à la relation d'emploi par le non-renouvellement du contrat à durée déterminée de l'interprète. Il est largement connu que les questions rattachées à la grossesse ou à la situation familiale dans la fin d'emploi sont discriminatoires.

L'arrivée d'un enfant peut donc souvent s'avérer être un frein à la carrière des danseuses et peut participer à la décision de sortir de façon permanente du métier (Sorignet, 2012). Pour éviter de voir leurs chances de réussite diminuer, certaines danseuses décident de ne pas avoir d'enfants, ou du moins disent préférer leur carrière de danseuse à la maternité et au rôle de mère. Dans les faits, 42% des danseurs.e.s et des chorégraphes au Québec affirment que leur profession a influencé leur choix d'avoir ou non des enfants (OCCQ, 2012). Selon Sorignet (2012) ce discours qui est avancé comme un choix de ne pas avoir d'enfant au nom de l'engagement artistique est en réalité une forme de déni des différentes contraintes liées à l'activité même de danseuse, notamment les différentes formes de précarité. Au fil du temps, lorsque la danseuse commence à prendre de la distance face au métier, l'absence d'enfant est alors souvent vécue douloureusement.

Les chances de réussite dans le métier seraient liées à de plusieurs autres éléments. La réussite dépend de l'artiste lui-même, de l'environnement et des conditions de cet environnement (matérielles, juridiques et politiques) dans lequel le travail est entrepris. Elle dépend aussi de la qualité du travail des autres membres de l'équipe dans le processus de création d'une œuvre ou d'un spectacle ainsi que de l'évaluation des pairs, des professionnels et des consommateurs d'arts qui reçoivent l'œuvre achevée. La

⁹ D'ailleurs, en raison de la dimension réputationnelle et de la présence de compétition, concepts préalablement expliqués à la section 1.1.3, il est possible de penser que le retour sur le marché du travail peut-être particulièrement difficile.

réussite dans le métier ne dépend donc pas seulement du niveau de formation ou du talent de l'artiste (Menger, 2009). Par ailleurs, la reconnaissance du milieu et des pairs a également une incidence sur la carrière de l'artiste en danse. Il en est de même pour les réseaux de contacts (Davel et al., 2007). Un réseau de contacts développé peut accroître les chances de se trouver un contrat ou du moins permet de rester au fait des possibilités d'emploi, des auditions et des stages. Un autre élément ayant un impact considérable sur la carrière, est la réputation acquise au fil des années, qui permet d'accéder plus facilement aux contrats par l'obtention d'une certaine notoriété ainsi que par un réseau de contacts plus développé. Enfin, la majorité des danseuses et danseurs affirment que le facteur de leur succès dans leur profession est une question de chance (Simmons, 2008).

1.1.6 Conditions de travail

L'étude des conditions de travail des artistes de la danse ainsi que leur mode de vie particulier permettent de conclure que les danseurs font partie d'une forme de main-d'œuvre atypique. Leurs conditions de travail sont marquées par une hyperflexibilité du travail, une disponibilité constante, une parfaite mobilité géographique, des contrats de travail éphémères à courte durée, et qui, le plus souvent, se chevauchent dans le temps (Barré, 2020 ; Barré, 2019 ; CRTD, 2016 ; Van Assche, 2016 ; Choko, 2015 ; Van Assche, 2013 ; Sorignet, 2012 ; Menger, 2009 ; Dussault, 2003 ; Menger, 2002). La flexibilité du travail est beaucoup plus élevée et exigeante que dans les autres professions traditionnelles et celle-ci est nécessaire dans les emplois artistiques (Menger, 2009). Cette importante flexibilité provoque souvent une hybridation des sphères privées et du travail, à savoir que celles-ci se chevauchent (Van Assche, 2013). Il devient alors de plus en plus difficile de trouver un équilibre sain entre le travail et la vie personnelle (Van Assche, 2016). En ce qui concerne la mobilité géographique, il s'agit d'une condition nécessaire dans ce type d'emploi, l'artiste se déplaçant là où l'intérêt artistique et le travail se trouvent (Van Assche 2016 ; Sorignet, 2012). La stabilité géographique ne s'accorde pas avec le métier de danseur qui requiert la plupart du temps de suivre le chorégraphe en province, à l'étranger ou encore en tournée. Ces déplacements constants engendrent

plusieurs difficultés, notamment en ce qui concerne l'investissement dans une vie sociale à l'extérieur de la danse ainsi qu'en matière de logement (Laillier, 2017 ; Sorignet, 2012).

Le domaine de la danse est aussi un secteur non traditionnel sur le plan de l'organisation du travail qui se caractérise par une irrégularité du rythme de travail, alternant entre des périodes extrêmement actives et intenses et des périodes d'inactivité forcées (Ledoux et al., 2008). Le travail lui-même et le lieu de travail ne correspondent pas aux notions conventionnelles utilisées dans d'autres secteurs d'activité. Au contraire, rares sont les situations de travail répétitives qui permettent d'identifier un poste conventionnel de travail (Ganem et al., 2009). La danse est donc un domaine qui peut s'organiser de différentes façons et qui comporte des conditions particulières d'exercice du métier qui varient d'un producteur à un autre. Avec une grande variété de conditions de travail auxquelles les artistes doivent ajuster leur savoir-faire et avec une multitude de lieux de travail, les danseurs font généralement preuve d'une grande autonomie dans leur développement professionnel (Ganem et al., 2009) et sont même souvent gestionnaires de leur propre carrière, ce qui nécessite souvent l'acquisition de nouvelles compétences, notamment en gestion et en comptabilité. En effet, les artistes d'aujourd'hui, tous domaines confondus, prennent de plus en plus en charge la responsabilité de leur carrière, ce qui nécessite d'être proactif et autonome afin d'anticiper les changements et de transformer leurs compétences et leurs aptitudes pour s'adapter à ces changements. En fait, cette prise en charge de la carrière n'est plus une possibilité, elle est pratiquement devenue un prérequis (Lingo et Tepper, 2013). L'artiste de la danse est également responsable de la promotion de sa carrière (CRHSC, 2009).

En ce qui concerne le lieu de travail, la danse est un art qui peut s'effectuer dans une variété de lieux, tels qu'un film, à la télévision, un restaurant, une fête privée, un centre des congrès, d'autres lieux dédiés à l'art (galerie, musée) et bien plus encore. Toutefois, le plus souvent, les interprètes exercent leurs prestations dans des lieux traditionnels, c'est-à-dire un théâtre, une scène ou des studios dédiés aux spectacles (CRTD, 2016 ; Gouvernement du Québec, 1997). L'artiste en danse est dès lors amené à se déplacer régulièrement puisqu'il travaille sur le lieu de la production. Le plus souvent, l'interprète

est amené à travailler dans différents lieux pour un même contrat et peut être amené à travailler dans différents endroits plusieurs fois par semaine, sinon le même jour (Choko, 2015). Les semaines de travail varient énormément pour les interprètes, pouvant s'étendre de 10 à 41 semaines de travail par année. Dans ce cas, la semaine de travail fait référence aux semaines où le danseur a consacré au moins 12 heures à des représentations ou des répétitions, ce qui exclut les classes ou l'entraînement (CRTD, 2016). Par ailleurs, les artistes de la danse ont généralement plus d'un donneur d'ouvrage pendant ces périodes puisqu'ils occupent régulièrement plusieurs emplois.

Le métier de danseur requiert de maintenir le meilleur état de fonctionnement du corps possible. Ainsi, les habitudes de vie du danseur changent en fonction des exigences du métier, ce qui transparait dans la manière de maintenir une bonne alimentation, prendre suffisamment de repos et s'entraîner régulièrement et de façon adéquate afin de garder le corps fort, souple et en santé (CRHSC, 2013).

1.1.7 Rémunération

La rémunération des danseurs est le plus souvent très modeste, voire plutôt médiocre (Mongrain, 2020 ; Sorignet, 2012 ; Simmons, 2008 ; Menger, 2002 ; Perreault, 1988). Il est possible de distinguer différentes sources de revenus chez les danseurs, soit, les revenus pour le travail d'interprète en danse (les créations, les répétitions et les représentations), les revenus pour toute autre activité reliée à la danse (enseignement, direction artistique, administration et gestion dans un domaine relié à la danse, historien, écrivain en danse, etc.) et les revenus qui proviennent de toutes les sources de travail, c'est-à-dire celles reliées à la danse et celles non reliées à la danse (emploi non relié à la danse, bourse d'études, de perfectionnement ou subvention, assurance-emploi, indemnisation pour accident du travail, etc.). En réalité, les danseurs passent la majorité de leur temps de travail en création, en répétition et en spectacle, alors qu'une part importante de leur revenu proviendrait d'activités connexes à la danse et non directement liées à leurs activités d'interprète. Il convient également de mentionner qu'il est fréquent que l'interprète ne soit pas rémunéré pour toutes les heures travaillées, c'est-à-dire les

heures d'entraînement, de répétition et de représentations (CRTD, 2016). En fait, les danseurs ont majoritairement des revenus qui sont nettement inférieurs à la moyenne de la population active. En 2014, alors que le revenu médian de tous les travailleurs canadiens était de 32 800\$, le revenu global des interprètes professionnels en danse était 39% inférieur à cette somme (CRTD, 2016).

Nombreux sont ceux qui doivent compter sur le soutien de leurs familles, leurs amis ou leur conjoint pour subvenir à leurs besoins et nombreux sont ceux qui ont recours à leurs économies ou investissements personnels pour boucler les fins de mois. Dans la majorité des cas, pour subvenir à ses besoins, le danseur doit cumuler différents emplois. La vie professionnelle du danseur est, la plupart du temps, un équilibre délicat entre le travail d'interprète, d'autres engagements en danse et parfois un travail non relié à la danse. D'ailleurs, ces conditions financières précaires peuvent entraîner chez le danseur du stress et de l'anxiété et la crainte de ne pas avoir suffisamment de contrats pour subvenir à ses besoins (CRTD, 2016).

En 2009, le revenu moyen des danseurs et des chorégraphes, toutes sources de revenus confondues, était estimé à environ 27 600\$, tandis que l'estimation du revenu tiré uniquement de la danse était de 13 900\$ (OCCQ, 2012). Pour ce qui concerne leurs revenus totaux, c'est-à-dire les revenus de toutes sources confondues, 24% des artistes de la danse ont gagné, en 2009, un revenu total inférieur à 15 000\$, 40% de 15 000\$ à 29 999\$ et 37% de 30 000\$ ou plus (voir annexe 1 pour représentation visuelle). Pour ce qui concerne les revenus tirés uniquement de la danse, 38% des danseurs et chorégraphes ont gagné, toujours en 2009, un revenu inférieur à 5 000\$, 32% des revenus de 5 000\$ à 19 999\$ et 29% des revenus de 20 000\$ ou plus (voir annexe 2 pour représentation visuelle). Ainsi, les revenus tirés des activités d'interprète en danse représentent une part plus ou moins importante des revenus totaux des artistes de la danse (OCCQ, 2012). Ces revenus sont particulièrement bas compte tenu du niveau d'étude relativement élevé de ces artistes. Parmi eux, comme nous l'avons mentionné à la section 1.1.2, la proportion de diplômés de l'enseignement supérieur et universitaire est

près de deux fois supérieure à celle de la moyenne de la population active du Québec pour des revenus pourtant nettement inférieurs à celle-ci (Barré, 2019).

Par ailleurs, ces données ne tiennent pas compte des dépenses que les artistes doivent assumer afin de réaliser leurs projets artistiques. En effet, être artiste de la danse ne se limite pas à l'activité de la danse proprement dite. Il faut également considérer tout ce que le travail créatif demande, en amont et en aval, c'est-à-dire la location d'un studio, la location d'une salle de spectacle pour la diffusion, les frais relatifs aux soins corporels, etc. À titre d'exemple, en 2009, 48,7% des danseurs et des chorégraphes ont déboursé plus de 3 000\$ au cours de l'année 2009, 33,1% de 1 001 à 3 000\$, 10,7% de 500\$ à 1 000\$ et 7,4% seulement moins de 500\$ pour des activités artistiques. Ces dépenses sont liées à l'achat de billets de spectacles, à la formation, à l'entraînement et au perfectionnement, aux frais d'adhésion à des associations ou à des regroupements de professionnels de la danse ou d'artistes, aux frais de soins de santé préventifs ou curatifs, aux frais de déplacement et aux dépenses liées à la production (OCCQ, 2012).

Les revenus que gagnent les artistes de la danse varient en fonction de plusieurs facteurs. D'abord, il y a des écarts en fonction de l'âge. Le revenu des artistes de la danse, toutes sources confondues, tend à croître avec l'âge. Les revenus varient également en fonction du sexe. À titre d'exemple, en 2009, les danseurs et chorégraphes masculins gagnaient 31 200\$ en moyenne alors que leurs consœurs féminines gagnaient seulement 26 300\$ en moyenne. Cette disparité au sein de la profession de la danse n'est pas propre au Québec, elle est également observable ailleurs au Canada et à l'étranger (OCCQ, 2012). Ainsi, il y a présence de discrimination entre les sexes qui est décelable par l'écart salarial entre les hommes et les femmes (Coulangeon, 2005). De plus, les danseurs et les chorégraphes qui habitent d'autres régions que celle de Montréal auraient des revenus plus élevés que leurs homologues montréalais. Évidemment, les revenus des artistes de la danse tendent à augmenter avec les années d'expérience en danse (OCCQ, 2012).

1.1.8 Pluriactivité

La pluriactivité fait partie intégrante des carrières artistiques en danse. Multiplier et diversifier ses activités est l'essence même du métier d'artiste (Bureau et Shapiro, 2009). Soit elle peut résulter du choix de l'artiste qui réussit et qui désire de diversifier ses activités, soit elle peut représenter une contrainte reliée à la nécessité de subvenir à ses besoins et de financer ses activités artistiques par des activités alimentaires. Cette pluriactivité peut découler d'une combinaison d'emplois reliés à la danse et non reliés à la danse. Selon les travaux de Sorignet (2012), il existe quatre types d'activités secondaires organisées autour de l'activité d'interprète en danse soit : les activités liées à la pédagogie, l'activité de chorégraphe occasionnel, les petits contrats reliés au monde de l'art et les activités extérieures au monde de l'art. Bien que la pluriactivité puisse résulter du choix du danseur de diversifier ses activités, elle résulte le plus souvent d'une obligation en raison d'une situation instable marquée par une alternance entre des périodes d'activité intense et des moments plus creux caractérisés par une absence de contrats et d'opportunités, et donc une insuffisance de revenus (Sorignet, 2012). Il n'est pas rare que cette pluriactivité se prolonge tout au long de la vie professionnelle du danseur. La présence prolongée de cette pluriactivité n'est pas nécessairement synonyme d'un échec de la carrière de l'interprète. Bien qu'elle puisse être obligatoire pour subvenir à ses besoins, cette pluriactivité peut être le signe d'une réussite à partir du moment où l'artiste peut choisir de rediriger cette multiactivité qui était autrefois étendue pour la concentrer dans un secteur en particulier autour de points forts précis (Menger, 2009).

Les activités provisoires reliées au monde artistique¹⁰, aussi appelées activités para-artistiques, permettent aux danseurs de subvenir à leurs besoins (Simmons, 2008) bien qu'elles ne leur permettent pas de s'accomplir pleinement dans le métier (Sorignet, 2012). Quant aux activités provisoires qui placent le danseur à l'extérieur du monde des arts¹¹, elles entraînent une idée illusoire que le danseur appartient toujours complètement au monde des arts alors qu'il consacre une partie importante de son temps à l'extérieur de

¹⁰ Dans ces situations, Bureau et Shapiro (2009) font référence au terme « pluriactivité » qui désigne l'exercice de plusieurs métiers dans un même champ d'activité.

¹¹ Dans ces situations, Bureau et Shapiro (2009) font plutôt référence au terme « polyactivité » qui désigne le cumul d'activité dans des champs d'activité distincts.

cette sphère. Cette activité, dont l'utilité initiale était d'arrondir les fins de mois, peut rapidement devenir une source unique de revenus pour ainsi laisser place à une situation ambivalente qui éloigne le danseur d'un métier artistique exigeant un entraînement physique régulier qui ne peut plus être suivi en raison des horaires complexes de la combinaison de ces multiples activités (Sorignet, 2012). Bref, que cette activité secondaire soit para-artistique ou qu'elle transpose le danseur à l'extérieur du monde des arts, qu'elle soit choisie par l'artiste qui réussit ou qu'elle soit plutôt une contrainte pour l'artiste qui finance son travail de vocation par des activités alimentaires (Menger, 2002), elle est souvent perçue comme une période transitoire ou ponctuelle alors qu'elle tend, dans la majorité des cas, à devenir une activité permanente et même nécessaire. Cette activité de soutien n'est donc pas aussi temporaire que prévu (CRHSC, 2013).

À titre d'exemple, en 2009, la majorité des danseurs et des chorégraphes du Québec (84%) ont affirmé que leur principale source de revenus provenait d'activités connexes ou non à la danse. Pour ce qui concerne la répartition de leur temps de travail, 79% des danseurs et des chorégraphes ont travaillé, en 2009, dans un domaine distinct de la danse ou dans un domaine connexe. Pour ce qui concerne les revenus, 79% des artistes de la danse ont tiré des revenus d'autres activités que la danse (OCCQ, 2012). Ainsi, la diversification de leurs activités semble accaparer une part considérable de leur temps de travail¹².

Il convient également de mentionner que l'une des particularités de la profession d'artiste de la danse réside dans le fait que le corps est l'instrument de travail principal, ce qui exige un entretien de la condition physique par de l'entraînement et la recherche constante de l'amélioration de la performance. Cela étant dit, bien que l'entraînement soit une nécessité, cette activité n'est pas toujours rémunérée. Le métier d'artiste de la danse est donc également caractérisé par une série d'activités qui ne sont pas rémunérées, mais

¹² Sur la base des travaux de Bureau et Shapiro (2009), nous nous interrogeons sur la réelle possibilité pour les danseurs et danseuses de travailler dans un domaine complètement extérieur au milieu artistique. Certes, la pluriactivité au sein du monde des arts est largement reconnue dans les carrières artistiques. Or, l'idée d'une polyactivité (désignée par ces auteurs pour faire référence au cumul d'activités dans des champs distincts qui s'étend jusqu'à l'extérieur du domaine des arts) est peu probable en raison de l'investissement que nécessite l'activité artistique. Selon ces derniers, l'artiste serait davantage enclin à occuper des activités connexes et cohérentes avec son activité artistique principale.

qui sont nécessaires à la carrière. C'est également le cas des activités de maintien dans la carrière (démarches de gestion de carrière, participation bénévole à des productions ou à des activités associatives, etc.). À titre d'exemple, les danseurs et les chorégraphes du Québec consacrent 9,8 heures par semaine à des activités non rémunérées de maintien en carrière ou de création artistique et dans certains cas, le nombre d'heures non rémunéré est plus important encore. 40% de l'ensemble des danseurs et des chorégraphes consacrent de 2,5 heures à 10 heures par semaine à ces activités et 30% plus de 10 heures par semaine. Par rapport à la semaine complète de travail en danse, souvent, plus de la moitié des heures de travail, soit 54%, sont consacrées à des activités non rémunérées (OCCQ, 2012).

1.1.9 Relations de travail et modèle d'affaires

Les artistes de la danse œuvrent majoritairement à titre de travailleurs autonomes au sens de la *Loi sur le statut professionnel et les conditions d'engagement des artistes de la scène, du disque et du cinéma*. Cette reconnaissance exclut de facto ces travailleurs de la protection de certaines lois du travail¹³ (Barré, 2019 ; Choko, 2015). Celle-ci offre un régime de représentation collectif qui s'applique aux producteurs qui retiennent les services d'interprètes dans le domaine des arts de la scène y compris le théâtre, le théâtre lyrique, la musique, la danse et les variétés, le multimédia, le film, le disque et les autres modes d'enregistrement du son, le doublage et l'enregistrement d'annonces publicitaires (*Loi sur le statut professionnel et les conditions d'engagement des artistes de la scène, du disque et du cinéma*, RLRQ, c. S-32.1, article 1).

Cette loi prévoit que les producteurs ou les chorégraphes peuvent être indépendants ou associés à une association de producteurs. Un producteur indépendant, c'est-à-dire celui qui n'adhère à aucune association, devra négocier avec la ou les associations d'artistes reconnues pour un secteur de négociation visé. La loi reconnaît également les

¹³ À titre de rappel, les artistes de la danse sont considérés comme des travailleurs autonomes au sens de cette Loi. Par contre, suite à un bulletin d'information publié par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) d'abord paru en 2006 et mis à jour depuis, la Commission précise sa position au sujet des obligations des producteurs et de la couverture des artistes (CNESST, 2020). Grâce à ce bulletin, les artistes de la danse bénéficient des protections de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (LATMP).

associations d'artistes. Il existe plusieurs associations d'artistes reconnues dans le milieu artistique. Les dynamiques d'échanges entre les associations d'artistes et les associations de producteur ou les producteurs indépendants sont mises en évidence dans la loi. Les associations d'artistes sont reconnues comme étant les représentantes officielles des artistes visés au sein d'un secteur de négociation (article 9 et suivants). Pour les associations de producteurs, la loi prévoit des dispositions relatives à leur reconnaissance (article 42.1 et suivants). Les ententes collectives conclues entre les diverses associations d'artistes et les associations de producteurs ou producteurs indépendants fixent les règles de travail qui correspondent aux besoins particuliers des artistes en tant que travailleurs autonomes (Dussault, 2003). Au Québec, l'Union des artistes fixe les exigences minimales par ententes collectives avec chacune des compagnies de danse ou chorégraphes indépendants (CRHSC, 2013).

La Loi sur le statut professionnel et les conditions d'engagement des artistes de la scène, du disque et du cinéma favorise les échanges entre les artistes et les producteurs. Elle établit un ensemble de règles et de procédures qui facilitent les rapports d'emplois. Celle-ci confère aux associations syndicales et aux associations de producteurs un pouvoir légal de représentation pour les fins de la négociation collective. Elle encadre le processus de négociation entre les parties intéressées en établissant un ensemble de règles facilitant son application (Dussault, 2003).

Par le biais de cette loi, les artistes possèdent une autonomie pour négocier individuellement leurs contrats d'engagement en déterminant des conditions de travail supérieures à celles prévues par l'entente collective en vigueur (Choko, 2017 ; Bernier et al., 2003 ; Dussault, 2003). L'artiste bénéficie donc d'une protection collective, par le biais de l'entente collective, mais il peut également bénéficier d'une protection individuelle, par des conditions de travail qui sont négociées à la hausse individuellement entre l'artiste et le producteur. En plus de devoir gérer sa carrière en termes de nombre de contrats et d'horaire de travail, l'artiste doit également gérer les conditions de travail de ses contrats s'il désire recevoir plus que le minimum obligatoire, de là la nécessité d'acquérir des

compétences en gestion et en comptabilité, comme mentionné à la section 1.1.6, afin de gérer proprement sa carrière ainsi que le développement et la promotion de celle-ci.

En ce qui concerne le modèle d'affaires, les chorégraphes peuvent être constitués ou non en personne morale. Lorsqu'ils le sont, c'est sous la forme juridique d'organisme à but non lucratif (OBNL), ce qui est exigé pour être admissible aux fonds publics de création, de production et de diffusion (Mongrain, 2020). Les subventions accordées sont divisées en deux grandes catégories. D'abord, il y a les subventions de soutien au fonctionnement qui sont accordées aux centres d'artistes et organismes à but non lucratif déjà établis. Ensuite, il y a les subventions de soutien au projet qui sont accordées, le temps d'un projet, aux organismes à but non lucratif ainsi qu'aux artistes professionnels (Mongrain, 2020).

Certaines grandes compagnies de danse et institutions éducatives comptent sur un financement récurrent de l'État pour fonctionner, soit sur des subventions au fonctionnement. C'est le cas notamment des Grands Ballets canadiens, des Ballets jazz de Montréal et de la compagnie Marie-Chouinard. Ce financement « au fonctionnement » peut être accordé sur une base annuelle sans assurance qu'il soit reconduit, ou encore pluriannuel ne dépassant généralement pas trois ans (Mongrain, 2020). En 2018-2019, le Conseil des arts et des lettres du Québec a injecté plus de 14 565 939 \$ dans le secteur de la danse (tous fonds confondus) comparativement à 29 187 109 \$ dans le secteur du théâtre (Conseil des arts et des lettres du Québec (CALQ), 2019).

Dans le cas des plus petites compagnies incorporées ou des chorégraphes indépendants, ces derniers doivent remplir des demandes de subventions chaque année sans garantie que leur candidature sera retenue et que leur projet sera subventionné, ce qui contribue à la variabilité de la stabilité d'emploi. Effectivement, les réalisations artistiques de ces petites compagnies incorporées ou de ces chorégraphes indépendants varient souvent en fonction des subventions reçues ou non. Cette situation, qui explique en partie la précarité des emplois de ce domaine, représente la réalité de la majorité des compagnies de danse à Montréal.

1.2 Un métier d'identité et de vocation

Le métier d'artiste de la danse est un métier de vocation (Coconnier et Julhe, 2017 ; Laillier, 2017 ; Van Assche, 2016 ; Bourneton, 2011 ; Menger, 2009 ; Roncaglia, 2008), choisi et exécuté par passion, qui permet d'accepter des conditions de travail et de vie précaires en raison des valeurs qui lui sont rattachées (Laillier, 2017 ; Sorignet, 2012 ; Simmons, 2008 ; Perreault, 1988). En fait, selon Laillier (2017), l'argument vocationnel est mobilisé très tôt pour rendre compte d'un comportement que les individus n'arrivent pas à expliquer autrement. L'engagement démesuré dans un devenir et un avenir aussi précaire et contraignant semble difficile à justifier autrement que par l'argument vocationnel. À partir du moment où l'individu a intériorisé la vocation de danseur, rien ne peut le détourner du travail, ni les conditions d'emploi difficiles, ni la souffrance, ni les blessures, ni la vie sociale et amoureuse.

Laillier (2017) a observé chez les danseurs et danseuses à l'Opéra de Paris que, dans la majorité des cas, l'exercice du métier est souvent vécu comme étant intrinsèque à soi, comme quelque chose qui a été imposé, qui n'a pas été choisi. En fait, nombreux sont ceux qui ont développé une passion pour la danse par l'insistance de leurs parents à participer à des cours de danse en bas âge. Cette activité, qui était alors exécutée comme un loisir, en vient à être perçue comme un avenir professionnel possible. La danse a alors été mise sur leur chemin. Ils ont été orientés dans cette direction. Ce sentiment de ne pas avoir choisi son métier est partagé par de nombreux interprètes en danse au Québec¹⁴, mais aussi par de nombreux artistes issus d'autres domaines artistiques.

La vocation apparaît dès les débuts de la formation et fait partie intégralement du corps et de l'esprit du danseur tout au long de sa vie professionnelle et peut même se prolonger

¹⁴ Ce sentiment est d'autant plus présent chez ceux qui ont été sélectionnés par les meilleures écoles de formation, faisant donc partie de l'exception. Barré (2019) a mis en évidence que cette expérience de l'exceptionnalité laisse souvent place à un sentiment d'imposture, sentiment auquel nous avons fait référence à la section 1.1.3. Ces artistes, dont la carrière s'est imposée à eux sans qu'ils l'aient véritablement choisie, mais dont le succès est déjà remarquable, se présentent souvent comme des « outsiders » ou des « imposteurs ».

après celle-ci (Laillier, 2017 ; Sorignet, 2012). La danse, d'abord imposée de l'extérieur, prend alors la forme d'un engagement vocationnel qui donne un sens à cette profession artistique (Laillier, 2017). Le métier de danseur est caractérisé par un travail expressif composé de motivations intrinsèques (valeurs d'engagement, d'accomplissement de soi, d'identification personnelle à l'activité et à la performance) et de motivations extrinsèques (gains, prestige, honneur). Or, il appert que ce travail expressif et créateur est le résultat de motivations intrinsèques bien plus qu'extrinsèques (Menger, 2002). Ce métier de vocation implique une satisfaction qui provient de l'activité elle-même à travers un sentiment d'accomplissement et de reconnaissance publique (Roncaglia, 2008). Le métier d'interprète prend tout son sens dans ces valeurs d'engagement et d'accomplissement, ce qui permet à l'artiste d'accepter des conditions de travail et de vie précaires. Le métier d'artiste de la danse est donc composé de valeurs directement opposées. D'un côté, il y a une forte identification au travail composé de valeurs d'engagement et de dépassement de soi. Alors que de l'autre côté, l'artiste de la danse est confronté à des conditions de travail les plus précaires, une forte concurrence et beaucoup de pression provenant du milieu (Barré, 2019 ; Menger, 2002). Or, ces conditions sont contrebalancées par le sentiment que procure la performance de l'interprète sur une scène. En effet, la scène représente un lieu de dépassement de soi et est perçue comme un endroit où certaines prouesses peuvent se réaliser alors qu'elles sont peu ou pas travaillées en répétitions. La scène est perçue comme un moteur de la créativité qui justifie tous les sacrifices (Sorignet, 2012). Pour exécuter pleinement le métier, les artistes de la danse sacrifient beaucoup d'opportunités tels que des loisirs, des activités sociales et même certains aspects de leur enfance étant donné que tout leur temps est destiné à la danse (Simmons, 2008). La danse est donc un métier de vocation dont les conditions de travail et de vie précaires prennent leurs sens avec le sentiment et les valeurs que véhicule le métier de danseur, soit des valeurs d'engagement et d'accomplissement de soi, de même que le sentiment vécu au moment où l'artiste de la danse performe sur une scène ou devant un public. Il y a plus de trente ans, Freidson (1986 : 441) mentionnait que ce travail de vocation reposait sur « la disposition à accomplir une activité productive pour des raisons non économiques – disposition à répondre aux besoins des autres, à contribuer à la formation d'un capital scientifique ou

autre, disposition à l'exercice même de l'activité pour elle-même par passion plutôt que par intérêt matériel »¹⁵. Le métier d'artiste de la danse est donc un métier de vocation pour lequel la passion l'emporte sur toute autre considération matérielle ou statutaire.

Cela dit, les interprètes en danse ne définissent pas leur métier que par les conditions que celui-ci leur confère, mais plutôt comme un métier de vocation dont l'activité est valorisée par son caractère créatif. Les risques rattachés à l'activité sont envisagés comme une caractéristique identitaire du métier et l'incertitude fait davantage référence à la possibilité de vivre son art et d'en retirer des gratifications en termes de réussites sociales, de prestige ou de notoriété (Sorignet, 2012). D'ailleurs, il en est de même pour les chorégraphes, puisqu'être danseur et être chorégraphe sont les deux faces d'une même vocation (Sorignet, 2012 ; Bourneton, 2011). Le métier d'interprète ou de chorégraphe requiert donc de faire preuve d'une grande capacité d'adaptation (Menger, 2009)¹⁶ (voir la section 1.5 pour plus de détails concernant les conditions de travail des chorégraphes).

L'identité au métier d'interprète de la danse ne se fait pas seulement sentir au sein de la vie professionnelle. Cette identité se prolonge au-delà de la sphère du travail et va même jusqu'à se transposer dans la vie personnelle de l'artiste. En effet, elle transparait dans la façon de se tenir, de se nourrir, de se soigner, de s'habiller et participe à la construction d'une façon d'être spécifique qui va de pair avec son identité artistique professionnelle. L'identité artistique tend donc à se refléter dans toutes les sphères de la vie de l'individu, jusque dans les espaces les plus intimes (Sorignet, 2012). Laillier (2017) va même jusqu'à observer chez les danseurs et danseuses de l'Opéra de Paris que l'engagement vocationnel conduit les interprètes à ne pas chercher à s'investir dans une vie hors de la danse. Le plus souvent, ils ne s'investissent que dans des relations avec des individus qui partagent la même vocation qu'eux.

¹⁵ De nos jours, ce type de raisonnement est toujours valable sachant que les interprètes en danse continuent d'accomplir leur métier par passion et pour les sentiments que le métier leur procure, le tout en faisant fi des conditions de travail et de vie précaires associées à leur activité.

¹⁶ D'ailleurs, il convient de mentionner que les conditions d'un bon nombre de chorégraphes ne diffèrent pas significativement de celles des interprètes (Barré, 2020). En fait, la situation des chorégraphes n'est pas moins précaire que celle des interprètes, bien au contraire.

Il est toutefois commun de voir que les pressions et les conditions d'exercice du métier ont beaucoup de répercussions au niveau personnel et professionnel et engendrent souvent une remise en question de l'avenir professionnel dans le métier, ce qui est vécu difficilement puisque l'identité professionnelle est profondément ancrée dans l'identité personnelle de l'artiste qui s'investit souvent dans cet art depuis un très jeune âge. La précarité des conditions d'exercice du métier de danseur, qui apparaissent au départ comme des éléments structurants du métier et de l'identité de l'artiste, finit, au fil de la vie professionnelle et du vieillissement, par devenir éprouvante. L'érosion de la vocation se perçoit donc souvent dans la lassitude de la précarité. Il en est de même pour ceux qui décident ou sont forcés de diversifier leurs activités et d'occuper un emploi à l'extérieur du domaine artistique. Lorsque ce travail non artistique prive le danseur ou la danseuse d'une participation fréquente aux cours de danse, aux entraînements ou à d'autres activités (auditions, stages, etc.), l'identité artistique de l'individu est fortement affectée, ce qui est généralement vécu difficilement (Sorignet, 2012).

1.3 Les différentes formes de précarité : du travail, corporelle, émotionnelle et identitaire

Campbell et Price (2016) ont développé un modèle de la précarité à cinq niveaux. Au premier niveau se trouve la précarité en emploi (*precarious employment*) qui renvoie aux caractéristiques des emplois précaires ce qui implique l'insécurité comme un faible niveau de protection sociale, un faible salaire et une absence de contrôle sur les salaires, les horaires et les conditions de travail. Au second niveau se trouvent les différents types d'emploi qui présentent plusieurs dimensions de la précarité (*precarious work*). La précarité est alors observée sous l'angle du travail en associant des caractéristiques précaires définies selon le premier niveau à des emplois spécifiques (Michaud, 2017 : 7). Le troisième niveau concerne les travailleurs précaires (*precarious workers*) généralement considérés comme des individus non seulement embauchés dans un travail précaire, mais endurent également les conséquences de la précarité (Campbell et Price, 2016 : 315). À ce niveau, la précarité est rattachée au parcours individuel (Michaud,

2017). Le quatrième niveau est celui du *précariat*. La précarité s'observe alors en relation avec une hiérarchie de classes sociales qui exercent du pouvoir sur le précariat (Michaud, 2017). Il convient de mentionner que le précariat est une structure de classe émergente et dangereuse en devenir dont les membres accomplissent leur travail sans perspectives d'avenir puisque la nature de leur travail ne le permet pas (Van Assche, 2017 ; Standing, 2014). Le cinquième et dernier niveau suggère d'étendre la précarité au dehors des frontières de l'emploi pour le concevoir comme une situation sociale et de vie (Michaud, 2017). À ce niveau, la précarité est généralisée et s'observe comme une insécurité, une incertitude et une instabilité de toutes les sphères de la vie.

Il est largement reconnu que les carrières artistiques des danseuses et danseurs sont caractérisées par une forte précarité d'emploi (Lingo et Tepper, 2013). Comme les artistes de la danse sont majoritairement des travailleurs autonomes, cela contribue à la précarisation de leurs conditions de travail et de vie. Selon Van Assche (2017, 2016 et 2013) et Lorey (2015 et 2010), la précarisation de l'emploi de ces derniers est un processus de normalisation de l'insécurité socio-économique. L'étude menée au Canada par Leah Vosko et ses collègues a démontré que, bien que le travail autonome soit souvent assimilable à l'entrepreneuriat, et l'innovation faisant de lui un moyen de bénéficier de modalités de travail différentes ou « souples », une analyse du contexte social et de la situation sociale permet de mettre en relief la précarité que connaissent beaucoup de travailleurs autonomes de par leur statut (Vosko, 2003). Cette auteure définit l'emploi précaire comme « formé par le statut d'emploi, la forme d'emploi, et les dimensions telles que le faible revenu, et le peu de contrôle sur le processus de travail, de même que le contexte social et la situation sociale » (Vosko, 2006).

Selon l'Organisation internationale du Travail (OIT, 2011), la précarité d'emploi découle essentiellement des emplois dits atypiques. On en distingue quatre grandes catégories : 1) le travail temporaire ; 2) le travail à temps partiel ; 3) le travail intérimaire et autres relations d'emploi multipartites ; 4) les relations de travail déguisées et l'emploi économiquement dépendant. L'emploi précaire ferait donc référence à l'absence ou à l'insuffisance des droits et de protection au travail. Cette notion ne se limite donc pas

uniquement à l'emploi informel. Les emplois comme la sous-traitance, les contrats temporaires, le travail intérimaire, le travail autonome dit formel (au sein duquel se classent les artistes de la danse) comptent généralement parmi les emplois précaires¹⁷. Ces types d'emploi sont majoritairement associés à une plus grande insécurité et instabilité financière et à une plus faible rémunération en moyenne, à un accès moindre à certains bénéfices (comme des régimes de pension privés ou d'assurance-maladie complémentaires) et à une plus grande incertitude par rapport aux revenus d'emploi futurs. Ces types d'emploi sont également associés à des résultats plus faibles en matière de santé physique et mentale (PEPSO, 2015). L'emploi précaire dans lequel s'inscrit le métier de danseur est donc considéré comme un emploi instable ou fragile avec des conditions de travail incertaines et aucune forme de sécurité d'emploi, le tout malgré le haut niveau d'études et de qualifications de ces derniers (Van Assche, 2016).

Cela dit, Vosko (2006) identifie quatre dimensions pour évaluer la précarité en emploi : 1) le revenu, mesuré à l'aide du salaire horaire et du salaire annuel ; 2) les avantages sociaux, mesurés à l'aide de l'accessibilité à différents régimes d'assurances et régime de retraite ; 3) la protection régulatrice et le contrôle sur le travail (*regulatory protection and control over the labour process*) qui représentent la sécurisation des conditions de travail (soit par la loi ou par une convention collective) et la capacité d'influencer ses conditions de travail ; 4) la sécurité d'emploi qui représente les dispositions qui assurent la durabilité des relations et se mesure par la durée de l'emploi, la stabilité de l'emploi et l'incertitude liée à l'entreprise (Michaud, 2017). Ces dimensions permettent à l'auteure de conceptualiser la précarité en emploi qui correspond au premier niveau d'analyse de la précarité de Campbell et Price (2016).

La précarité à laquelle font face les artistes de la danse est plurielle et ne se limite pas à la fragilité de leurs conditions de travail (Barré, 2020 ; Barré, 2019). En fait, le métier de danseur est principalement caractérisé par quatre formes de précarité qui correspondent aux premier et troisième niveaux d'analyse de la précarité de Campbell et Price (2016).

¹⁷ S'impose ici une nuance. Il est important de spécifier que ce ne sont pas tous les travailleurs autonomes qui se trouvent dans une situation précaire financièrement parlant. Il existe différentes catégories de travailleurs autonomes, dont certains ne font pas face à la précarité (ex. dentistes, avocats, etc.) autant que d'autres.

La première forme de précarité, entre autres économique, ne se limite pas au manque de revenus tirés de l'activité artistique principale. Il convient plutôt de parler d'une précarité du travail¹⁸. En effet, l'augmentation du nombre de candidats sur le marché du travail combiné avec la raréfaction des emplois offerts accentue la précarité de la position du danseur sur le marché du travail (Sorignet, 2012). Les opportunités de carrières et les chances de réussite n'étant pas assurées, les artistes de la danse sont confrontés à une forte incertitude du métier et de leur carrière artistique (Van Assche, 2017 ; Van Assche, 2013). Les artistes de la danse, qui doivent gérer eux-mêmes leur carrière, doivent travailler n'importe où et n'importe quand en échange de bas salaires ou de revenus immatériels. Ces derniers, qui dépendent régulièrement de financements publics, n'ont souvent aucune forme de sécurité d'emploi et de sécurité sociale (Van Assche, 2016). En plus de cette forte incertitude, le métier de danseur est caractérisé par un manque de contrôle. Plus les artistes ont de contrôle sur leur travail, moins ils en auront sur leurs conditions de travail. Il en est ainsi puisque le travail de danseuses et de danseurs est un travail sans limites, en raison du fait que la danse est mobile et même devenue transnationale, et en raison du caractère immatériel des carrières qui sont orientées par projet. Cela étant dit, plus les individus ont de contrôle sur le travail et les opportunités d'emploi, moins ils en ont sur leurs conditions de travail. Il devient alors plus difficile d'établir une distinction entre le travail et la vie personnelle, et il devient justement de plus en plus difficile pour les artistes de la danse de trouver un équilibre sain entre le travail et la vie personnelle (Van Assche 2017, Van Assche, 2016). Il repose sur les épaules des interprètes de maintenir des limites personnelles (Van Assche, 2017). Il est donc possible de constater que, dans le domaine de la danse, la précarité implique une relation de dépendance, à savoir que les artistes dépendent continuellement des institutions pour le financement et le soutien financier de leurs projets. La précarité compromet la stabilité

¹⁸ Sur ce point, Menger (2009) a démontré à l'aide de l'étude du statut d'intermittence des artistes de la danse en France que la précarité ne se limite pas à celle du statut et de la rémunération. Le statut d'intermittence procure différents avantages aux artistes : plus de flexibilité, l'allègement des coûts de main-d'œuvre ainsi qu'une couverture avantageuse du risque de chômage (Menger, 2009). Or, malgré ce statut d'intermittence, le travail de ces artistes demeure précaire : absence d'offre et d'occasion de travail (notamment en raison d'un déséquilibre entre l'offre et la demande), cumul de plusieurs contrats, faible rémunération, etc. (Menger, 2009 ; Sorignet, 2004). Cela étant dit, le statut d'intermittence n'est pas gage d'une rémunération adéquate ni même d'absence de précarité. Bien au contraire, la précarité dont sont victimes les artistes de la danse va au-delà du statut et de la rémunération et concerne plus largement le travail lui-même.

temporelle, à savoir que les artistes sont en constants déplacements, qu'ils résident temporairement à un endroit et qu'ils n'ont ni studio, ni lieu de travail, ni logement fixe (Van Assche, 2016). Cette première forme de précarité correspond au premier niveau d'analyse de la précarité de Campbell et Price (2016) et peut être illustrée par des conditions précaires représentant une série de déficits : faible rémunération, peu de protection sociale et manque de sécurité du revenu et de certitude (Michaud, 2017).

S'ajoute à cela une deuxième forme de précarité, soit une vulnérabilité corporelle (Barré, 2019 ; Van Assche, 2013 ; Sorignet, 2012) du fait que l'artiste en danse doit surmonter une fragilité du corps avec un entraînement physique régulier afin de pouvoir assurer des performances tout au long de sa vie active dans le métier. Le corps, qui est l'outil de travail de l'artiste, oblige ce dernier à composer avec la douleur et les effets sur sa santé dans les espaces les plus intimes de sa vie et à envisager le rapport au corps comme l'entretien de l'instrument de travail (Sorignet, 2012). La vulnérabilité corporelle à laquelle font face les artistes de la danse sera mise en évidence à la section portant sur la santé et le bien-être (section 1.6).

L'artiste de la danse est également confronté quotidiennement à une troisième forme de précarité, soit une précarité émotionnelle (Barré, 2019). De façon générale, les danseurs peuvent vivre beaucoup d'anxiété et de stress (CRTD, 2016) en regard de leur situation d'emploi, leur précarité économique et de travail, leurs horaires chargés et l'incertitude quant à leur avenir professionnel. « Le travail de l'artiste chemine selon un cours incertain et son terme n'est ni défini ni assuré » (Menger, 2009 : 11). Par ailleurs, les danseurs craignent souvent de ne pas avoir suffisamment de contrats pour subvenir à leurs besoins, ce qui, dans certains cas, les oblige à cumuler plusieurs contrats artistiques ou non artistiques. Or, cette combinaison d'emploi, appariée avec l'incertitude de la carrière et les autres facteurs de stress, est susceptible d'entraîner un certain épuisement ou une certaine fatigue émotionnelle chez le danseur ou la danseuse (Ganem et al., 2009).

La précarité d'emploi des artistes de la danse se reflète donc dans plusieurs sphères, notamment dans leur travail, dans leur vie quotidienne, mais également dans les formes

d'esthétiques (Van Assche, 2017). Ces précarités affectent ces formes d'esthétiques dans le sens où les artistes de la danse performant leurs propres conditions de travail et de vie comme leur façon d'aborder cette situation urgente d'insécurité socio-économique dans laquelle ils sont obligés de vivre. Ces conditions précaires peuvent surtout être percevables dans certaines créations artistiques où les artistes les placent au cœur de leur travail chorégraphique. Ce faisant, ils démontrent ainsi leurs compétences de survie et explorent plusieurs façons d'assurer une pratique créative durable (Van Assche, 2017). Ces tactiques¹⁹ utilisées par les artistes peuvent être observées comme des moyens de travailler ensemble pour lutter contre la précarité de leurs conditions de travail (Van Assche, 2016).

Au final, cette précarisation en tant que coercition devient également une précarisation en tant que choix, décrit comme une « auto-précarisation ». En effet, les travailleurs créatifs semblent être prêts à sacrifier des avantages matériels (par exemple la rémunération) au profit d'avantages immatériels comme le plaisir artistique, l'autonomie temporelle, un environnement de travail libre et des opportunités de réalisation de soi, tant qu'ils ont assez pour survivre (Van Assche, 2017 ; Lorey, 2006).

Enfin, il est possible de déceler une quatrième forme de précarité, soit une précarité identitaire au métier d'artiste de la danse, qui peut être identifiée à plusieurs moments au cours de la vie professionnelle et même après celle-ci. D'abord, cette précarité prend forme lorsque le danseur ou la danseuse accepte des conditions de travail et de vie difficiles, supposément parce qu'il s'agit d'éléments structurants du métier de danseur. Aussi, cette précarité est observable lorsque l'artiste de la danse remet en question son métier ou lorsqu'il désire prendre du recul par rapport à ce dernier. Cette précarité identitaire est percevable lorsque l'artiste se distancie des liens qui l'unissent à sa communauté professionnelle (Barré, 2020). Cette distance au métier est alors, dans la

¹⁹ Barré (2020) a qualifié ces actions d'*activisme esthétique* qui peuvent s'exprimer de différentes manières, soit par des mouvements purement politiques (mouvements de grèves) ou alors par des formes artistiques plus ordinaires. Dans le second cas, « l'art chorégraphique est un lieu d'une critique sociale qui vise à transformer les modes de perception des enjeux sociétaux et à véhiculer des visions et des propositions alternatives » (Barré, 2020 : 8). Ce dernier explique que les enjeux au cœur de cet activisme esthétique contemporain sont : la revendication d'une plus grande diversité de genre dans l'offre artistique portée par les diffuseurs et une plus large inclusion des différentes minorités visibles.

majorité des cas, vécue très difficilement psychologiquement et émotionnellement en raison de l'identité artistique imbriquée dans l'identité personnelle de l'artiste.

Il est possible de constater que les deuxièmes, troisièmes et quatrièmes formes de précarité correspondent au troisième niveau d'analyse de la précarité de Campbell et Price (2016). Les individus sont embauchés dans des emplois précaires et subissent les conséquences de la précarité aux niveaux corporel, émotionnel et identitaire.

Il convient de mentionner que même si les conditions précaires des artistes de la danse sont connues depuis plusieurs années, celles-ci se sont aggravées de façon catastrophique, en particulier en termes de revenus, de développement et d'égalité des genres (Van Assche, 2017). De manière générale, la précarisation des conditions de travail des artistes de la danse s'est fortement accentuée au cours des dernières années (Sorignet, 2012).

1.4 Relation entre le chorégraphe et l'interprète : engagement et confrontation

Jusqu'à maintenant, il est possible de constater que les carrières artistiques des danseurs et danseuses sont caractérisées par beaucoup d'incertitudes et de précarité (Lingo et Tepper, 2013). La relation entre le chorégraphe et l'interprète ne vient en rien pallier cette incertitude, bien au contraire. En effet, le chorégraphe n'est pas responsable de la carrière que l'interprète doit construire contrat après contrat. Les opportunités d'emploi ne sont jamais assorties d'une garantie de sécurité par ce dernier (Menger, 2002). Le travail de l'artiste de la danse est donc organisé de façon à préserver une grande flexibilité pour le chorégraphe, ce qui accentue le sentiment d'incertitude chez l'interprète. La division et la segmentation du travail en contrats de plus en plus courts accordent également une plus grande liberté pour le chorégraphe (Menger, 2009). À cela s'ajoute l'augmentation du nombre d'artistes de la danse sur le marché du travail. Tous ces éléments font que la main-d'œuvre est facilement substituable.

La relation entre le chorégraphe et l'interprète prend forme dès le début de l'audition. Le chorégraphe, qui désire attirer les talents et sélectionner les meilleurs, ne considère pas seulement la technique, mais aussi l'esthétique du corps. Le profil corporel et de personnalité doit aller de pair avec la vision du chorégraphe. Ainsi, dans sa relation avec le chorégraphe, l'interprète doit s'ajuster aux propositions et aux exigences esthétiques de ce dernier. Chaque chorégraphe peut avoir des exigences variables, en ce qui concerne le niveau de technique et d'expérience ainsi que l'esthétique corporelle. Cette nécessité de s'adapter à différentes exigences peut souvent générer du stress lors de l'audition et le chorégraphe profite de cette situation pour distinguer ceux qui sont en mesure de mieux gérer cette angoisse (Sorignet, 2012 ; Sorignet, 2004).

Il y a une série d'autres éléments qui entrent en ligne de compte lorsque le chorégraphe sélectionne le danseur idéal ou la danseuse idéale. Un critère de sélection moins apparent et plus difficile à cerner est celui de la « présence » du danseur, qui réfère à l'expression de la singularité et qui rejoint directement les besoins et les aspirations du chorégraphe. La prestance du danseur véhiculée non seulement par son talent, mais aussi par ce qu'il dégage, stimule l'imagination du chorégraphe. Cette présence n'est souvent pas un critère suffisant à lui seul pour sélectionner un candidat. À cela doit s'ajouter un courant, communément appelé « *feeling* », qui passe entre le chorégraphe et le danseur et qui détermine la possibilité d'une collaboration entre les deux (Sorignet, 2012 ; Sorignet, 2004).

L'artiste en danse occupe une place importante dans l'activité de création, d'interprétation ou dans la réalisation d'une œuvre, ce qui explique qu'il possède un certain contrôle sur sa prestation de travail. Or, il offre son talent à un chorégraphe pour la production d'une œuvre qui est souvent éphémère (Dussault, 2003). Le travail dans le domaine de la danse est lié à des projets artistiques ponctuels, soit des projets de création et de production. Pour chacune de ces activités, les services de différents artistes sont retenus pour une durée déterminée, c'est-à-dire pour la durée de la création ou de la production. En plus d'occuper des emplois temporaires de courte durée, les artistes ont généralement une multitude de donneurs d'ouvrage (CRTD, 2016 ; Ganem et al., 2009), ce qui s'explique

par le fait qu'un seul contrat est rarement suffisant financièrement pour leur permettre de subvenir à leurs besoins et qu'ils ne bénéficient d'aucune permanence et d'assurance d'emploi. Le temps nécessaire à l'exécution d'un contrat leur permet en général de participer à plusieurs productions simultanément.

Cette relation d'emploi est donc marquée par une très grande vulnérabilité des interprètes face aux chorégraphes. En plus de détenir tous les droits sur les contrats de travail des interprètes et de pouvoir mettre fin à ces contrats quand bon leur semble, cette relation laisse facilement place à toutes discriminations et tous les harcèlements possibles de la part des chorégraphes. La liberté accordée aux chorégraphes dans le cadre du processus de sélection peut laisser place à d'importantes discriminations sachant d'ailleurs que ces derniers se basent souvent sur des critères esthétiques et physiques dans la sélection des interprètes. La situation précaire des interprètes les place dans une position de vulnérabilité face aux chorégraphes. Ces derniers occupent une position avantageuse qui leur permet parfois d'abuser de leur pouvoir ce qui laisse place à des situations de harcèlements de tout genre sachant très bien que les interprètes sont souvent dans l'impossibilité de quitter en raison de leur situation précaire.

La situation d'emploi d'un artiste de la danse est donc très particulière. En effet, l'artiste, qui œuvre à son propre compte, offre ses services pour des projets artistiques temporaires, des relations d'emploi éphémères, le tout caractérisé par une forte concurrence dans le métier (Choko, 2015) et beaucoup d'insécurité. En même temps, le travail créateur de l'artiste de la danse est caractérisé par des valeurs d'engagement, d'autonomie responsabilisante et de motivation intrinsèque. Le travail de ces artistes est une activité de vocation créatrice. Il existe donc un lien particulier entre le chorégraphe et ses interprètes. La position du chorégraphe relève aussi d'une position de fragilité au sein même du travail de création, imbriquant des liens affectifs et professionnels avec ses interprètes (Sorignet, 2012). Cette relation particulière repose, d'une part, sur un rapport d'autorité et, d'autre part, sur une relation de dépassement et d'accomplissement de soi (Menger, 2009). Un rapport amical se développe souvent entre l'interprète et le chorégraphe. Ils partagent une relation d'interdépendance, puisqu'ils ont besoin l'un de

l'autre, ce qui amène une certaine humanité dans leur relation (Gouvernement du Québec, 1997), aspect toujours percevable de nos jours. Ces éléments expliquent d'ailleurs qu'il s'agit d'un rapport extrêmement difficile et déchirant pour les danseurs lorsque leur collaboration s'interrompt (Menger, 2009). Aussi, le haut niveau d'exigence, la pression et la concurrence entre les danseurs fragilisent les collectifs de travail et rendent les relations parfois difficiles avec le chorégraphe (Ganem et al., 2009). Il y a également un brouillage des frontières entre ce qui relève d'une relation d'emploi et ce qui relève d'une relation affective ou créative nécessitant l'investissement des deux parties, ce qui engendre souvent une rupture émotionnelle en fin d'emploi (Sorignet, 2004). Les contrats qui prennent fin, à l'échéance ou avant celle-ci, sont alors souvent vécus comme des ruptures difficiles et déchirantes puisque la relation entre le chorégraphe et ses interprètes va au-delà d'une simple relation d'emploi et relève aussi d'une dimension d'essence affective (Sorignet, 2012).

1.5 Le chorégraphe et sa compagnie

Généralement, les chorégraphes sont des danseurs qui ont leur propre voix créatrice et qui l'expriment au travers de leurs œuvres. Les conditions de travail des chorégraphes sont souvent aussi difficiles et précaires que celles des interprètes. Les possibilités dans le métier sont aussi restreintes pour les chorégraphes que pour les danseurs, si ce n'est pas plus. En effet, les grandes compagnies professionnelles disposent souvent d'un seul chorégraphe attitré. Peu de ces grandes compagnies engagent des chorégraphes invités (CRHSC, 2007). Dans le cas de la France, les grandes compagnies sont généralement soutenues par les subventions régulières de l'État (Sorignet, 2012). Comme mentionné à la section 1.1.9, nous avons pu observer qu'il en va de même pour les grandes compagnies québécoises en danse, notamment les Grands Ballets canadiens et les Ballets Jazz de Montréal.

Pour ce qui est des chorégraphes indépendants ou des petites compagnies, ils doivent mettre sur pied des projets, trouver du financement, embaucher des interprètes ainsi que trouver le moyen de diffuser leurs œuvres ou leurs créations. Ainsi, comme c'est le cas

pour l'interprète, le chorégraphe est lui aussi responsable de la gestion, du développement de sa carrière et de sa compagnie s'il est incorporé. Considérant les opportunités limitées ainsi que les coûts de production à assumer, il n'est pas rare de voir de jeunes chorégraphes former des collectifs souvent composés de collègues ayant obtenu leur diplôme d'un même programme de formation. Ceci leur permet de distribuer les responsabilités administratives selon leurs compétences et leurs expériences respectives tout en prenant les décisions artistiques importantes ensemble. Ils cherchent ainsi du financement et d'autres formes de soutien pour leurs activités de création, individuellement et collectivement, et ils partagent les coûts et les risques financiers (CRHSC, 2013). Au fait, comme mentionné à la section 1.1.9, ces plus petites compagnies incorporées ou ces chorégraphes indépendants peuvent également être soutenus par des subventions. Or, le processus et les exigences rendent plus difficile l'accès à ces subventions. Ces derniers engagent ponctuellement des danseurs en vue de réaliser leur création, mais ne disposent aucunement des ressources financières et administratives comparables à celles des plus grandes compagnies, ce qui fait que leur équipe de travail est variable et éphémère (Mongrain, 2020).

On note également la présence d'une forte compétition entre les chorégraphes dans l'exercice de leur métier ainsi que dans l'obtention de financement pour soutenir leur carrière et leur compagnie (CRHSC, 2013). En effet, le secteur de la danse ne cesse de prendre de l'expansion d'année en année et le nombre d'interprètes et de chorégraphes ne cesse d'augmenter. D'un côté, de plus en plus de compagnies de danse et de chorégraphes indépendants rivalisent pour obtenir une aide financière de la part du gouvernement, de fondations et d'entreprises du secteur privé (CRHSC, 2013). Dans les faits, les prestations gouvernementales représentent la source de financement la plus importante pour 9% des danseurs et des chorégraphes pour la réalisation de leurs projets de création. Les bourses de création représentent la source de financement la plus importante pour 6% d'entre eux. Les artistes en danse qui recevraient du financement de ce type concentreraient davantage leur temps de travail en création (OCCQ, 2012). De l'autre côté, les fonds disponibles de financement ne suffisent plus à répondre à toutes les demandes, ce qui occasionne énormément de compétition entre les demandeurs

(CRHSC, 2013). Outre l'importante concurrence que cette situation engendre, il est également possible de constater une plus grande difficulté à diffuser les œuvres chorégraphiques. Dans le cas de la France, Sorignet (2012) a observé un ralentissement de l'activité en raison des baisses des subventions accordées aux compagnies en danse et d'une plus grande difficulté d'accès à ces subventions. Pour ce qui est du domaine de la danse au Québec, il n'y a pas suffisamment de fonds pour financer l'ensemble des demandes intéressantes. Les projets sont subventionnés par ordre de classement jusqu'à l'épuisement du budget (CRHSC, 2007). Entre 2008-2009 et 2013-2014, la part que représente le financement public sur le budget total des organismes a diminué de 3,6 % et celle du Conseil des arts et des lettres du Québec (CALQ) a diminué de 1,6%. Le soutien à la baisse du CALQ soulève des inquiétudes chez les organismes subventionnés au fonctionnement (ArtExpert, 2016) et probablement également chez les artistes et autres créateurs qui en dépendent.

Les subventions reçues par ces compagnies ou ces chorégraphes indépendants ont toute une importance dans le travail de création du chorégraphe, mais aussi dans la perception qu'a l'interprète en regard de la qualité de l'œuvre chorégraphique. Il appert que les danseurs reconnaissent davantage le projet artistique du chorégraphe lorsque ce dernier est soutenu par l'État (Sorignet, 2012). En fait, ces subventions ont plusieurs utilités. Elles peuvent servir au perfectionnement professionnel, à la recherche, aux stages, au mentorat, à la création et à la diffusion (CRHSC, 2007). Le processus de demande de ces subventions requiert, encore une fois, aux artistes de la danse de maîtriser certaines notions de gestion, notamment en ce qui a trait aux budgets. Par ailleurs, le chorégraphe doit posséder certaines aptitudes et connaissances dans son rôle de patron et en lien avec la gestion de son entreprise.

Tous les chorégraphes du monde artistique de la danse, qu'ils travaillent dans de grandes compagnies, qu'ils soient chorégraphes indépendants ou qu'ils travaillent en collectif, ont leurs propres façons de faire, d'être et de créer. Ils produisent des œuvres uniques qui sont mises en valeur par le talent et la particularité des artistes qu'ils embauchent. Le travail du chorégraphe est donc défini par sa signature qui représente un « signe

d'appartenance à une œuvre, elle-même nommée du nom de celui qui l'a produite, signe de propriété du peintre sur son produit qui l'authentifie et l'autorise, lui donne sa pleine valeur "d'œuvre d'art" » (Sorignet, 2012 : 137). Ce processus de création artistique nécessite la participation de tout un personnel artistique et technique de collaboration ainsi que de plusieurs ressources matérielles et financières afin de voir le jour.

1.6 Santé et bien-être

1.6.1 État de la question

Il a clairement été établi que le corps est l'instrument de travail du danseur (CRHSC, 2017 ; Sorignet, 2012 ; Bloch, 2012), ce qui nécessite un entretien particulier par un entraînement régulier (Bloch, 2012). En effet, le danseur se doit de veiller à ce qu'il se trouve toujours dans le meilleur état de fonctionnement possible ce qui nécessite souvent l'aménagement de ses habitudes de vie (CRHSC, 2017 ; Laillier, 2017). Le danseur doit maintenir un corps souple, fort et exempt de blessures pour obtenir et conserver les meilleurs emplois (CRHSC, 2017). La danse est une profession au sein de laquelle le corps est sollicité de manière très intense (Bourneton, 2011).

La plupart des activités physiques de haut niveau qui supposent un usage intensif du corps s'accompagnent d'un rapport particulier à la douleur et à la souffrance physique (Laillier, 2017 : 150). C'est d'ailleurs le cas pour les artistes de la danse qui apprennent dans leur formation à développer un rapport particulier avec cette douleur. En effet, le danseur apprend dès le début qu'il doit se surpasser, se dépasser et donner son maximum à chaque cours. Cette idée enseignée aux jeunes interprètes laisse croire qu'ils doivent aller au-delà de la douleur, et même, qu'il est bon d'avoir mal puisque la souffrance serait la preuve d'un véritable engagement dans le travail (Laillier, 2017) et d'un réel dépassement de soi (Bloch, 2012). La douleur ne serait donc pas saisie comme signal d'alerte, mais comme obstacle à surpasser, voire à ignorer. D'ailleurs, l'acceptation de la douleur est inhérente à la pratique professionnelle et fait partie intégrante de la vie d'un athlète (Harrison et Ruddock-Hudson, 2017 ; Sorignet, 2012 ; Bloch, 2012). Les

courbatures, le mal de dos, la fatigue physique sont des maux quotidiens rencontrés par le danseur et doivent être surpassés (Sorignet, 2012). Cet enseignement engendre d'ailleurs une certaine conception de la douleur et un rapport particulier à la souffrance par le danseur. Ce ne serait pas seulement l'entraînement intensif qui conduit à souffrir, ni le travail sur le corps, mais simplement le fait de danser (Laillier, 2017).

Dans le domaine de la danse, il est largement véhiculé qu'oser s'arrêter sous prétexte d'avoir mal serait mal vu et mettrait à risque la relation entre le chorégraphe et le danseur en plus de nuire à la réputation du danseur (Laillier, 2017 ; Sorignet, 2012). Se mettre en arrêt pour maladie suppose pour l'interprète de déconstruire la relation qui le lie au chorégraphe (Sorignet, 2012). De plus, « prendre le risque de s'arrêter, c'est aussi prendre le risque de se voir considéré comme quelqu'un qui n'est pas fiable, et donc de perdre les chances de se faire repérer et de connaître des opportunités de promotion » (Laillier, 2017 : 214).

Le rythme de travail, les échéances précises (premières et dates de diffusion) et la personnalisation de la chorégraphie font que le danseur hésite fortement à s'arrêter. De surcroît, il y a rarement de doublures qui permettraient au danseur de prendre congé pour accident du travail. Sorignet (2012) a observé en France que les doublures, c'est-à-dire deux danseurs qui apprennent le même rôle, sont présentes généralement seulement dans les grandes compagnies de danse, ce qui est également généralement le cas au Québec. De plus, les danseurs ont tendance à ne pas s'arrêter puisqu'ils craignent de ne pas retrouver leur place une fois de retour au travail. Dans tous les cas, il est largement reconnu qu'il vaut mieux s'arrêter en cas de blessures accidentelles pour éviter l'aggravation de la lésion. Il demeure que la priorité, surtout dans la saison des représentations, est néanmoins toujours donnée au spectacle. Autrement dit, *the show must go on* (Bloch, 2012 : 85). Ainsi, l'usage intensif de leur corps provoque souvent de nombreuses blessures et conduit les danseurs et danseuses à l'expérience de la souffrance et de la douleur physique. Ces situations provoquent souvent des blessures encore plus graves qui forcent le danseur à s'arrêter (Laillier, 2017).

Cet enseignement de la relation avec la douleur met à risque la santé et la sécurité des danseurs en les conduisant à ne pas s'arrêter s'ils ont mal (Laillier, 2017). Aussi, le développement de seuils de douleur élevé et le dépassement de leurs barrières contre la douleur ont des implications importantes au niveau de la santé et du bien-être dans la carrière professionnelle et même dans la vie après la danse (Harrison et Ruddock-Hudson, 2017). Effectivement, les danseurs ont des seuils de tolérance à la douleur plus élevés ce qui, combiné avec l'endurance, les amène à continuer malgré la douleur (Bloch, 2012). Cette situation a pour effet de provoquer des blessures plus sérieuses qui peuvent au final remettre en cause la possibilité du danseur à perdurer dans le métier. Cette situation est paradoxale : les danseurs s'investissent sans limites pour avoir des chances de réaliser leurs aspirations les plus chères, mais cet investissement est à l'origine de blessures qui peuvent remettre en cause leurs chances de promotion et de survie dans le métier. En même temps, faire la preuve d'une grande tolérance à la souffrance peut aussi être perçu comme la marque d'un engagement total dans le travail qui permet d'assurer des chances de promotion (Laillier, 2017) en plus de refléter une aspiration constante au dépassement de soi (Bloch, 2012). Ces situations reflètent à la fois une attitude physique et mentale face à la douleur, mais aussi l'existence d'une loi très répandue dans le monde des arts et du spectacle, soit celle du silence et du maintien des apparences (Bloch, 2012 : 75). Cette loi du silence vient donc renforcer l'endurance et la tolérance à la douleur. Au final, malgré le nombre élevé de blessures (Perreault, 1988)²⁰, il y a très peu de déclarations d'accident du travail chez les danseurs (Sorignet, 2012). L'ensemble de ces éléments contribuent à la vulnérabilité corporelle de l'artiste de la danse dont nous avons fait mention à la section 1.3.

La compréhension du milieu est donc nécessaire lorsque vient le temps d'étudier le risque d'accident du travail dans le domaine de la danse. Les conditions d'emploi qui prévalent dans ce secteur d'activité contribuent à fragiliser l'état de santé des danseurs ainsi que leur sécurité. En effet, la douleur vient s'ajouter aux autres contraintes d'horaires, de

²⁰ Bien qu'aucune donnée précise et récente sur le nombre de blessures dans le domaine de la danse ne soit disponible, nous soutenons que ce nombre demeure élevé au travers des années. D'ailleurs, aucune donnée précise n'est disponible à ce sujet en raison de l'absence fréquente de signalement (pour les différentes raisons énumérées dans le corps du texte) lorsque survient une blessure ou un accident.

conditions de travail, de recherche de contrats ou de demandes de subvention. Elle est vécue comme une entrave supplémentaire, ni plus ni moins (Bloch, 2012 : 78). En fait, les différentes formes de précarité présentées à la section 1.3 (du travail, corporelle, émotionnelle et identitaire) contribuent à une détérioration de la santé et de la sécurité au travail, qu'il s'agisse de taux de lésions, de risques de maladie, d'exposition aux risques ou de la connaissance qu'ont les danseurs et les chorégraphes des responsabilités de chacun en matière de prévention ou d'encadrement légal (Ledoux et al., 2008). Les artistes en danse sont constamment à la recherche de nouvelles opportunités de travail pour répondre à leurs besoins et n'ont donc pas intérêt ni à s'arrêter pour se soigner ni à se plaindre de problèmes de santé. La sous-déclaration des accidents du travail et des maladies professionnelles par les travailleurs précaires est un phénomène important qui est maintenant bien connu et documenté (Ledoux et al., 2008).

1.6.2 Types de douleur et de blessures et situation à risque

Deux types de douleur sont identifiés par les athlètes de haut niveau : la douleur routinière et la douleur associée à une blessure aiguë ou chronique. Une douleur régulière ou routinière peut être décrite comme un processus complexe où des facteurs biologiques et psychologiques contribuent à une expérience sensorielle et émotionnelle chez un individu. La douleur implique deux composantes distinctes, soit la sensation physique enregistrée par le cerveau et la réponse psychologique à cette sensation (Harrison et Ruddock-Hudson, 2017). Cette douleur routinière est effectivement perçue par les danseurs comme une expérience positive et comme une source de satisfaction puisqu'elle indique qu'ils font des efforts et repoussent leurs limites de performance²¹. La douleur associée à une blessure aiguë ou chronique menace la capacité de performer en plus de fournir aux athlètes un signal de danger imminent pour leur bien-être. En fait, la douleur chronique est un phénomène complexe aux contours imprécis et ambigus : « sensation désagréable et une expérience émotionnelle associée avec une lésion des

²¹ Dans le domaine de la santé, la présence de douleur régulière indique plutôt une limite en servant de signal d'alarme tout en indiquant la possible présence d'une lésion sous-jacente (Bloch, 2012). Or, pour les danseurs et danseuses, cette douleur semble être vécue comme une satisfaction qui témoigne d'un investissement soutenu dans le travail.

tissus patente ou latente ou décrite avec des termes évocateurs d'une telle lésion » (Bloch, 2012 : 20). En des mots plus simplifiés, la douleur chronique est un terme générique pour désigner n'importe quelle douleur persistante, qui peut durer de six mois jusqu'à la fin des jours d'un individu. Cette forme de douleur est impalpable et ne répond pas aux tests diagnostiques ni aux traitements habituels, si bien qu'on fait référence à elle comme une maladie « invisible » (Bloch, 2012 : 17). Les individus touchés par la douleur chronique sont confrontés à des limites physiques et psychiques par le fait que cette condition est accompagnée de douleurs envahissantes intolérables et insupportables. Elle est tellement envahissante qu'elle finit par concerner tout le monde : les proches, la famille, les amis et les collègues (Bloch, 2012).

La frontière entre la douleur routinière et la douleur aiguë ou chronique est mince et arbitraire reposant essentiellement sur un critère temporel de durée limite, la plus communément admise étant plus de six mois. Pour de nombreux athlètes, et en particulier les danseurs et les danseuses, la distinction entre la douleur routinière et la douleur associée à une blessure aiguë ou chronique est floue, quel que soit le niveau de gravité de la douleur. En fait, la capacité de différencier ces deux types de douleur est un problème critique chez les danseurs et les danseuses. L'incapacité de distinguer ces deux types de douleur explique pourquoi les danseurs et les danseuses poursuivent leur entraînement et leur performance, malgré les sensations de douleur (Harrison et Ruddock-Hudson, 2017). De toute évidence, l'endurance et la tolérance à la douleur participent à la chronicité en favorisant le maintien des usages du corps tout en résistant le plus possible à l'appel de la douleur. En fait, plus l'endurance est élevée, plus les chances de chronicité sont grandes (Bloch, 2012)²². Encore une fois, ces éléments contribuent à accentuer la vulnérabilité corporelle associée au métier de danseur mentionné à la section 1.3.

²² Toutefois, lorsque le seuil de tolérance personnelle à la douleur est franchi, la douleur est alors perçue comme « anormale » et représente un premier point de rupture (Bloch, 2012). Sur ce dernier point, Bloch (2012 : 36) a mis en évidence qu'une « rupture » réfère « à un événement marquant qui provoque une discontinuité dans la vie quotidienne ce qui amène une personne à remettre en cause ce qu'elle tenait jusque-là pour "normal" et l'oblige à développer des stratégies nouvelles pour faire face à cette situation ».

Très fréquemment, la douleur chronique est due à une évolution de l'usure physique au travers des années (Ganem et al., 2009 ; Ledoux et al., 2008). Dans les faits, les premiers symptômes physiques apparaissent environ 5 à 15 ans après l'entrée dans le métier. Ce type d'usure physique peut survenir de deux façons différentes. Dans le premier cas, un accident survient en début de carrière et entraîne une blessure traumatique parfois difficile à diagnostiquer, qui n'est pas traitée de manière adéquate, avec un temps d'arrêt limité et un traitement retardé ou écourté, ce qui limite le rétablissement complet de cette blessure (Ganem et al., 2009 ; Ledoux et al., 2008). Dans cette situation, les conditions d'exercice du métier entraînent souvent une forte pression sur la prise en charge de la blessure ce qui entraîne une installation progressive et persistante de la douleur qui pourrait se développer en syndrome de douleur chronique ou en maladie professionnelle (Ganem et al., 2009 ; Ledoux et al., 2008). Dans le second cas, il n'y a pas d'accident qui entraîne une blessure ou déclenche une douleur. Au contraire, l'installation de la douleur se fait de façon progressive en raison de l'exposition continue aux mêmes facteurs de risques (posture contraignante, pratique intensive, répétition, efforts, stress, etc.). La répétition de ces facteurs de risques engendre un symptôme de douleur chronique ou un trouble musculo-squelettique (Ganem et al., 2009 ; Ledoux et al., 2008).

Dans le domaine de la danse, l'usure physique est également abordée en matière de diminution des capacités physiques et de l'endurance avec l'âge (Ganem et al., 2009 ; Sorignet, 2012). En effet, les artistes de la danse vieillissants sont confrontés à la diminution de l'endurance physique et à l'arrivée des jeunes danseurs plus entraînés et plus performants. Avec le vieillissement, plusieurs transformations physiques sont observables par le danseur, notamment du point de vue de l'endurance physique et de la force musculaire. En plus d'avoir une plus grande appréhension au risque, le danseur remettra en cause sa capacité à se maintenir dans un milieu où les générations de danseurs se renouvellent rapidement (Sorignet, 2012). Dans ces situations, l'interprète vieillissant doit alors choisir des rôles qui sont moins exigeants physiquement, établir ses limites et se maintenir en forme le plus possible pour durer dans le métier (Ganem et al., 2009).

Tout comme chez les sportifs, le risque de blessure est inhérent à la recherche de performance, mais dans le cas de la danse, le but visé est artistique (Harison et Ruddock-Hudson, 2017 ; OCCQ, 2012). Évidemment, le type de blessures les plus fréquentes est d'ordre musculo-squelettique au dos, aux hanches et aux membres inférieurs. Il s'agit principalement d'entorses et de blessures musculaires. Les risques de fractures (surtout aux pieds, des arrachements osseux, des tendinites, des déchirures, des nécroses des ligaments et des tendons, des blessures au dos, aux genoux, aux hanches) sont généralement dus au stress et aux exigences physiques élevées, mais aussi aux conditions de travail telles que les horaires trop chargés et la fatigue qui en découle (Laillier, 2017 ; Gouvernement du Québec, 1997)²³. Les blessures d'usures sont cinq fois plus nombreuses que les blessures accidentelles. Au Québec, deux artistes de la danse sur cinq (42 %) souffrent de douleurs chroniques consécutives à une blessure liée à leur activité artistique. Bien qu'il n'y ait pas d'écarts importants entre les différents groupes d'âge, la proportion d'artistes de la danse affectés par une blessure est plus élevée chez les hommes (51 %) que chez les femmes (39 %) (OCCQ, 2012). Cela pourrait s'expliquer par le fait que les hommes sont plus enclins à pratiquer et à performer de grands sauts. D'ailleurs, ce sont les jeunes de moins de 30 ans qui cumulent le plus de blessures, puisque ce sont ces derniers qui comptent le plus d'heures de performance (Ledoux et al., 2008). La détérioration physique, peu importe sa nature, provoque souvent des interrogations sur l'opportunité de poursuivre la carrière (Sorignet, 2012). Le danseur blessé remettra en question sa capacité à exercer son métier et à demeurer dans le domaine.

En ce qui concerne les situations à risque, le travail effectué tard le soir et l'apprentissage de nouveaux mouvements augmentent le risque qu'un accident survienne. La formation, l'entraînement et l'aménagement des lieux sont également des éléments qui jouent un rôle sur la présence de risques. Toutefois, ces éléments sont les plus susceptibles à être contrôlés en prévention (Ledoux et al., 2008). Il convient également de prendre en

²³ Bien que cela ait été étudié par Laillier (2017) en France ainsi que par un groupe de chercheurs il y a plus de vingt ans (Gouvernement du Québec, 1997), il est effectivement possible de croire, en raison des exigences élevées du métier de danseur ainsi que des conditions de travail qui lui sont rattachées, que la majorité des accidents et blessures au Québec sont effectivement dus à ces facteurs.

considération les caractéristiques individuelles dans la présence de risques. Par exemple, la préparation, la condition physique et la fatigue sont des éléments qui auront une influence sur la santé professionnelle des danseurs. Souvent, on se penche davantage sur les caractéristiques individuelles des danseurs lorsque vient le temps d'étudier le risque d'accidents, ce qui a pour effet de confier la prise en charge de la prévention aux danseurs seulement (Ledoux et al., 2008).

Il est possible de constater jusqu'à maintenant que les facteurs de risques sont variés et un bon nombre d'entre eux sont liés à l'organisation même du secteur (Ganem et al., 2009). La création d'une production artistique requiert un travail innovant axé sur la création et l'initiative, ce qui nécessite un fort investissement personnel de la part du danseur. S'ajoute à cet élément un environnement de travail contraint temporellement et géographiquement, des horaires de travail atypiques et variables et des conditions de travail précaires qui ne facilitent pas la mise en place de mesures de prévention. D'ailleurs, l'autonomie et l'initiative sur laquelle repose une production artistique amènent souvent le danseur à devoir identifier lui-même les risques auxquels il est exposé (Ganem et al., 2009).

1.6.3 La santé mentale

Les danseurs professionnels exercent un métier très exigeant psychologiquement. C'est d'ailleurs pourquoi la danse professionnelle requiert également une grande résilience mentale (CRTD, 2016). La santé mentale des danseuses et danseurs est nettement inférieure à la moyenne des Canadiens (CRTD, 2016). De façon générale, les artistes de la danse vivent beaucoup d'anxiété et de stress en regard à leur précarité d'emploi, leur précarité financière, leurs horaires chargés et l'incertitude quant à leur avenir professionnel. Les danseuses et danseurs craignent souvent de ne pas avoir suffisamment de contrats pour subvenir à leurs besoins. Le cumul de plusieurs contrats entraîne inévitablement un certain épuisement, ce qui augmente le risque d'accident (Ganem et al., 2009). Une fois blessés, ces derniers se trouvent face à un dilemme entre la prise en charge de leur santé et la nécessité de subvenir à leurs besoins. Se crée alors

un cercle vicieux : le danseur se présente au travail malgré des douleurs importantes en faisant tout pour cacher cette douleur (Ganem et al., 2009 ; Ledoux et al., 2008). Les danseurs cherchent alors d'autres façons de travailler en sollicitant une autre partie du corps afin de ménager la partie blessée, ce qui peut occasionner de nouvelles blessures (Bourneton, 2011). Cette situation augmente le niveau d'anxiété quant à la qualité de leur performance et de leur capacité à durer dans le métier. Par ailleurs, ces pressions ont beaucoup de répercussions au niveau personnel et professionnel, notamment une remise en question de son avenir professionnel, qui s'explique par le fait que l'identité professionnelle est ancrée dans l'identité personnelle de l'artiste puisqu'il s'investit souvent dans cet art depuis un très jeune âge. Parallèlement, ils s'engagent dans la recherche de traitement, de méthodes d'entraînement et de nouvelles techniques qui pourraient les sortir de ce cercle vicieux (Ganem et al., 2009 ; Ledoux et al., 2008).

1.6.4 Gestion de la douleur

La souffrance et la douleur ne demeurent pas sur le lieu de travail. Elle transparaît aussi dans la vie personnelle de l'interprète où il peut devenir difficile de porter son enfant ou de jouer avec ce dernier le soir. Cette situation demande une gestion de la souffrance et des blessures qui conduisent ainsi à une orientation ou une adaptation des modes de vie (Laillier, 2017). La gestion de la douleur est donc un aspect central de la profession d'artiste de la danse et fait partie du savoir-faire des danseuses et danseurs. Si elle est négligée, une douleur peut dégénérer en blessure (OCCQ, 2012). Pour éviter toute blessure, les interprètes entreprennent des entraînements réguliers. Le déroulement optimal de la carrière est garant d'une gestion rigoureuse du corps et d'un entretien méticuleux de chacune de ses parties (Sorignet, 2012). Les interprètes doivent être en mesure de se soigner si elles surviennent (CRHSC, 2007). Il arrive alors que des artistes qui contractent une blessure entreprennent des comportements de gestion de la douleur qui prennent la forme d'auto-médicamentation (comme des anti-inflammatoires), l'usage des médecines alternatives (ostéopathie, kinésiologie, physiothérapie, etc.) ainsi que l'utilisation de savoir-faire personnels sur l'anatomie (Laillier, 2017 ; Sorignet, 2012 ; Bloch, 2012 ; Bourneton, 2011). L'acquisition de ces savoir-faire fait partie du métier de

danseur (Laillier, 2017). Le recours à des formes de médecine préventive et la consommation médicale « alternative » peuvent également être pratiqués comme moyens de prévention des blessures (Sorignet, 2012). Or, les traitements qui visent à supprimer momentanément les effets de la douleur, comme la consommation de médicaments analgésiques par exemple, conduisent inévitablement à l'escalade des moyens et parfois à la dépendance. En fait, lorsque l'interprète cesse cette consommation sans avoir réellement traité la blessure, la douleur réapparaît inévitablement (Bloch, 2012).

D'ailleurs, il ne faut pas oublier non plus l'impact des blessures sur les revenus des danseurs et danseuses. Il y a plus de trente ans, Perrault (1988) a estimé que les coûts des traitements des blessures, de l'entraînement de base et des activités complémentaires grugent en moyenne 41% des revenus de danse des pigistes et 20% des revenus de l'ensemble des danseurs. Bien qu'aucune donnée récente et précise n'est disponible sur le sujet, il est possible de croire que le traitement des blessures gruge effectivement une certaine partie du faible revenu des artistes de la danse, notamment en raison des coûts générés par les comportements de gestion de la douleur expliqués ci-dessus. En effet, dans certains systèmes, les frais associés à certains traitements ne sont pas remboursés.

La formation en santé et sécurité revient régulièrement lorsqu'il est question de prévention. D'ailleurs, le développement de connaissances sur les effets des techniques de danse sur la santé et la sécurité des danseuses et des danseurs est un facteur de prévention important qui devrait être enseigné dans les écoles de formations (Ledoux et al., 2008). La prévention doit être intégrée le plus en amont possible, c'est-à-dire dès la construction d'une production artistique. La prévention doit réunir et intégrer l'ensemble des intervenants impliqués dans la production afin de favoriser une réflexion collective et une meilleure intégration de la prévention (Ganem et al., 2009). Néanmoins, il ressort de la littérature que la prévention est souvent effectuée de manière individuelle, par l'artiste lui-même, notamment par davantage d'échauffement, d'entraînement et par une alimentation saine.

1.6.5 L'impact des blessures et des maladies professionnelles sur la vocation d'artiste de la danse

L'identité professionnelle joue un rôle important au niveau des risques d'accidents du travail. En effet, les danseurs sont des artistes très performants et très exigeants envers eux-mêmes. Leur volonté de dépassement et d'accomplissement de soi les amène régulièrement à exécuter leurs prestations blessées ou en présence de douleur. Le contraire, c'est-à-dire le repos et le recul, les placerait dans une situation qui ne répond pas à leur identité professionnelle.

La résistance à la souffrance et aux blessures serait un moyen pour le danseur de confirmer complètement sa vocation et même de ressentir cette vocation dans son corps. Or, les blessures remettent en cause la possibilité du danseur de se réaliser pleinement dans le métier et donc de réaliser sa vocation (Laillier, 2017). Ce type de prises de risques pour la santé et la sécurité s'explique par une forme de rationalisation de la souffrance dans la profession ainsi que comme une caractéristique identitaire du métier (Laillier, 2017 ; Sorignet, 2012), c'est-à-dire comme un élément singulier de la vocation d'artiste de la danse.

CHAPITRE 2 – LA TRANSITION DE CARRIÈRE : ÉTAT DES CONNAISSANCES

« Mais je dirais qu'en général les artistes vont toujours essayer de pouvoir passer au travers d'une blessure. Premièrement, parce qu'ils ne veulent pas s'arrêter, ils ne veulent pas arrêter de danser. Puis on a aussi la pression, la pression de ne pas te faire remplacer non plus, de ne pas perdre ta place. » – Artiste interprète (employée d'une grande compagnie) en transition de carrière en raison d'une blessure

Le présent chapitre vise à faire le point sur ce que la littérature nous apprend sur le sujet de la transition de carrière. La transition de carrière est un enjeu fréquent au sein de cette profession étant donné que la carrière des danseuses et danseurs est courte. Cela est attribuable à une multitude de facteurs qui relient souvent les exigences physiques et le poids des exigences du métier de manière générale (contraintes des horaires de travail, hyperflexibilité du travail, mobilité géographique, absence de stabilité d'emploi, faible rémunération, etc.). Ces transitions de carrière comportent de multiples enjeux, c'est d'ailleurs pourquoi il convient d'étudier ce phénomène. Ce processus est accompagné, la plupart du temps, d'enjeux psychologiques, identitaires et vocationnels ainsi que d'enjeux financiers, éducationnels et physiques qui rendent ce cheminement difficile et souvent très douloureux et déchirant.

La littérature mobilisée dans ce chapitre est plurielle et se base sur des références majoritairement actualisées. Bien que quelques-unes soient plus anciennes, celles-ci demeurent tout de même prépondérantes dans la compréhension de ce processus. L'état des connaissances réalisé permet de mettre en évidence le processus de transition de carrière ainsi que les différents enjeux et défis qui lui sont rattachés.

Plusieurs chercheurs ayant des formations en psychologie se sont intéressés au concept de la transition de carrière de manière générale (Fouad et Bynner, 2008 ; Pickman, 1987, Schlossberg, 1981 ; Parkes, 1971). Effectivement, la transition de carrière est un phénomène qui se produit dans la vie de tous et à plusieurs stades de la vie. Ces transitions ont de multiples impacts dans la vie des individus, mais surtout au niveau psychologique, ce qui explique l'intérêt de la psychologie dans l'étude de ce processus.

Par ailleurs, les recherches²⁴ ayant pour étude les carrières des athlètes professionnels et la transition de carrière de ceux-ci sont également pertinentes dans la compréhension du processus de transition de carrière chez les danseuses et les danseurs en raison des spécificités et ressemblances entre ces carrières (durée écourtée de la carrière, exigences physiques du métier, etc.).

Afin de rendre compte de cette littérature et de dresser un portrait de la problématique de la transition de carrière, cet état des connaissances s'articule en cinq sections. Pour ce faire, nous relevons les éléments pertinents de la littérature relatifs à la transition de carrière et à ses différentes formes (2.1). Par la suite, nous abordons les causes et explications de ces transitions de carrière (2.2). Nous discutons ensuite des impacts de ces transitions à différents niveaux (2.3). Nous identifions également les mesures d'adaptation à la transition de carrière (2.4). Nous terminons avec une synthèse entourant la problématique de la transition de carrière dans le domaine de la danse (2.5).

2.1 La transition de carrière et ses différentes formes

La trajectoire professionnelle d'un individu est rarement linéaire. Au contraire, la carrière est souvent marquée par de nombreux changements ou de nombreuses réorientations souvent importantes. La transition de carrière n'est pas un événement qui se produit uniquement dans le domaine des arts. Bien au contraire, il s'agit d'un processus qu'entreprennent un bon nombre de personnes dans différents domaines.

La carrière d'un individu peut être définie comme une accumulation d'expériences liées à un rôle professionnel au fil du temps. Dans les sports professionnels, comme dans la danse, l'arrêt de la carrière marque le point de transition de l'activité qui a représenté un engagement considérable en temps et en énergie et a joué un rôle significatif d'identité dans une part importante de la vie de l'individu (Baillie, 1993). Comme chez les sportifs de haut niveau (Cosh et al., 2013 ; Fabre et al., 2012 ; Baillie, 1993), la transition de

²⁴ Brown et al., 2018 ; Cavallerio et al., 2017 ; Lavalley, 2016 ; Erpic et al., 2014 ; Barker et al., 2014 ; Park et al., 2013 ; Fabre et al., 2012 ; Cosh et al., 2013 ; Lavalley, 1997 ; Taylor et Ogilvie, 1994 ; Baillie, 1993

carrière chez les artistes de la danse survient assez tôt au cours de la carrière (Bourneton, 2011), ce qui explique d'ailleurs la courte durée de celles-ci (Coconnier et Julhe, 2017 ; Cashmore, 2010). Bien que l'âge auquel la transition est entreprise puisse varier, rares sont les danseurs qui sont en mesure de danser jusqu'à 40 ans. Les danseurs et danseuses entreprennent généralement, à quelques exceptions près, une transition entre 30 et 40 ans alors que l'âge normal de la retraite est 65 ans (Coconnier et Julhe, 2017 ; CRTD, 2016 ; Cashmore, 2010 ; Simmons, 2008 ; Roncaglia, 2006 ; Jeffri, 2005 ; Pickman, 1987). On peut donc assumer que la majorité d'entre eux auront à faire une transition de carrière vers une autre profession (Simmons, 2008).

De manière générale, une transition de carrière peut être définie comme la période durant laquelle une personne change de rôle (professionnel ou non professionnel) ou change d'orientation dans un rôle déjà occupé (Louis, 1980). Une transition de carrière est un changement majeur dans les exigences du rôle professionnel ou dans le contexte de travail. Il s'agit d'un processus qui peut résulter en un changement de travail, de profession ou un changement d'orientation du travail tout en continuant dans le même emploi (Ibarra, 2005). Ainsi, le terme « transition de carrière » suggère l'existence d'une période durant laquelle un changement a lieu. Cette transition d'un état de stabilité relative à un autre (Ladd, 1992) est un processus qui a une durée variable (Louis, 1980). De manière plus générale, une période de transition se produit lorsqu'un événement ou un non-événement entraîne des changements dans des hypothèses sur soi et sur le monde²⁵, ce qui nécessite inévitablement un changement correspondant de son comportement et de ses relations (Schlossberg, 1981).

²⁵ Parkes (1971) a mis en évidence que les concepts d'hypothèse sur soi et sur le monde sont intimement liés à l'espace de vie. En fait, l'espace de vie est défini comme la partie du monde qui empiète sur soi. Autrement dit, l'espace de vie se compose des parties de l'environnement qui interagissent avec le « soi » et par rapport auxquelles le comportement de l'individu est organisé dans les relations avec les autres, les biens matériels, la famille, les collègues de travail ainsi qu'avec le corps et l'esprit de l'individu lui-même (Parkes, 1971 : 103). Toutefois, l'espace de vie est constamment en changement. Les changements dans l'espace de vie (notamment les transitions de carrière) peuvent avoir une influence ou non sur les hypothèses que nous nous faisons sur le monde. Le monde hypothétique représente le seul monde que nous connaissons et comprend tout ce que nous savons et pensons savoir. Il comprend l'interprétation du passé, nos attentes en regard à l'avenir, nos plans et nos préjugés. Lorsque des changements surviennent dans l'espace de vie, ces hypothèses que l'on conçoit du monde peuvent avoir besoin d'être modifiées afin de s'ajuster au changement et à la nouvelle situation. Alors que certains changements répondent aux attentes et nécessitent peu ou pas d'ajustement dans le monde hypothétique, d'autres nécessitent une restructuration majeure de ce monde, l'abandon d'un ensemble d'hypothèses et le développement d'un nouvel ensemble pour permettre à l'individu de faire face au changement.

Plus spécifiquement au domaine de la danse, il existe trois types de transition : celle du milieu de formation au milieu professionnel, celle du milieu professionnel artistique à un autre milieu professionnel artistique ou non artistique et celle du milieu professionnel artistique à la retraite (Middleton et Middleton, 2017), la seconde étant celle qui nous intéresse dans la présente étude. Bien qu'il s'agisse d'un sujet particulièrement tabou dans ce domaine (Coconnier et Julhe, 2017 ; IJdens et Jan Langenberg, 2008), la transition de carrière dans le domaine de la danse peut être définie comme le stade de la carrière au cours duquel le danseur cesse de performer activement (souvent graduellement) en raison de différents facteurs (Jeffri, 2005). Le terme « reconversion » est également souvent utilisé pour désigner les sorties du métier et les stratégies (ou pas) de réorientation des danseurs (Sorignet, 2012).

2.2 Causes et explications de la transition de carrière

Une transition de carrière peut résulter de facteurs volontaires et de facteurs involontaires (Middleton et Middleton, 2017 ; Hennekam et Bennett, 2016 ; Dingemans et Henkens, 2014 ; Cosh et al., 2013 ; Harper, 2012 ; Bourneton, 2011 ; Fouad et Bynner, 2008 ; Roncaglia, 2006 ; Ibarra, 2005 ; Erpic et al., 2004 ; Lavalée et al., 1997). Taylor et Ogilvie (1994), qui examinent l'adaptation au processus de transition sportive, ont reconnu quatre facteurs entraînant la cessation de la carrière des athlètes d'élite soit : le libre choix, les blessures, l'âge et la désélection (Harpner, 2012 ; Roncaglia, 2010). Ainsi, la transition de carrière volontaire peut être définie comme le libre choix de l'individu de se réorienter dans un autre domaine (Roncaglia, 2010 ; Taylor et Ogilvie, 1994). Ce choix peut notamment résulter, sans s'y limiter, de la volonté de l'artiste de fonder une famille (grossesse, parentalité), du désir de se sentir personnellement plus épanoui, du désir d'atteindre de nouveaux objectifs et de relever de nouveaux défis, du désir de commencer ou poursuivre des études, de la lassitude du mode de vie de danseur, de la perte de

Ainsi, selon Parkes (1971), une transition est amorcée lorsqu'une personne perd quelque chose (un rôle, un statut, une relation) qui était saillant dans son espace de vie et essentiel pour maintenir son monde présumé. Ce faisant, l'individu doit s'adapter et développer de nouveaux plans et de nouvelles hypothèses sur le monde et sur soi (Ladd, 1992 : 10). La vision du monde et de soi que l'individu récupère est alors différente.

motivation, d'une offre d'emploi, etc. (Harper, 2012 ; Cashmore, 2010 ; Roncaglia, 2006). Ces transitions de carrière qui sont volontaires sont souvent planifiées, ce qui permet à l'individu de considérer toutes les options possibles (Fouad et Bynner, 2008).

Pour ce qui est des transitions de carrière involontaires, les blessures sont responsables d'un grand nombre de celles-ci (Taylor et Ogilvie, 1994) et le domaine de la danse ne fait pas exception (Hennekam, 2017 ; Sorignet, 2012 ; Harper, 2012 ; Bourneton, 2011 ; Cashmore, 2010 ; Ganem et al., 2009 ; Simmons, 2008 ; Roncaglia, 2006 ; Jeffri, 2005 ; Sorignet, 2004). Les blessures sont souvent liées à l'usure physique en raison de la sollicitation intense et constante du corps (Bourneton, 2011 ; Sorignet, 2004 ; Regroupement québécois de la danse, 2004). L'usure physique et les blessures sont donc, d'une certaine manière, constitutives du métier d'interprète de la danse. Bien que les danseurs mobilisent un ensemble de techniques du corps pour préserver leur intégrité physique, il n'est pas rare que ces situations occasionnent une sortie temporaire du métier qui peut se prolonger et devenir permanente. Les danseurs qui s'arrêtent en raison d'une blessure croient généralement qu'ils reprendront leurs activités professionnelles rapidement. Parfois, une blessure grave rend impossible la reprise de la danse comme carrière professionnelle (Cashmore, 2010). Si certaines blessures ne rendent pas la reprise du métier impossible, elles peuvent tout de même rendre la pratique quotidienne de la danse plus difficile en générant une douleur quotidienne et chronique. À cet effet, la détérioration physique, peu importe sa nature, et la douleur chronique provoquent souvent des interrogations sur l'opportunité de poursuivre la carrière (Sorignet, 2012 ; Sorignet, 2004). Dans ces situations, le danseur remet en question sa capacité à exercer son métier.

L'âge est également identifié comme pouvant mener à une sortie forcée du marché. Dans les sports professionnels, l'âge peut avoir des répercussions physiologiques (diminution des capacités physiques), psychologiques (baisse de la motivation à s'entraîner et à compétitionner) et sociales (désévaluation ou perte de statut par le public, la direction, les médias et par d'autres athlètes) (Taylor et Ogilvie, 1994). Dans le domaine de la danse, peu de recherches ont examiné la relation entre l'âge et la capacité en termes de

maturation artistique et de capacités physiques de l'interprète. Il se peut donc que l'âge joue un rôle relativement mineur dans le processus décisionnel (Roncaglia, 2010). Toutefois, lorsque l'âge est analysé comme déclencheur d'une transition, ce facteur est souvent observé en termes de vieillissement et il est associé à une diminution des capacités physiques du danseur. Il en est de même pour l'usure physique qui est abordée en matière de diminution des capacités physiques et de l'endurance avec l'âge (Ganem et al., 2009 ; Sorignet, 2012 ; Hennekam, 2017 ; Middleton et Middleton, 2017).

Avec le vieillissement, plusieurs transformations physiques sont observables par le danseur, notamment au niveau de l'endurance physique et de la force musculaire. En plus d'avoir une plus grande appréhension au risque, le danseur remettra en cause sa capacité à se maintenir dans un milieu où les générations de danseurs se renouvellent rapidement (Sorignet, 2012). En effet, les artistes vieillissants ressentent un décalage avec les jeunes générations qui entrent de façon massive sur le marché du travail (Bourneton, 2011 ; Roncaglia, 2006 ; Sorignet, 2004). L'afflux important de jeunes danseurs toujours plus entraînés et performants physiquement et techniquement sur le marché du travail engendre une remise en question des compétences et des possibilités de durer chez les plus anciens (Bourneton, 2011 ; Sorignet, 2012 ; Sorignet, 2004). Dans ces situations, l'artiste vieillissant doit alors choisir des rôles qui sont moins exigeants physiquement, établir ses limites et se maintenir en forme le plus possible pour perdurer dans le métier (Ganem et al, 2009). Le vieillissement favoriserait donc le passage d'un statut professionnel à un autre ainsi que le glissement progressif vers de nouvelles activités jugées jusqu'alors accessoires (Bourneton, 2011).

Il convient également de mentionner que l'âge ne suggère pas seulement le vieillissement du corps, mais aussi une tolérance moins élevée au style de vie d'un danseur professionnel (Cashmore, 2010). De plus, l'usure physique du corps est souvent associée à une usure psychologique à force de s'investir corps et âme dans un métier où les bénéfices retirés ne sont souvent pas ceux escomptés (Bourneton, 2011).

La désélection (Taylor et Ogilvie, 1994) dans le domaine de la danse (Harper, 2012 ; Roncaglia, 2010 ; Roncaglia, 2006) comprend des changements de comportement chez les autres danseurs et dans les critères de sélection des chorégraphes, des directeurs artistiques et des maîtres de ballet (Roncaglia, 2010).

D'autres facteurs sont également identifiés dans la littérature comme occasionnant des transitions de carrière involontaires dans le domaine de la danse. De manière générale, les conditions d'exercice du métier largement décrites jusqu'à maintenant déclenchent régulièrement une remise en question de l'avenir professionnel et des capacités à perdurer dans le domaine (Regroupement québécois de la danse, 2004). Les différentes formes de précarité, les difficultés liées aux conditions socio-économiques, l'absence de sécurité d'emploi, les horaires chargés, le cumul d'emploi, des problèmes de santé divers (physiques et/ou psychologiques), le manque de débouchés en danse, l'insatisfaction au travail, l'épuisement professionnel, etc., occasionnent souvent ce type de remise en question (Coconnier et Julhe, 2017 ; CRTD, 2016 ; Harper, 2012 ; OCCQ, 2012 ; Cashmore, 2010 ; Ibarra, 2005 ; Regroupement québécois de la danse, 2004). L'ensemble de ces facteurs ne peut être soutenu en continu pendant de nombreuses années (Ledoux et al., 2008).

De plus, l'isolement occasionné par la suppression de la frontière entre la vie de travail et la vie personnelle enferme le danseur dans ses activités professionnelles (Bourneton, 2011). Cet isolement conduit souvent à une lassitude du métier. Dans les faits, les facteurs physiques (blessures, maladies professionnelles, usure, diminution des capacités physiques, invalidité) ainsi que les facteurs d'ordre économique expliquent une majeure partie des transitions de carrière contraintes (Regroupement québécois de la danse, 2004). L'insuffisance des revenus que rapporte le travail artistique est fréquemment utilisée pour expliquer une transition de carrière involontaire (Coconnier et Julhe, 2017 ; Hennekam, 2017 ; Hennekam et Bennett, 2016). En raison de l'insuffisance de revenus, les artistes sont forcés de diversifier leurs activités. Dans les quelques cas où ils doivent occuper un emploi hors du domaine artistique, ces derniers consacrent moins de temps à la création et à l'entraînement, ce qui finit par les pousser

complètement hors de la sphère artistique (Hennekam 2017 ; Hennekam et Bennet, 2016). En fait, 32% des danseurs sondés en 2015 ont indiqué la nécessité de gagner plus d'argent comme le plus important facteur pour mettre fin à leur carrière en danse et entreprendre une nouvelle carrière (CRTD, 2016).

Bien que certains facteurs de transition aient été identifiés, il ressort de la littérature qu'aucun de ces facteurs n'explique à lui seul une sortie de la profession (Sorignet, 2012 ; Sorignet, 2004 ; Bourneton, 2011). Rares sont les danseurs qui déclarent, par exemple, une blessure comme raison principale de quitter le métier (Harper, 2012). Il s'agit davantage d'une combinaison de facteurs qui révèle une forme de lassitude du métier qui amène le danseur à envisager une reconversion (Bourneton, 2011 ; Sorignet, 2004). La lassitude du métier d'interprète peut se traduire par un ensemble de comportements et de réactions, tels qu'une moindre disposition à se mettre en jeu dans les auditions ou dans les moments de sélection où la majorité des candidats sont souvent plus jeunes ou alors ont une moins grande tolérance en regard des exigences des chorégraphes ou des directeurs artistiques (Bourneton, 2011 ; Sorignet, 2004). Au final, les artistes entreprennent des transitions de carrière contraintes en raison de différents facteurs financiers, physiques et psychologiques (Hennekam, 2017).

2.3 Impacts de la transition de carrière

2.3.1 Impacts sur l'état psychologique de l'individu

Les interprètes en danse ont conscience de la courte durée de la carrière dans leur profession, ce qui peut occasionner des sentiments d'insécurité par rapport à l'avenir professionnel (Cashmore, 2010). Une transition professionnelle, qu'elle soit volontaire ou involontaire est toujours un moment délicat à vivre, composé d'imprévus et de stress (Fabre et al., 2012 ; Bourneton, 2011 ; Simmons, 2008 ; Pickman, 1987). Lorsque celle-ci est choisie et préparée, elle s'accompagne tout de même d'une perte des repères antérieurs et demande un certain temps avant que l'acclimatation à la nouvelle situation se produise. À l'inverse, lorsque celle-ci est imposée ou involontaire, certains spécialistes

vont jusqu'à parler de traumatisme (Fabre et al., 2012 ; Pickman, 1987). Dans tous les cas, une transition de carrière est un événement qui a beaucoup d'influence sur le niveau de satisfaction de vie.

Une transition de carrière involontaire est documentée comme l'événement de vie le plus stressant qui affecte fortement la santé psychologique d'un individu (Fachin et Davel, 2015 ; Oakland, MacDonald et Flowers, 2012 ; Fabre et al., 2012 ; Heppner, 1998). Souvent caractérisée par un fort degré d'incertitude et de fragilité, une transition de carrière contrainte met à risque la santé psychologique de l'individu et peut générer différentes émotions, sentiments ou troubles psychologiques : doute sur soi, anxiété, peur, frustration, culpabilité, confusion, tristesse, désorientation, honte, déni, échec, manque de confiance en soi, dépression (Harrison et Ruddock-Hudson, 2017 ; Hennekam et Bennett, 2016 ; Fachin et Davel, 2015 ; Oakland, MacDonald et Flowers, 2012 ; Fabre et al., 2012 ; Cashmore, 2010 ; Heppner, 1998 ; Louis, 1980).

Selon Taylor et Ogilvie (1994), qui examinent l'adaptation au processus de transition sportive, les transitions de carrière contraintes engendrées plus spécifiquement par des facteurs physiques, comme les blessures par exemple, peuvent non seulement mettre fin à la carrière de l'athlète drastiquement, mais elles peuvent également entraîner une détresse psychologique grave se manifestant par une sensation de perte de contrôle, de l'anxiété, une perte d'estime de soi, la dépression, des comportements d'abus de substances, la toxicomanie, des troubles alimentaires et même des idées suicidaires (Brown et al., 2018 ; Cavallerio et al., 2017 ; Cosh et al., 2013 ; Roncaglia, 2010 ; Roncaglia, 2008 ; Lavalley, 2006 ; Erpic et al., 2004 ; Lavalley et al., 1997 ; Taylor et Ogilvie, 1994 ; Pickman, 1987). Les individus qui sont forcés d'opérer une transition en raison de problèmes de santé ont souvent des niveaux de satisfaction nettement inférieurs à ceux qui ont été forcés d'entreprendre une transition en raison de facteurs organisationnels et/ou institutionnels tels qu'une mise à pied, par exemple (Dingemans et Henkens, 2014).

D'ailleurs, Ladd (1992) met également en évidence que différents chercheurs ont fait valoir qu'une transition peut avoir une issue positive ou négative. Autrement dit, comme chez les sportifs professionnels, ce processus peut être étudié comme un événement positif ou comme une perte (Barker, 2014 ; Baillie, 1993). Dans le premier cas, une personne établit une nouvelle structure de vie qui intègre la transition, ce qui génère des sentiments positifs à l'égard de la nouvelle situation ainsi qu'un nouveau sens de l'investissement et de l'engagement (Ladd, 1992). Dans le second cas, la transition ne permet pas à l'individu de se développer. L'individu ne devient pas une meilleure personne, ne vit pas d'une manière épanouissante ou n'atteint pas un niveau d'existence ou de satisfaction plus élevé, ce qui génère un résultat et des sentiments négatifs (Ladd, 1992).

Les transitions de carrière involontaires menacent donc fortement le bien-être psychologique des danseurs (Hennekam et Bennett, 2016). Même dans les situations où l'individu fait preuve d'objectivité en regard à une reconversion volontaire, la projection dans un avenir professionnel différent de la danse est douloureuse (Bourneton, 2011). En fait, même dans le cas d'une transition de carrière volontaire, il est difficile d'anticiper avec précision ses propres réactions (Louis, 1980). Non seulement les transitions sont difficiles à anticiper, mais les réactions de l'individu sont également difficiles à prévoir.

Selon Hennekam et Bennett (2016), seule une minorité de danseurs concevraient la transition de carrière comme une opportunité de changement. Cette perception positive de la transition peut être générée par plusieurs facteurs notamment une vie de famille améliorée, une situation financière améliorée, moins de blessures et de douleur, de nouveaux défis, augmentation de la stabilité et la réduction du stress (Harper, 2012).

2.3.2 Impacts d'une transition de carrière sur la vocation d'artiste de la danse

La renonciation à la danse, volontairement ou involontairement, implique de renoncer à une composante majeure de soi (Pickman, 1987) qui habite souvent l'individu depuis l'enfance (Sorignet, 2012). Le passage de la danse comme activité principale à une

activité accessoire implique de reconsidérer les éléments structurels de son identité sociale et individuelle (Bourneton, 2011). Comme chez les athlètes de haut niveau, cette reconsidération d'une partie inhérente de soi dans laquelle l'individu se consacre corps et âme depuis l'enfance (Sorignet, 2012) se traduit souvent par une crise identitaire (Harper, 2012 ; Cashmore, 2010) qui est vécue comme un réel deuil ou déchirement identitaire (Barré, 2020 ; Sorignet, 2012 ; Cashmore, 2010).

Sur ce dernier point, Ladd (1992) met en évidence que différents chercheurs ont étudié le phénomène de la transition de carrière et ont développé différents modèles pour étudier ce processus. Ces chercheurs perçoivent différemment ce processus de même que la manière dont il est vécu. Il est clair que les individus s'adaptent différemment aux changements dans la carrière (Ladd, 1992 ; Schlossberg, 1981 ; Louis, 1980). Pour Parkes (1971), la transition est un processus de deuil, de perte et de récupération. Ce dernier spécifie qu'au début, il s'agit d'une perte importante qui modifie la nature de la structure de vie d'une personne et nécessite des changements larges et fondamentaux dans la façon dont la personne se conçoit elle-même et construit le monde. À la fin de ce processus, une personne retrouve une vision de soi et du monde (Ladd, 1992). Pour Ladd (1992), la transition est un processus consistant à accepter une perte et à restaurer un monde vivable. Selon son modèle, une transition est amorcée lorsqu'une personne perd quelque chose (un rôle, un statut, une relation) qui était important dans sa vie et essentiel pour maintenir un équilibre. Toujours selon Ladd (1992), d'autres chercheurs perçoivent également cet événement comme un processus de perte et de deuil. C'est d'ailleurs le cas de Coconnier et Julhe (2017). La danse étant un métier dans lequel les artistes s'engagent et pratiquent par passion et dans lequel il y a une peur constante de ne pas pouvoir faire autre chose, il est normal que la reconversion soit perçue comme un deuil.

Selon Hennekam et Bennett (2016), la transition identitaire fait référence au processus consistant à remettre en question son identité centrale et à se dégager de celle-ci tout en explorant et en intégrant éventuellement une autre. Bien que la perte identitaire et la redéfinition de soi puissent être vécues de manière différente d'un individu à un autre, cet aspect de la transition est généralement l'obstacle le plus difficile à surmonter dans ce

processus (Cashmore, 2010). Effectivement, durant la vie professionnelle, l'individu s'identifie à son métier, soit celui de danseur. Une fois que la transition de carrière est entreprise, l'individu ne peut plus s'identifier comme danseur et doit reconsidérer son identité (Cashmore, 2010).

En plus d'être confronté à une redéfinition de soi-même, l'artiste de la danse qui renonce au métier est confronté à la recherche d'une nouvelle aspiration aussi valorisante que celle de danseur (Sorignet, 2012). La nécessité de la redéfinition de soi qu'engendre la transition de carrière chez les artistes de la danse implique également une crainte du déclassement social (Sorignet, 2012 Bourneton, 2011, Pickman, 1987). Cette crainte du déclassement social est le résultat d'une remise en question de l'identité et elle est perceptible dans différents domaines. Cette crainte transparait notamment dans la transformation du corps, la perte de la reconnaissance et des éloges de la part du public, la perte du prestige et de la valorisation sociale du métier, etc. (Sorignet, 2012 ; Bourneton, 2011 ; Pickman, 1987). En fait, cet aspect de la transition, soit la perte de l'identité, est celui qui est le plus craint par les danseurs. Chez les sportifs professionnels, il est largement reconnu que ces difficultés identitaires affectent non seulement l'adaptation à la transition (Park et al., 2013), mais aussi la durée de l'ajustement social et émotionnel de l'individu (Ercic et al., 2004).

2.3.3 Défis et besoins lors d'une transition de carrière

Une transition de carrière génère une multitude de défis et s'accompagne par différents besoins. Le poids de ces difficultés et de ces besoins varie d'un danseur à un autre (Simmons, 2008). Afin d'identifier ces enjeux et ces besoins, nous avons eu recours au modèle de Schlossberg (1981) qui reconnaît trois ensembles de facteurs pouvant affecter le processus d'adaptation à une transition. Selon ce dernier, l'adaptation à la transition est un processus au cours duquel un individu passe d'une préoccupation totale en regard de la transition à l'intégration de cette transition dans sa vie. Ces trois principaux ensembles sont les caractéristiques de la transition, les caractéristiques de

l'environnement dans lequel est effectuée cette transition ainsi que les caractéristiques de l'individu qui effectue la transition.

Selon Schlossberg (1981), le premier ensemble de facteurs, soit les caractéristiques de la transition, fait référence à sept éléments clés qui influencent le processus de transition et la manière dont celui-ci est vécu. Ces facteurs sont : la source du changement ou déclencheur (interne ou externe) (1), la manière dont le changement débute (graduellement ou soudainement) (2), la façon dont le changement de rôle est vécu (gain ou perte) (3), les affects ou les sentiments générés par ce processus (positifs ou négatifs) (4), la durée (permanente, temporaire ou incertaine) de la transition (5), le moment de la transition (« *timing* ») (6) et le stress (7). Ces variables sont considérées comme les facteurs les plus importants du processus de transition.

Nous avons déjà expliqué à la section 2.2 que la source du changement ou le déclencheur (1) peut être interne (transition volontaire) ou externe (transition involontaire). Les individus s'adaptent mieux lorsque la source est interne et que le changement vient de la personne elle-même. L'adaptation est beaucoup plus difficile dans le cas d'une transition involontaire. Pour ce qui est de la manière dont le changement débute (graduellement ou soudainement) (2), il appert qu'il est plus facile de s'adapter à une transition qui débute graduellement. Quand le changement est soudain ou inattendu, il est impossible de le prévoir, de le planifier et de prendre en considération tous les aspects importants.

Sur ce dernier point, comme c'est le cas pour les athlètes de haut niveau, la planification est le facteur qui a le plus d'influence sur le processus de transition du danseur et sur la manière dont celui-ci est vécu. En fait, la préparation est la clé (Harper, 2012, Jeffri et Throsby, 2006). Lorsqu'elle est planifiée, l'expérience de la transition est meilleure (Harper, 2012) et génère un niveau de satisfaction professionnelle plus élevé après la transition (Jeffri et Throsby, 2006 ; Jeffri, 2005). Même si la planification de la transition n'est pas toujours possible, notamment dans le cas des transitions de carrière involontaires, certains danseurs évitent consciemment de préparer ce processus (Jeffri et Throsby, 2006). Ces derniers croient qu'ils n'ont pas besoin de préparer leur transition et

adoptent une attitude de laisser-faire en croyant que les opportunités se présenteront à eux. Pour les danseurs qui entreprennent une transition de carrière contrainte, la planification du processus est souvent impossible, car le temps presse pour trouver une alternative (Simmons, 2008 ; Jeffri et Throsby, 2006).

Par la suite, la façon dont le changement de rôle est vécu (gain ou perte) (3) va de pair avec les affects ou les sentiments (positifs ou négatifs) (4) générés par ce processus. Souvent, surtout dans le cas de transition de carrière involontaire, la transition est vécue comme une perte ce qui est accompagné de sentiments très douloureux et négatifs. À l'inverse, une transition qui serait perçue comme un gain (par exemple une promotion) serait accompagnée de sentiments positifs. Pour ce qui est de la durée de la transition (permanente, temporaire ou incertaine) (5), un changement permanent sera perçu et vécu différemment qu'un changement temporaire. Une transition qui est difficile va, au final, être vécue plus facilement si l'individu sait que celle-ci est temporaire. En revanche, une transition d'une durée incertaine engendre du stress et des sentiments négatifs. Le moment de la transition ou « *timing* » (6) peut, en raison de plusieurs facteurs, ne pas être idéal pour entreprendre une transition, ce qui influencera la manière dont est vécu ce processus. De manière générale, le danseur n'entamera le processus que si le temps est opportun, ce qui varie en fonction de plusieurs éléments notamment les besoins de la compagnie (Simmons, 2008). Enfin, le niveau de stress (7) de l'individu dépend de tous les éléments énoncés précédemment.

Le second ensemble identifié par Schlossberg (1981), soit les caractéristiques de l'environnement dans lequel est effectuée cette transition, est composé de trois éléments qui influencent le processus de transition et la manière dont celui-ci est vécu. Ces facteurs sont : le système de support interne (1), le support institutionnel (2) et les paramètres physiques (3).

Le support interne de l'individu (1) est composé des relations personnelles, de l'unité familiale et du réseau amical. Il appert que le support interpersonnel est important et même essentiel pour une transition de carrière réussie. En fait, les relations

interpersonnelles sont de puissants déterminants du succès ou de l'échec d'une transition (Ibarra, 2005). Un système de soutien social efficace de la part de la famille, du conjoint et des amis est une ressource clé pour une transition de carrière réussie (Harrison et Ruddock-Hudson, 2017 ; Cashmore, 2010 ; Roncaglia, 2010 ; Jeffri, 2005). Toutefois, les relations interpersonnelles, familiales et amicales ne sont pas les seuls facteurs de réussite. Il faut comprendre qu'il s'agit également des relations à plus grande échelle, soit de la capacité à se créer un réseau professionnel. Un réseau social développé permet d'entendre parler de nouvelles occasions, d'obtenir des informations qui étaient peut-être inconnues auparavant ou que d'autres n'ont pas, de connaître différents métiers, professions ou secteurs, d'élargir sa vision sur les carrières, etc. (Fabre et al., 2012 ; Ibarra, 2005). Cela permet également d'améliorer sa visibilité professionnelle, ce qui favorise la progression dans la carrière (Fabre et al., 2012). Ainsi, « il est essentiel de mettre sur pied et de mobiliser un réseau, qu'il soit personnel, professionnel ou institutionnel pour avoir accès à des informations diverses (postes vacants, professions, etc.) et pour mieux confronter son projet de carrière avec la réalité » (Fabre et al., 2012 : 40). Un sentiment de support et de communauté est essentiel pour le danseur en transition puisque cela l'amène à comprendre qu'il n'est pas seul à traverser cette épreuve (Cashmore, 2010).

Le support institutionnel (2) fait référence aux organisations professionnelles, aux institutions, aux groupes politiques, à la protection sociale ou d'autres groupes de soutien communautaire ainsi que divers autres organismes externes plus formels vers lesquels une personne peut demander de l'aide (Schlossberg, 1981). D'ailleurs, la nécessité des programmes de consultations, qui peuvent prendre la forme de séminaires, de conférences, d'ateliers ou simplement de groupes de discussion²⁶, destinés aux individus

²⁶ Sur ce dernier point, il convient de mentionner que certains dispositifs sont plus porteurs que d'autres dans l'accompagnement des danseurs en transition de carrière. Coconnier et Julhe (2017) ont démontré à l'aide d'une étude réalisée en France que les groupes de parole ou de discussion sont limités dans la possibilité de réellement venir en aide aux artistes de la danse en transition de carrière. La recherche de ces auteurs était basée sur six entretiens réalisés auprès d'agents du Centre national de la danse et du ministère de la Culture, sur un travail de participation observant auprès de six artistes participant à des groupes de paroles fermés, sur des entretiens réalisés auprès de trois de ces six participants, sur 33 entretiens réalisés auprès de chorégraphes en voie de transition et sur la consultation de documents. Ces auteurs ont démontré que les dispositifs de groupes de parole ou de discussion ne permettent pas de mettre en œuvre un véritable projet de reconversion d'autant plus que ces groupes de discussion ne servent pas d'accompagnement dans ce long processus.

en transition est reconnue dans le processus. Les individus qui ont recours à différents services d'aide auront plus de facilités à vivre la transition puisqu'ils seront appuyés.

Sur ce dernier point, les programmes et ressources d'aides disponibles pour les danseurs faisant face à une réorientation de carrière peuvent prendre différentes formes. D'abord, il a clairement été identifié qu'une des problématiques les plus importantes de la transition est liée aux difficultés psychologiques que génèrent ce processus. Les danseurs qui entreprennent une transition de carrière ont donc besoin d'un support psychologique et émotionnel (Harrison et Ruddock-Hudson, 2017 ; Harper 2012 ; Jeffri et Throsby, 2006 ; Roncaglia, 2006 ; Jeffri, 2005 ; RQD, 2004 ; Pickman, 1987).

Dans le cas des artistes de la danse, il est aussi souvent difficile de développer une passion aussi importante pour une autre carrière que celle de la danse. Alors que certains trouvent rapidement ce qui les passionne, d'autres ont plus de difficultés à trouver un nouveau métier au sein duquel ils peuvent s'épanouir pleinement ou du moins de manière satisfaisante (Cashmore, 2010). En ce sens, l'isolement dans le métier est un facteur qui influence le processus de transition de carrière. Alors que certains danseurs sont bien entourés pour vivre la transition, ayant des exemples de personnes qui ont déjà entrepris ce type de processus, d'autres sont complètement isolés et laissés à eux-mêmes (Simmons, 2008). Ainsi, l'accès à un orienteur de carrière est une ressource primordiale pour les artistes de la danse en transition (Harrison et Ruddock-Hudson, 2017 ; Pickman, 1987).

D'autres programmes et services sont également pertinents lors de la transition. C'est notamment le cas des programmes de formation et de développement des compétences, de connaissances de soi au travail et de l'accompagnement de carrière. Aussi, ces services peuvent avoir la forme d'un bilan de compétences ou un bilan de carrière. Ces services peuvent aider une personne à faire le point sur ses compétences, ses motivations et ses aspirations professionnelles. De l'aide peut être apportée aux individus en ce qui concerne la recherche d'emploi, la rédaction d'un curriculum vitae et de lettres de motivation, la mise à jour d'une page Web sur les réseaux sociaux professionnels, la

gestion de l'image ou de l'identité professionnelle, la préparation à des entrevues, le soutien informationnel et l'accès à des conseils sont également utiles pour les danseurs en transition et autres. (Fabre et al., 2012 ; Roncaglia, 2010 ; Jeffri et Throsby, 2006 ; Jeffri, 2005). Les services d'accompagnement de carrière sont de plus en plus variés, mais leur accès n'est pas toujours simple en raison de l'accès à l'information. Un autre défi majeur pour les artistes de la danse en transition résulte du fait qu'ils ne sont pas au courant, en majorité, des ressources à leurs dispositions. S'ils connaissent les ressources, soit ils ne savent pas ce que ces centres offrent ou soit ils ne les utilisent pas (Simmons, 2008). Il est donc primordial de diffuser l'information sur ces programmes afin que les individus puissent les connaître et les mobiliser (Fabre et al., 2012). Il convient toutefois de mentionner qu'il est essentiel pour les artistes en danse que ces différents services d'aide soient dispensés par un conseiller ayant une expérience en danse ainsi qu'une bonne connaissance du milieu afin de pouvoir fournir un soutien approprié (Harrison et Ruddock-Hudson, 2017).

Enfin, toujours selon Schlossberg (1981), les paramètres physiques (3) (climat, température, région urbaine ou rurale, voisinage, lieu d'habitation et lieu de travail) peuvent contribuer au stress ou à l'inverse au sentiment de bien-être et peuvent ainsi jouer un rôle dans l'adaptation à la transition (Schlossberg, 1981).

Le troisième et dernier ensemble de facteurs identifié par Schlossberg dans ses travaux, soit les caractéristiques de l'individu qui effectue la transition, fait référence à huit éléments clés qui influencent le processus de transition et la manière dont celui-ci est vécu. Ces facteurs sont : les capacités psychosociales de l'individu (1), l'état de santé (2), le statut sociodémographique (3), les expériences passées de transition (4), le sexe (5), l'âge (6), l'origine ethnique (7) et le système de valeur d'un individu (8).

Les capacités psychosociales (1) de l'individu font référence aux comportements qu'adoptera l'individu qui fait face à une transition, ce qui aura une influence sur la manière dont ce processus est vécu (par exemple, motivation et optimisme versus manque de confiance en soi et pessimisme) (Heppner, 1998 ; Schlossberg, 1981).

Ensuite, bien que l'état de santé (2) n'affecte pas la capacité de réussir ou non une transition, ce facteur affecte généralement beaucoup le niveau de stress de l'individu. De plus, lorsque la transition est engendrée involontairement en raison de problèmes de santé, ce processus est généralement vécu plus difficilement. À cet effet, une transition de carrière comporte différents défis physiques. La transition d'un mode de vie très actif à un mode de vie plus sédentaire nécessite un ajustement et une adaptation. De pair avec le vieillissement et la diminution des capacités physiques, cet aspect de la transition peut générer des défis supplémentaires pour les danseurs et les danseuses (Cashmore, 2010). En plus, la transition de carrière provoque souvent le développement d'une attitude particulière envers la danse. La douleur et les difficultés générées par ce processus les empêchent souvent de fréquenter des théâtres ou d'autres lieux de diffusion pour assister à un spectacle (Cashmore, 2010).

Pour ce qui concerne le statut socioéconomique de l'individu (3), ce dernier peut influencer le niveau de stress associé à la transition. En fait, une transition de carrière comporte de grands défis au niveau économique. Les faibles revenus gagnés lors de la carrière en danse occasionnent des difficultés au moment où l'artiste doit entreprendre sa transition de carrière, notamment puisqu'il a moins de possibilités de prendre en charge les coûts associés à celle-ci (Simmons, 2008). Certains entament leur transition avec des problèmes financiers et doivent compter sur le support de leur famille ou de leur conjoint (Harper, 2012). Les artistes de la danse auraient donc besoin d'un support financier dans la réalisation de leur transition de carrière. Liés au besoin de support financier, les danseurs auraient également besoin de support éducationnel (Jeffri, 2005). Le recyclage et le retour aux études sont coûteux et nécessiteraient donc un support financier (Harper, 2012). À cet effet, certaines compagnies de danse aident les danseurs avec des bourses, du support financier ou du financement pour retourner aux études. Au Québec, le Centre québécois de ressources en transition pour danseurs (CQRTD) offre ce type de ressources (Simmons, 2008). En fait, ce centre offre des services de support économique,

psychologique et éducationnel ainsi que plusieurs services et programmes en lien avec les différents stades de la transition²⁷ (Jeffri et Throsby, 2006).

Les expériences passées de transition (4) peuvent également déterminer l'adaptation de l'individu à la transition. Un individu s'étant adapté avec succès à une transition similaire dans le passé va probablement s'adapter avec succès pour une autre transition de même nature. À l'inverse, un individu qui a échoué ou a vécu difficilement une transition passée peut être plus vulnérable. Enfin, le sexe (5), l'âge (6) l'origine ethnique (7) et le système de valeurs (8) d'un individu peuvent également avoir une influence dans le processus d'adaptation à une transition.

Le modèle d'adaptation à la transition de Schlossberg (1981) permet de mettre en évidence le grand nombre de facteurs qui interagissent et influent sur l'issue de la transition de carrière, soit le succès de l'adaptation à la transition ou alors l'échec de l'adaptation à la transition. Ce modèle permet d'établir que la transition comporte différents défis et enjeux et repose donc sur des programmes et services d'aides à la reconversion. Les transitions de carrière contraintes sont donc souvent accompagnées de différents obstacles incluant des barrières individuelles (pas suffisamment de temps pour préparer la transition, manque de soutien financier, social, émotionnel pour s'ajuster à la transition), des barrières environnementales (par exemple lié au racisme, au sexisme, à l'âgisme, à un taux de chômage élevé ou des opportunités imprévisibles) et des barrières institutionnelles (par exemple, les politiques qui affectent l'éducation et les programmes soutenus par le gouvernement pour ceux qui ne travaillent pas) (Fouad et Bynner, 2008). Pour entreprendre une transition, l'individu doit être prêt sur le plan émotionnel, cognitif et social et doit mobiliser différentes ressources afin de pouvoir effectuer la transition.

²⁷ Le Centre de ressources en transition pour danseurs (CRTD) est une organisation qui offre des services diversifiés et spécialisés pour les danseurs et danseuses en transition de carrière au Canada (dont les bureaux se trouvent à Toronto, en Colombie-Britannique et au Québec) et aux États-Unis. D'autres organismes offrant des services similaires existent ailleurs dans le monde. C'est notamment le cas du Royaume-Uni (*Dancers' Career Development*) et des Pays-Bas (*Dutch Retraining Program for Professional Dancers*) (Jeffri, 2005). Au Québec, ce type de support ne se retrouve pas dans les autres arts de la scène.

2.4 Mesures d'adaptation à la transition de carrière et transferts des compétences

L'individu qui entreprend une transition de carrière devrait démontrer certaines compétences clés pour une reconversion réussie, notamment une bonne capacité d'adaptation. La capacité d'adaptation permet à l'individu d'évoluer et de se réinventer tout en augmentant les possibilités de correspondre aux profils de candidats recherchés sur le marché du travail (Fabre et al., 2012). Par ailleurs, une transition de carrière réussie repose également sur une gamme d'attitudes positives en regard au changement ainsi qu'une bonne confiance en soi. L'individu doit également être en mesure d'être proactif et de se projeter dans l'avenir. Pour ce faire, il doit être en mesure de « "déverrouiller" son identité professionnelle actuelle pour se projeter dans l'avenir, même si aujourd'hui sa situation professionnelle est satisfaisante » (Fabre et al., 2012 : 41). À cet effet, une transition identitaire fait référence au processus de remise en question et d'exploration qui mène éventuellement au désengagement d'une identité qui est centrale chez un individu pour finalement en adopter une nouvelle (Ibarra, 2005). L'objectif est d'élargir sa vision des possibles opportunités et d'éveiller sa curiosité à s'accomplir différemment. Ceci permettra à l'individu d'ouvrir ses horizons et son esprit à la possibilité d'un ailleurs professionnel. Une bonne ouverture d'esprit est donc requise par le danseur en reconversion. Une transition réussie, de même qu'une carrière bien orientée, repose également sur une bonne connaissance de soi, de ses aspirations et de ses compétences (Fabre et al., 2012). L'adoption de ces comportements et de ces attitudes n'est pas toujours possible, surtout dans le cas de transition de carrière involontaire.

Comme chez les athlètes professionnels, les compétences transférables acquises au cours de la carrière peuvent être limitées. En fait, les compétences et l'expérience que les danseurs professionnels accumulent au cours de leur carrière, notamment l'autodiscipline, le travail d'équipe et l'endurance, sont des ressources importantes et transférables qui risquent d'être gaspillées à la fin de leur carrière active de danseur (Jeffri et Throsby, 2006 ; Jeffri, 2005). Le métier de danseur exige le développement de plusieurs autres compétences transférables qui sont également à risque d'être perdues au moment

de la reconversion : anatomie, psychologie, pédagogie, communication, analyse et résolution de problèmes, gestion, perceptions et expression, exigences et certaines techniques particulières (Gouvernement du Québec, 1997). La difficulté de la transmission des compétences explique notamment que les danseurs, qui ont investi beaucoup de temps dans leur éducation et leur formation, doivent souvent acquérir une formation supplémentaire lors de leur transition (Jeffri, 2005). Cette situation problématique s'ajoute parfois aux autres défis engendrés par la transition de carrière.

L'enseignement de la danse comme carrière suite à la reconversion permet évidemment de transférer ces compétences, l'enseignement faisant partie des activités connexes à l'activité principale d'interprète. Or, s'orienter vers l'enseignement ne permet pas toujours de s'assurer d'une situation économiquement plus stable, bien au contraire. Le métier de chorégraphe indépendant ou en collectif représente également un débouché naturel pour les danseurs qui envisagent une transition, car elle permet de mobiliser des compétences développées tout au long de la carrière d'interprète (Sorignet, 2012 ; Bourneton, 2011). La transition vers un métier de la scène permet à l'individu de s'acclimater à l'idée de la réorientation, sans atteinte à la représentation de soi. Cette avenue permet au danseur de ne pas porter atteinte à sa vocation d'artiste en plus de lui permettre de transférer les compétences spécifiques acquises au cours de sa carrière de danseur (Sorignet, 2012).

Les métiers de techniciens du spectacle représentent également une avenue envisageable pour bon nombre de danseurs puisque ce métier permet de se maintenir dans le monde de l'art, tout en assurant une plus grande stabilité professionnelle que les métiers de la scène, de conserver et transférer les compétences et ressources acquises lors de la carrière en danse (Sorignet, 2012 ; Bourneton, 2011).

Aussi, envisager une reconversion dans un métier dans le domaine corporel (massothérapie, physiothérapie, ostéopathie, etc.) permettrait à l'individu de réinvestir ses compétences acquises dans la carrière de danseur (Bourneton, 2011 ; Sorignet, 2012). D'ailleurs, ces métiers du corps susciteraient davantage la vocation de danseur (Sorignet, 2012).

2.5 Synthèse des facteurs volontaires et involontaires pouvant mener à la transition de carrière

Afin de fournir au lecteur une vue d'ensemble simplifiée qui regroupe les facteurs volontaires et involontaires pouvant mener à la transition de carrière dans le domaine de la danse, nous proposons la consultation du tableau synthèse suivant.

Tableau 1 - Synthèse des facteurs volontaires et involontaires pouvant mener à la transition de carrière

	Types de transition		
	Volontaire	Involontaire	
Définition	Transition de carrière volontaire : résulte du libre choix de l'individu de se réorienter dans un autre domaine (Roncaglia, 2010 ; Taylor et Ogilvie, 1994).	Transition de carrière involontaire : résulte d'une multitude de facteurs qui forcent l'artiste à reconsidérer ses capacités à perdurer dans le métier.	
Facteurs	<ul style="list-style-type: none"> - La volonté de l'artiste de fonder une famille (grossesse, parentalité) - Le désir de se sentir personnellement plus épanoui 	<p style="text-align: center;">Harper, 2012 ; Cashmore, 2010 ; Roncaglia, 2006</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Blessures et l'usure physique <p style="text-align: right;">Hennekam, 2017 ; Sorignet, 2012 ; Harper, 2012 ; Bourneton, 2011 ; Cashmore, 2010 ; Ganem et al., 2009 ; Simmons, 2008 ; Roncaglia, 2006 ; Jeffri, 2005 ; Sorignet, 2004 ; Regroupement québécois de la danse, 2004 ; Taylor et Ogilvie, 1994</p>
	<ul style="list-style-type: none"> - Le désir de remplir de nouveaux objectifs et défis 		<ul style="list-style-type: none"> - L'âge et la diminution des capacités physiques et de l'endurance avec l'âge <p style="text-align: right;">Roncaglia, 2010 ; Ganem et al., 2009 ; Sorignet, 2012 ; Hennekam, 2017 ; Middleton et Middleton, 2017 ; Taylor et Ogilvie, 1994</p>
	<ul style="list-style-type: none"> - Le désir de commencer ou poursuivre des études 		<ul style="list-style-type: none"> - La désélection <p style="text-align: right;">Harper, 2012 ; Roncaglia, 2010 ; Roncaglia, 2006 ; Taylor et Ogilvie, 1994</p>
	<ul style="list-style-type: none"> - La lassitude du mode de vie de danseur 		<ul style="list-style-type: none"> - Les conditions d'exercices du métier et les différentes formes de précarités <p style="text-align: right;">Coconnier et Julhe, 2017 ; CRTD, 2016 ; Harper, 2012 ; OCCQ, 2012 ; Cashmore, 2010 ; Ibarra, 2005 ; Regroupement québécois de la danse, 2004</p>
	<ul style="list-style-type: none"> - La perte de motivation 		
	<ul style="list-style-type: none"> - Une offre d'emploi, etc. 		

CHAPITRE 3 – PROBLÉMATIQUE, PROPOSITIONS DE RECHERCHE ET PERTINENCE

« Des fois c'est, souvent, les gens vont pousser plus que... c'est dur de s'arrêter quand... de mettre la limite. [...] Souvent, on sait qu'on [ne] devrait pas faire plus, mais on [n']a comme pas le choix de continuer, puis de passer au travers [de la douleur]. » – Artiste interprète (employée d'une grande compagnie) en transition de carrière en raison d'une blessure

3.1 Problématique et propositions de recherche

Comme nous l'avons vu dans les chapitres qui précèdent, la danse est une discipline pour laquelle l'artiste s'investit souvent depuis un très jeune âge (Sorignet, 2012). Dans la majorité des cas, l'exercice du métier est souvent vécu comme étant intrinsèque à soi, comme quelque chose qui s'est imposé, qui n'a pas été choisi (Laillier, 2017). En fait, le métier de danseur ou de danseuse est un métier de vocation exécuté par passion (Coconnier et Julhe, 2017 ; Laillier, 2017 ; Van Asshce, 2016 ; Bourneton, 2011 ; Menger, 2009 ; Roncaglia, 2008). Cette vocation rend compte d'un investissement dans la danse pour lequel l'individu consacre la majorité de son temps et de ses études. D'ailleurs, l'argument vocationnel est régulièrement mobilisé pour justifier et accepter des conditions de travail et de vie précaires (Barré, 2019 ; Laillier, 2017 ; Sorignet, 2012 ; Simmons, 2008²⁸ ; Perreault, 1988).

Le statut socioéconomique précaire, combiné à une situation d'emploi instable marquée par une alternance entre des périodes d'activité intense et des moments plus creux, engendrés par une absence d'offre et d'occasion de travail, force les danseurs et danseuses à diversifier leurs activités et donc à mettre en œuvre une pluriactivité qui s'étend parfois à l'extérieur du monde des arts (Sorignet, 2012). Cette pluriactivité qui est souvent vécue comme une période ponctuelle tend, dans la majorité des cas, à devenir

²⁸ Au niveau méthodologique, il est pertinent de spécifier que Simmons (2008) a réalisé des entretiens exploratoires auprès de cinq anciens danseurs modernes qui étaient en processus ou avaient déjà complété une transition de carrière. Le contenu des entrevues de chaque danseur a été analysé individuellement ainsi que comparativement aux autres participants. Cette méthode a permis de dégager des conclusions individuelles sur la transition de carrière, mais aussi à plus grande échelle pour tous les danseurs modernes.

une activité permanente et même nécessaire en raison des faibles revenus tirés de l'activité artistique. Lorsque ces activités provisoires placent le danseur à l'extérieur du monde de la danse, celles-ci peuvent entretenir chez l'artiste l'illusion qu'il appartient toujours complètement au monde des arts alors qu'il consacre une partie importante de son temps à l'extérieur de cette sphère, ce qui l'éloigne d'un métier artistique exigeant un entraînement physique régulier qui ne peut plus être suivi en raison des horaires complexes de la combinaison de ces multiples activités (Sorignet, 2012). Nous observons toutefois que, le plus souvent, l'interprète forcé de diversifier ses activités se maintient dans le domaine des arts. Il semble plutôt rare, en raison des exigences du métier, que l'interprète puisse concevoir une pluriactivité qui est extérieure au monde des arts. Dans tous les cas, cette pluriactivité permet aux artistes de la danse de se maintenir dans leur métier. Ainsi, ce métier identitaire valorisé par son caractère créatif (Sorignet, 20112) est associé dans les faits à des emplois que l'on peut qualifier de non traditionnels. En effet, les carrières artistiques ont la particularité d'associer un haut niveau d'accomplissement et de réalisation de soi, mais aussi des conditions de travail et d'emploi marquées par un haut niveau de flexibilité et de précarité.

Ces conditions de travail et de vie précaires associées au métier d'interprète en danse contribuent à fragiliser et même à détériorer l'état de santé et la sécurité de ces derniers (Ledoux et al., 2008) et contribuent à ce qui est ressenti par ces artistes comme une usure²⁹ du métier (Barré, 2019). Ce dernier fait appel à une utilisation intensive de l'outil de travail qu'est le corps (CRHSC, 2017 ; Sorignet, 2012), ce qui explique que l'acceptation de la douleur et de la souffrance soit inhérente à la pratique professionnelle et fasse partie intégrante de la vie d'artiste (Harrison et Ruddock-Hudson, 2017 ; Sorignet, 2012). Cette douleur, presque routinière, peut-être ainsi perçue comme une expérience positive par certains danseurs et la preuve d'un véritable engagement dans le métier (Laillier, 2017 ; Harrison et Ruddock-Hudson, 2017).

²⁹ Dans ses travaux, Barré (2019) fait référence à une usure du temps, du corps, de la motivation, etc. Ainsi, cette usure peut prendre différentes formes (à la fois physique, psychologique, financière, identitaire, etc.).

Le risque de blessure étant inhérent au métier de danseur (Harrison et Ruddock-Hudson, 2017 ; OCCQ, 2012), la distinction entre une douleur routinière et la douleur associée à une blessure aigüe ou chronique demeure ambiguë. Alors que la première est vécue comme une occasion de repousser ses limites et de se surpasser, la seconde menace la capacité de performer en plus de fournir aux athlètes un signal de danger imminent pour leur bien-être (Harrison et Ruddock-Hudson, 2017). En effet, l'usage intensif du corps provoque souvent de nombreuses blessures et conduit régulièrement les danseurs et les danseuses à l'expérience de la souffrance et de la douleur physique (Laillier, 2017). La surutilisation du corps laisse place à une usure physique qui évolue fréquemment en syndrome de douleur chronique ou en maladie professionnelle (Ganem et al., 2009 ; Ledoux et al., 2008). Cette usure du corps est alors associée à une diminution des capacités physiques et de l'endurance avec l'âge (Ganem et al., 2009 ; Sorignet, 2012).

Cette incapacité parfois de différencier la douleur routinière d'une douleur associée à une blessure aigüe ou chronique peut d'ailleurs expliquer pourquoi les danseurs poursuivent leur entraînement et leur performance malgré une douleur intense (Harrison et Ruddock-Hudson, 2017). Il est aussi largement véhiculé qu'oser s'arrêter sous prétexte d'avoir mal serait mal vu et mettrait à risque la relation entre le chorégraphe et le danseur, en plus de nuire à la réputation du danseur (Laillier, 2017 ; Sorignet, 2012). Ainsi, ces situations où le danseur refuse de se reposer malgré la douleur provoquent souvent des blessures plus graves encore qui forcent ce dernier à s'arrêter (Laillier, 2017). Dans cette éventualité, les blessures et la détérioration physique, peu importe leur nature, provoquent souvent des interrogations sur la capacité de poursuivre la carrière et de demeurer dans la profession (Sorignet, 2012).

Au final, comme l'a fait voir Bloch (2012)³⁰, la douleur, les blessures et les maladies professionnelles sont vécues comme des entraves supplémentaires et viennent s'ajouter

³⁰ Au niveau méthodologique, il convient de spécifier que Bloch (2012) a adopté une approche méthodologique pertinente qui se base sur l'analyse des récits de vie d'une douzaine de professionnels de la danse à Montréal ayant eu ou ayant encore une douleur chronique. Elle décrit cette approche comme une méthode de choix pour aborder la temporalité et le vécu des artistes (Bloch, 2012 : 58). L'auteure a procédé à une analyse comparative de ces différents récits afin de dégager les lignes de convergence et de fuite pour ensuite en dégager des conclusions plus larges.

aux autres contraintes du métier. Les blessures et les maladies professionnelles représentent ainsi une forme d'usure parmi d'autres (physique, psychologique, financière, identitaire, etc.) qui contribuent à miner les possibilités de se maintenir dans la carrière (CRTD, 2016). En fait, l'ensemble de ces conditions d'exercice du métier peuvent souvent expliquer pourquoi les danseurs professionnels doivent considérer une transition de carrière.

La littérature a ainsi permis de mettre en évidence qu'il est rare qu'un seul de ces facteurs explique à lui seul une sortie du métier forcée. Bien que l'état des connaissances nous informe que dans la majorité des cas une transition de carrière est attribuable à une combinaison de facteurs qui provoque une lassitude du métier, certains chercheurs soutiennent plutôt l'impact majeur des facteurs physiques (blessures, maladies professionnelles, usure, diminution des capacités physiques, invalidité) pour expliquer les transitions de carrière contraintes (Hennekam, 2017 ; CRTD, 2016 ; Sorignet, 2012 ; Cashmore, 2010 ; Ganem et al., 2009 ; Simmons, 2008 ; Regroupement québécois de la danse, 2004). Comme les artistes en danse sont constamment à la recherche de nouvelles opportunités de travail pour répondre à leurs besoins économiques, ceux-ci ont tendance à continuer à exercer leur profession même lorsqu'ils sont blessés ou souffrent de problèmes physiques chroniques. La sous-déclaration des accidents du travail et des maladies professionnelles par les travailleurs précaires est un phénomène important qui a été bien documenté (Ledoux et al., 2008). Ce phénomène est aussi presque universel dans ce milieu puisqu'il a été rapporté que 94% des danseurs se blessent au moins une fois au cours d'une période de 16 mois et que quatre blessures surviennent pour chaque mille heures de travail, ce qui est comparable aux fréquences observées dans les sports professionnels (Ledoux et al., 2008 : 4).

Ainsi, notre recherche, qui porte une attention particulière à la transition de carrière en cours de métier, vise à étudier un profil de transition de carrière contrainte, soit celui engendré en raison de blessures et de maladies professionnelles, incluant l'usure, la diminution des capacités physiques et l'invalidité chez les danseuses et danseurs. En nous basant sur la définition de Jeffri (2005) nous considérons que la transition de carrière

est, dans le domaine artistique, le stade au cours duquel l'artiste cesse de performer activement.

Les transitions de carrière provoquées par des facteurs physiques (blessures, maladies professionnelles, usure, diminution des capacités physiques, invalidité) représentent une forme de transition contrainte en raison de leur caractère inattendu. D'ailleurs, leur arrivée soudaine empêche la danseuse ou le danseur de se préparer adéquatement comme c'est le cas lors d'une transition de carrière volontaire. Or, la planification de la reconversion est primordiale et permet non seulement de prendre tous les éléments importants en considération, mais également de réduire les sentiments douloureux générés par ce processus (Harper, 2012). Cette préparation n'est pas possible lorsqu'une blessure ou une maladie professionnelle provoque soudainement une interruption des activités.

Dans le cadre de notre étude, nous avançons que les transitions de carrière contraintes provoquées en raison de facteurs physiques (blessures, maladies professionnelles, usure, diminution des capacités physiques, invalidité) génèrent des difficultés d'ordre psychologique et identitaire. Selon certains chercheurs, ces facteurs physiques seraient les causes les plus fréquentes des transitions de carrières contraintes (Regroupement québécois de la danse, 2004), ce qui souligne l'importance d'accorder une attention particulière à ce phénomène.

Ceci nous conduit à poser la question de recherche suivante : **Comment s'opèrent et sont vécues les transitions de carrière provoquées en raison de blessures et de maladies professionnelles, incluant l'usure, la diminution des capacités physiques et l'invalidité, chez les danseuses et les danseurs à Montréal ?**

Deux propositions sont avancées pour opérationnaliser cette question :

Proposition 1 : Les transitions de carrière provoquées par des facteurs physiques (blessures, maladies professionnelles, usure, diminution des capacités physiques,

invalidité) sont difficiles à vivre étant donné qu'elles sont inattendues. Par conséquent, elles s'imposent comme une contrainte du fait que les artistes ne s'y sont pas préparés.

Comme le met en évidence Schlossberg (1981) dans son modèle d'adaptation à la transition (voir section 2.3.3), lorsqu'un changement est externe, c'est-à-dire qu'il est forcé par d'autres personnes ou par les circonstances, ce qui est le cas d'une transition de carrière involontaire, l'adaptation est beaucoup plus difficile. Par ailleurs, une transition de carrière contrainte survient généralement dans des moments qui ne sont pas idéaux, notamment au niveau économique, ce qui accentue les difficultés d'adaptation. Les faibles revenus gagnés durant la carrière ou les possibles difficultés financières présentes peuvent occasionner des difficultés au moment où l'artiste doit soudainement entreprendre une transition. L'artiste a alors moins de possibilités de prendre en charge les coûts associés à celle-ci, ce qui explique que ce dernier doit souvent compter sur le support de sa famille ou de son conjoint (Harper, 2012 ; Simmons, 2008).

Toujours selon Schlossberg (1981), lorsque le changement survient soudainement ou de manière inattendue, il est impossible de le prévoir, de le planifier et de prendre en considération tous les aspects importants, ce qui rend également l'adaptation plus difficile. Nous savons que la préparation est la clé. Non seulement l'expérience d'une transition est meilleure lorsque celle-ci est préparée, le niveau de satisfaction professionnelle se voit également plus élevé (Harper, 2012, Jeffri et Throsby, 2006). C'est d'ailleurs pourquoi les transitions de carrière volontaires sont plus évidentes à traverser. L'individu a généralement le temps de s'y préparer, de se faire à l'idée et de s'adapter. Or, en raison du caractère inattendu et soudain des transitions de carrière provoquées par des facteurs physiques (blessures, maladies professionnelles, usure, diminution des capacités physiques, invalidité), la préparation est souvent impossible en raison du fait que l'individu doit rapidement trouver une alternative (Simmons, 2008). Cela étant dit, les individus qui entreprennent une transition de carrière involontaire sont souvent forcés de prendre des décisions non optimales en raison des circonstances par le fait qu'ils n'ont pas eu la chance de récolter suffisamment d'information et de prendre en considération tous les aspects importants (Fouad et Bynner, 2008). Enfin, toujours selon Schlossberg (1981),

sachant que ce type de transition est permanent, il est fréquemment vécu comme une perte et est accompagné de sentiments négatifs et douloureux.

Proposition 2 : Les transitions de carrière contraintes provoquées par des facteurs physiques (blessures, maladies professionnelles, usure, diminution des capacités physiques, invalidité) sont difficiles à vivre parce qu'elles sont associées à d'importantes difficultés psychologiques et identitaires.

Une transition de carrière involontaire est en effet documentée comme l'événement de vie le plus stressant qui affecte fortement la santé psychologique d'un individu (Oakland, MacDonald et Flowers, 2012) et génère des difficultés comme la dépression, l'anxiété ainsi qu'une remise en question de l'identité (Harrison et Ruddock-Hudson, 2017 ; Fachin et Davel, 2015 ; Oakland, MacDonald et Flowers, 2012 ; Fabre et al., 2012 ; Heppner, 1998 ; Louis, 1980). D'autres réponses psychologiques et d'autres émotions peuvent apparaître telles qu'une sensation de perte de contrôle, de la frustration, de la culpabilité, de la peur, de la confusion, de la tristesse, de la désorientation, même de la honte et un sentiment d'échec et de déni (Harrison et Ruddock-Hudson, 2017 ; Hennekam et Bennett, 2016 ; Oakland, MacDonald et Flowers, 2012 ; Cashmore, 2010 ; Roncaglia, 2008). D'ailleurs, il n'est pas rare de voir apparaître des comportements nocifs d'abus de substances et des troubles alimentaires (Roncaglia, 2010 ; Pickman, 1987). Une transition de carrière involontaire est donc très douloureuse et difficile à vivre et conduit à des émotions négatives qui menacent le bien-être psychologique des danseurs (Hennekam et Bennett, 2016). Certains chercheurs vont même jusqu'à parler de processus de deuil et de perte (Parkes, 1971).

Les individus qui sont forcés d'opérer une transition en raison de problèmes de santé ont souvent des niveaux de satisfaction nettement inférieurs à ceux qui ont été forcés d'entreprendre une transition en raison d'autres facteurs (voir section 2.2.3) (Dingemans et Henkens, 2014). Par ailleurs, selon Taylor et Ogilvie (1994), les blessures peuvent non seulement mettre fin à la carrière de l'athlète drastiquement, mais elles peuvent également entraîner une détresse psychologique grave qui se manifeste par la

dépression, la toxicomanie et même des idées suicidaires, des crises d'identité, de l'anxiété et une perte d'estime de soi. Ce faisant, nous estimons que les transitions de carrière provoquées par des facteurs physiques sont particulièrement difficiles à vivre. À la lumière des informations que nous détenons sur le sujet, le bien-être des individus forcés d'entreprendre une transition de carrière en raison de facteurs physiques nous apparaît fortement menacé. Dans les faits, ce processus, qui est vécu comme une perte et même parfois comme un deuil, est d'autant plus douloureux et déchirant que, du fait de son caractère inattendu, les artistes qui le vivent n'ont pas pu s'y préparer.

Une transition de carrière contrainte se traduit aussi souvent par une crise identitaire qui est vécue comme un deuil identitaire ou, du moins, comme un déchirement important du fait de l'artiste délaisse subitement une part importante de lui qui l'habite souvent depuis le plus jeune âge (Barré, 2019 ; Sorignet, 2012 ; Cashmore, 2010 ; Pickman, 1987). Ce déchirement explique d'ailleurs pourquoi les difficultés psychologiques et identitaires sont aussi intimement liées. Ce passage oblige le danseur à reconsidérer une partie importante de lui-même ainsi que les éléments structurels de son identité sociale et individuelle (Bourneton, 2011).

3.2 Pertinence scientifique et sociale de la recherche

Puisque les blessures et l'usure physique auxquelles sont confrontés les danseurs sont liées à l'exercice même du métier de danseur et qu'un bon nombre d'interprètes sont forcés d'envisager une reconversion professionnelle en raison de ces facteurs (Ganem et al., 2009), il est primordial de porter une attention particulière à ces éléments. D'un point de vue scientifique, notre étude se justifie par le fait qu'il s'agit d'un sujet de recherche qui n'a jamais été étudié sous cet angle et que cette problématique sur le terrain particulier de la danse à Montréal n'a pas été investiguée. Ainsi, nous prévoyons que notre recherche permettra de faire avancer les connaissances dans ce domaine. Comme certains auteurs l'ont aussi avancé, l'étude des carrières artistiques peut aussi amener à considérer des mutations qui sont appelées à toucher d'autres métiers, notamment en ce qui a trait aux différentes formes de précarité qui caractérisent aujourd'hui un nombre

grandissant de professions. Dans un autre registre, notre recherche permettra également un avancement des connaissances dans un contexte où le ministère de la Culture et des Communications du Québec souhaite mettre en place des mesures de soutien adaptées pour ces artistes en transition de carrière.

Enfin, cette recherche a également pour ambition de permettre aux artistes de mieux comprendre l'importance des facteurs physiques (blessures, maladies professionnelles, usure, diminution des capacités physiques, invalidité) dans la poursuite de l'exercice de leur métier. Sachant que de nombreuses blessures causent des interruptions de carrière qui peuvent se prolonger et prendre la forme d'une transition de carrière, cette étude pourra permettre aux danseurs et danseuses de saisir les répercussions de ces transitions sur leur santé et leur bien-être psychologique. En fait, nous espérons que ces derniers seront davantage en mesure de comprendre l'importance de ces facteurs de risque qui menacent leur santé ainsi que leur avenir professionnel en danse.

CHAPITRE 4 – MÉTHODOLOGIE DE LA RECHERCHE

« J'ai fait cette carrière surtout par besoin d'expression en quelque part, de m'exprimer. Je suis quelqu'un qui n'aime pas beaucoup parler, alors j'ai trouvé dans cette discipline, je crois, quelque chose qui me convient, l'expression par le mouvement, le geste. » – Directeur d'une compagnie de danse et ancien danseur

La revue de littérature réalisée nous permet de formuler deux propositions qui guident notre recherche. Considérant la nature de la problématique, qui vise à étudier comment s'opèrent et sont vécues les transitions de carrière provoquées en raison de blessures et de maladies professionnelles, incluant l'usure, la diminution des capacités physiques et l'invalidité, notre recherche est réalisée dans le cadre d'une démarche qualitative et quantitative basée, entre autres, sur la conduite d'une étude de cas multiples auprès d'individus ayant entrepris une transition de carrière involontaire en raison de ces facteurs. En plus de permettre d'avoir une meilleure compréhension des trajectoires provoquées par ces facteurs par la compilation de plusieurs récits d'expériences vécues, cette méthodologie est privilégiée, car elle permet d'investiguer et de comprendre des phénomènes contemporains en profondeur et dans leur contexte réel. En effet, l'étude de cas permet de prendre en considération des conditions contextuelles importantes qui sont pertinentes pour le phénomène à l'étude (Yin, 2009). Notre étude repose également sur une enquête en ligne, ce qui permet d'éclairer les résultats obtenus à l'aide de la démarche qualitative. Réciproquement, les résultats qualitatifs permettent d'éclairer les données quantitatives.

Ainsi, pour la réalisation de cette recherche, nous mobilisons une double approche méthodologique qui repose sur des données quantitatives et qualitatives. Cette façon de procéder peut s'expliquer par le fait que les données quantitatives sont essentielles pour expliquer ou tester les propositions de notre étude de cas (Yin, 2009). Dans ce chapitre, nous expliquons d'abord la méthodologie que nous avons mise en œuvre, soit la démarche quantitative (4.1) et la démarche qualitative (4.2). Par la suite, nous justifions la pertinence de ces démarches (4.3), et nous présentons notre méthode d'analyse (4.4), les aspects d'ordre éthique (4.5) et la validité de nos résultats (4.6).

4.1 Données quantitatives

Dans le cadre de notre recherche, les données d'enquêtes quantitatives sont issues d'un projet de recherche sur la transition de carrière dans les arts de la scène (danse, cirque, musique et théâtre) réalisé à la demande du ministère de la Culture et des Communications du Québec (Barré et al., 2020). Cette recherche repose notamment sur la réalisation d'un sondage en ligne qui porte sur l'identification des enjeux et des besoins qu'éprouvent les artistes des arts de la scène en matière de transition de carrière. Les artistes des quatre professions ont été sollicités par courriel par les associations représentantes afin de compléter ce sondage en ligne. Pour la danse, il s'agissait de l'Union des artistes (UDA), du Regroupement québécois de la danse (RQD) et du Centre québécois de ressources et transition pour danseurs (CQRTD). L'objectif de cette enquête n'était pas seulement d'explorer en profondeur la problématique de la transition de carrière, mais était plus global puisqu'il visait à documenter les conditions de pratique de ces domaines artistiques. Au total, 1 061 personnes ont répondu à cette enquête dont 834 questionnaires valides ont pu être extraits ³¹.

Pour la réalisation de notre recherche, seules les données propres au milieu de la danse sont utilisées ici, ce qui équivaut à 129 questionnaires exploitables. Ces données représentent du matériel utile que nous réutilisons sous un regard nouveau et qui nous permet d'étudier comment s'opèrent et sont vécues les transitions de carrière provoquées par des facteurs physiques (blessures, maladies professionnelles, usure, diminution des capacités physiques, invalidité). Il convient de mentionner que, bien qu'il s'agisse d'un questionnaire en ligne, la majorité des données recueillies sont de nature qualitative.

³¹ Ces 834 questionnaires valides provenaient de 129 artistes de la danse (66 interprètes, 20 chorégraphes (incluant les directeurs artistiques), 16 interprètes et chorégraphes, 7 enseignants (incluant les répétiteurs), 16 individus de métiers pluriels (interprète, chorégraphe, enseignant, etc.) et 1 autre) (15,4%), de 73 artistes du cirque (8,7%), de 207 artistes de la musique (24,8%), de 263 artistes du théâtre (31,5%) et de 162 artistes de secteurs « autres » (télévision, cinéma, marionnettistes, etc.) (19,5%). Certes, l'évaluation de la représentativité de la population est un défi de taille dans le domaine des arts de la scène considérant que la population des artistes, c'est-à-dire le nombre de personnes formant le « groupe » social des artistes, s'avère difficile à définir, que les communautés professionnelles sont segmentées et que les parcours individuels sont atypiques. Dans ces circonstances, la voie la plus raisonnable à adopter était la diffusion d'une enquête en ligne qui exigeait de se doter d'un maximum de moyens afin de rejoindre un maximum de personnes de toutes les communautés de création, de tous les âges et de toutes les tendances esthétiques (Barré et al., 2020).

Nous reviendrons ultérieurement sur la manière dont ces données seront analysées (section 4.4).

4.2 Données qualitatives

Une partie des données d'enquêtes qualitatives sont également issues de l'étude menée par cette équipe de recherche sur la transition de carrière dans les arts de la scène (Barré et al., 2020). Cette recherche reposait sur plus d'une cinquantaine d'entretiens semi-dirigés réalisés auprès des acteurs institutionnels, des principaux grands employeurs, des principales institutions éducatives ainsi qu'auprès d'artistes en transition de carrière. Cet exercice a nécessité l'élaboration de quatre questionnaires d'entrevues. Bien qu'ils étaient quelque peu différents, ces questionnaires avaient essentiellement pour objectif de rassembler, à l'aide de questions ouvertes, les points de vue des différents acteurs autour des besoins et des enjeux qu'ils identifiaient en matière de transition de carrière. Ces questionnaires visaient également à collecter de l'information sur les carrières artistiques et les conditions d'activités des domaines artistiques.

De ces entretiens, seuls ceux réalisés dans le domaine de la danse sont retenus ici, soit un total de quatorze entrevues. Dix parmi celles-ci ont été réalisées auprès des principaux acteurs institutionnels du milieu (Union des artistes, Regroupement québécois de la danse, Centre québécois de ressources et transition pour danseurs, Conseil des arts et des lettres du Québec, Conseil des arts de Montréal), des principales écoles de formation (École de danse contemporaine de Montréal, École supérieure de ballet, École de danse de Québec) ainsi qu'auprès des principaux grands employeurs du secteur (Grands Ballets canadiens, Ballet Jazz de Montréal) (voir le tableau 2 ci-dessous). De plus, quatre entretiens ont été réalisés auprès d'artistes de la danse en transition de carrière dans le cadre d'un projet pilote³² (voir le tableau 3 ci-dessous). Outre les informations recueillies sur les carrières et les besoins en matière de transition de carrière, ces entretiens ont

³² Pour ces quatre entretiens, ces transitions de carrière étaient majoritairement contraintes par la précarité des conditions de travail et non pas par des facteurs physiques.

permis de recueillir des données sur la manière dont s'opèrent et sont vécues ces transitions, données qui nous sont fortement utiles.

Tableau 2. Synthèse des entretiens réalisés par l'équipe de recherche auprès des acteurs institutionnels, des institutions de formation et des grands employeurs de milieu de la danse à Montréal

Acteurs institutionnels	Union des artistes
	Regroupement québécois de la danse
	Centre québécois de ressources et transition pour danseurs
	Conseil des arts et des lettres du Québec
	Conseil des arts de Montréal
Institutions éducatives	École de danse contemporaine de Montréal
	École supérieure de ballet
	École de danse de Québec
Grands employeurs	Grands Ballets canadiens
	Ballet Jazz de Montréal

Tableau 3. Synthèse des entretiens réalisés par l'équipe de recherche auprès d'artistes en transition de carrière (projet pilote)

Individus rencontrés	Sexe	Statut d'emploi	Tranche d'âge
Interprète et chorégraphe	Féminin	Travailleuse autonome	60-69
Interprète et chorégraphe	Féminin	Employée d'une grande compagnie et travailleuse autonome	40-49
Interprète et chorégraphe incorporée	Féminin	Travailleuse autonome	40-49
Interprète et chorégraphe incorporée	Féminin	Employée d'une grande compagnie et travailleuse autonome	40-49

De manière à compléter et approfondir ces données, notre recherche est basée sur la réalisation de sept entretiens qualitatifs semi-structurés supplémentaires. Six de ces entretiens ont été réalisés auprès d'artistes de la danse qui ont été contraints à entreprendre une transition de carrière en raison de facteurs physiques (blessures, maladies professionnelles, usure, diminution des capacités physiques, invalidité). Bien que nous eussions fait preuve de souplesse dans la sélection des artistes rencontrés, deux critères devaient être remplis par les artistes sélectionnés. D'abord, il était

nécessaire d'être ou d'avoir été un artiste professionnel de la danse. À cet effet, bien que la définition de l'artiste professionnel ne fasse pas l'objet d'un consensus dans la littérature et les milieux artistiques, il est communément admis que les artistes professionnels participent, à titre d'interprète ou de créateur, à la réalisation de productions artistiques reconnues dans leurs milieux, qu'ils tirent des revenus de cette pratique, et qu'ils disposent d'un minimum d'années d'expérience³³. Pour ce qui concerne le second critère, le candidat devait avoir entrepris ou complété une transition de carrière en raison de blessures ou de maladies professionnelles, incluant l'usure, la diminution des capacités physiques et l'invalidité. La prise de contact et la sollicitation auprès de ces artistes a reposé sur des liens étroits avec le Centre québécois de ressources et transition pour danseurs (CQRD) qui a non seulement été en mesure d'identifier les artistes répondant à ces critères, mais a également été responsable de solliciter ces derniers afin de participer à notre étude. Au final, trois de ces artistes avaient fait carrière à titre d'employés auprès de grandes compagnies de danse et trois de ceux-ci avaient fait carrière à titre de travailleurs autonomes (voir le tableau 4 ci-dessous). Il est possible de constater qu'à la différence du projet de cette équipe de recherche (Barré et al., 2020) qui vise à étudier les dispositifs en amont de la transition de carrière, notre recherche vise à observer des transitions de carrière en cours ou terminées qui ont été provoquées par des facteurs physiques.

Ce volet de notre étude s'appuie en partie sur le questionnaire d'entrevue utilisé lors des entretiens réalisés dans le cadre de ce projet pilote mené par cette équipe de recherche (Barré et al., 2020). Afin d'être adapté à nos objectifs de recherche ainsi qu'à notre public visé, nous lui avons ajouté des éléments qui portent, entre autres, sur l'effet des blessures et des maladies professionnelles dans la fragilisation de l'état de santé, sur la manière dont sont vécues ces transitions ainsi que sur les difficultés psychologiques et identitaires que génèrent ce processus. À l'aide de questions ouvertes, ce questionnaire a essentiellement pour objectif de rassembler de l'information sur les carrières artistiques, sur les conditions d'activités des domaines artistiques ainsi que sur les points de vue de ces artistes autour des besoins et des enjeux qu'ils identifient en matière de transition de

³³ Cette définition est communément utilisée par les Conseils des arts.

carrière provoquée en raison de facteurs physiques. Ce questionnaire vise également à collecter une série d'information sur la manière dont ces transitions sont vécues et les difficultés qu'elles occasionnent (annexe 3).

De plus, un septième entretien a été réalisé auprès d'une représentante d'une institution qui représente les danseuses et danseurs à Montréal. En plus de récolter des informations sur les transitions de carrière provoquées par des facteurs physiques, cette rencontre avait pour objectif de rassembler des données sur le cadre institutionnel et législatif qui entourent la problématique de la transition de carrière. Pour les fins de cet entretien, nous avons bâti un sixième questionnaire qui vise essentiellement à recueillir, à l'aide de questions ouvertes, des informations sur les exigences physiques du métier, sur la problématique de la transition de carrière provoquée par des facteurs physiques ainsi que sur le cadre institutionnel entourant cette problématique (annexe 4). Les nombreuses années d'expérience dans le traitement et la gestion de dossier de transition de carrière de cette représentante ont rendu cette rencontre très utile à la compréhension du milieu et de ses dynamiques.

Tableau 4. Synthèse des entretiens réalisés en surplus dans le cadre de notre recherche			
Individus rencontrés	Sexe	Statut d'emploi	Tranche d'âge
Interprète	Féminin	Employée d'une grande compagnie	40-49
Interprète	Féminin	Employée d'une grande compagnie	30-39
Interprète	Féminin	Employée d'une grande compagnie	30-39
Interprète	Féminin	Travailleuse autonome	30-39
Interprète	Masculin	Travailleur autonome	40-49
Interprète	Masculin	Travailleur autonome	40-49
Représentante d'une institution qui représente les danseuses et danseurs à Montréal	Féminin	Également ancienne danseuse œuvrant à titre d'employée d'une grande compagnie	40-49

Il convient de spécifier qu'avant de réaliser ces sept entretiens et avant même d'ajuster nos questionnaires de recherche en fonction de nos objectifs, nous avons pris le soin d'analyser les données secondaires que nous tirons de la recherche de Barré et al. (2020). Cela nous a permis d'ajuster notre questionnaire et d'articuler les données obtenues au matériel de recherche qualitatif et quantitatif extrait de cette recherche.

4.3 Pertinence des démarches méthodologiques retenues

4.3.1 La démarche quantitative

Comme mentionné précédemment, les données quantitatives sont essentielles pour expliquer ou tester les propositions de notre étude de cas (Yin, 2009). De cette façon, ces données viennent appuyer et compléter l'information issue de nos entretiens semi-structurés. Les méthodes quantitatives et qualitatives sont donc complémentaires. Ces méthodes se nourrissent l'une l'autre alors que chacune répond à des questionnements précis, ce qui apporte une plus-value scientifique notable à notre recherche. En fait, non seulement cette articulation permet de porter un double regard sur un même objet, mais les résultats obtenus à l'aide d'une méthode peuvent être validés, invalidés ou relativisés par l'autre approche (Dietrich et al., 2012).

L'analyse quantitative éclaire l'analyse qualitative en permettant de relativiser les résultats obtenus lors des entretiens ainsi que les comportements observés. Réciproquement, l'analyse qualitative éclaire l'analyse quantitative. En effet, les données qualitatives fournissent des approfondissements de certains résultats qui resteraient méconnus sans une bonne connaissance du terrain et de l'expérience vécue des personnes enquêtées. À vrai dire, les analyses qualitatives permettent de comprendre et d'expliquer ce que les données quantitatives ne font que constater (Dietrich et al., 2012). C'est d'ailleurs pourquoi notre recherche repose sur une double approche méthodologique.

4.3.2 La démarche qualitative et l'étude de cas

La démarche qualitative est pertinente dans notre cas en raison de la nature compréhensive de cette méthode et de la rigueur nécessaire à la généralisation des résultats (Alami et al., 2013). La recherche qualitative, de par sa nature, s'intéresse à la complexité d'un phénomène, aux effets des situations ainsi qu'à la manière dont les acteurs perçoivent leur expérience à l'intérieur d'un contexte social donné. Ces éléments nous permettent d'acquérir une connaissance fine des problématiques et enjeux auxquels les acteurs sont confrontés, tout en ayant une compréhension de la logique sociale de ces acteurs (Noiseux, 2010 ; Alami et al., 2013), ce qui est pertinent dans le cadre de notre recherche. Cette démarche permet également d'illustrer l'ambivalence de la plupart des réalités sociales qui découle de la diversité des intérêts de chaque groupe d'acteurs (Alami et al, 2013).

L'étude de cas s'avère être la méthode plus appropriée à cet égard, car elle permet de comprendre un phénomène en situation réelle. Elle permet une analyse détaillée et en profondeur sur un nombre limité de sujets (Barlatier, 2018), le tout en s'appuyant sur les récits d'expériences vécues des acteurs. Les démarches méthodologiques de l'étude de cas et de la recherche qualitative sont des méthodes inductives qui explorent des événements réels et qui permettent, à partir d'un concept plus général, d'une idée sommaire et sur la base des faits observés, de tirer une conclusion plus générale (Alami et al., 2013 ; Deslauriers, 1991).

4.4 Méthodologie comparative du matériel de recherche

Au niveau méthodologique, en nous basant sur une des composantes de la méthodologie de l'analyse stratégique, nous cherchons d'abord à comprendre le terrain et sa structuration, ce qui explique que cette méthode s'inscrit dans une démarche hypothético-inductive. Nos entretiens semi-directifs ainsi que nos données quantitatives récoltées à l'aide du sondage en ligne sont analysés à l'aide de la double comparaison que permet de réaliser cette approche. Pour les données récoltées à l'aide de l'enquête en ligne, cette double comparaison est réalisable en raison de la nature qualitative de la plupart de ces données. En fait, l'analyse stratégique vise à comparer les témoignages d'acteurs qui se

trouvent dans des situations a priori distinctes et a priori identiques, d'où l'expression « double comparaison » (Crozier et Friedberg, 1977). Comme l'a mis en évidence Bloch (2012), cette démarche est la plus appropriée pour aborder la temporalité et le vécu des artistes et permet, par une analyse comparative de ces différents récits, de dégager des lignes de convergence et de fuite pour ensuite en dégager des conclusions plus larges.

Notre analyse va ainsi porter sur un corpus de données descriptives relatives aux opinions, aux perceptions, aux sentiments et aux attitudes d'artistes placés en situation de transition de carrière contrainte en raison de blessure ou de maladie professionnelle qui les empêche de poursuivre leur carrière. L'analyse stratégique, qui est réalisée à l'aide d'une comparaison des données convergentes et divergentes de l'expérience vécue des participants, permet de dégager la logique interne et la rationalité des relations et des interactions qui sous-tendent le système ainsi que les stratégies mises en place par les acteurs. Cela étant dit, l'analyse stratégique sert de méthode de fond et nous nous appuyons sur celle-ci pour réaliser une double comparaison qui vise justement à mettre en évidence des opinions, des perceptions, des sentiments et des attitudes, et non pas des actions et des stratégies comme le veut pur et dur cette méthode. Cette double comparaison vise donc à mettre en relation les récits d'expériences vécues des acteurs afin de pouvoir en retirer des éléments convergents et divergents qui nous permettront par la suite de dégager des conclusions plus générales.

Les données obtenues par les entretiens semi-structurés et par l'enquête en ligne sont analysées selon cette double comparaison. Notre recherche repose donc sur une analyse transversale des diverses méthodologies mobilisées dans le cadre de notre collecte de données, dont l'objectif commun est d'étudier comment s'opèrent et sont vécues les transitions de carrières provoquées par des facteurs physiques (blessures, maladies professionnelles, usure, diminution des capacités physiques, invalidité). Cette méthodologie d'analyse nous permet d'analyser les résultats dans leur globalité. À vrai dire, les éléments convergents et divergents des retranscriptions d'entretiens et les conclusions tirées du sondage en ligne sont regroupés afin d'en dégager les opinions, les perceptions, les sentiments et les attitudes générées chez les danseurs et danseuses en

situation de transition de carrière contrainte. Au final, la logique et la rationalité des acteurs permettent de dégager des conclusions quant aux propositions préalablement émises relatives à la fragilisation de leur état de santé, à la difficulté de ce type de transition en raison de son caractère inattendu ainsi qu'aux difficultés engendrées par ce processus.

4.5 Aspects d'ordre éthique

Notre méthodologie s'appuie sur des considérations d'ordre éthique de différentes natures. D'abord, les artistes de la danse qui sont en cours de transition de carrière, en raison de facteurs physiques ou autres, n'ont pas nécessairement fait l'annonce publique de leur reconversion et doivent souvent compter sur quelques contrats en danse pour soutenir ce processus. La divulgation d'une reconversion peut annihiler les opportunités d'emploi en danse et donc remettre en cause la réussite de la transition ou du moins affecter grandement ce processus et la manière dont celui-ci est vécu. De plus, il a été largement mis en évidence dans la revue de littérature que les blessures et maladies professionnelles dont sont victimes les danseurs et danseuses font rarement l'objet d'une intervention auprès du chorégraphe. Cela étant dit, il est possible de penser que la divulgation des circonstances entourant une blessure survenue avec un chorégraphe pourrait venir remettre en cause la réputation de ce dernier, notamment en ce qui a trait à la prise en charge de la santé et de la sécurité des danseurs et danseuses de sa compagnie. Notre méthodologie s'appuie sur ces enjeux éthiques dont les répercussions sont vastes et s'étendent au-delà de l'artiste lui-même.

L'anonymat des participants à notre étude est d'une importance majeure. Au cours des entretiens, il est crucial de mettre le candidat à l'aise, mais il est d'autant plus important de lui communiquer les modalités de confidentialité et d'anonymat de son récit et de sa participation. Dans le contenu de ce rapport, il est primordial de porter une attention minutieuse à la confidentialité des informations transmises afin de ne divulguer aucun élément confidentiel.

Notre recherche repose sur un certificat d'éthique octroyé pour la recherche sur la transition de carrière dans les arts de la scène (danse, cirque, théâtre, musique) et est financée par le ministère de la Culture et des Communications (Barré et al., 2020). Notre recherche repose donc sur le respect de la confidentialité et de l'anonymat des questionnaires complétés et des acteurs interviewés. Avant de compléter le sondage en ligne ainsi qu'avant chaque entretien, les participants étaient avisés de ces modalités de confidentialité et d'anonymat. Par ailleurs, les individus rencontrés dans le cadre des entretiens semi-structurés étaient invités à signer un formulaire d'information et de consentement les informant des objectifs de la recherche, des modalités de participation à cette recherche ainsi que de leur droit de retrait (annexe 5).

4.6 Validité des résultats

Afin d'assurer la validité scientifique de notre recherche, nous nous sommes assurés de sa validité interne et externe. Notre recherche mobilise une représentation fidèle de la réalité exposée par les participants qui repose sur une série d'entretiens qui ont été considérés à valeur égale dans le traitement et l'analyse des données. Les résultats obtenus offrent une représentation la plus authentique possible de la réalité à laquelle sont confrontés les artistes qui entreprennent une transition de carrière contrainte en raison de facteurs physiques. Étant donné que notre recherche ne vise pas à analyser une causalité, mais plutôt à analyser l'expérience vécue des participants en mettant en évidence des opinions, des perceptions, des sentiments et des attitudes, la validité interne découle des résultats plausibles pour le terrain étudié, mais également de l'existence de liens étroits entre les observations empiriques et les concepts théoriques (Yin, 2009). La double comparaison sur laquelle repose notre méthodologie permet de mettre en évidence des éléments convergents et divergents qui permettent ensuite d'émettre des conclusions plus générales, qui elles reposent sur une plausibilité de l'interprétation de ces données. Cette généralisation des données, qui repose sur des résultats justes et fidèles, reflète la réalité des danseuses et danseurs, ce qui témoigne de la validité externe de notre recherche.

Par ailleurs, il convient également de souligner la rigueur dont fait preuve notre méthodologie qui repose sur des guides d'entretien détaillés qui ont déjà fait l'objet de prétests lors d'entretiens semi-directifs réalisés par l'équipe de recherche (Barré et al., 2020). Bien que l'un de ces guides ait été bonifié, soit celui s'adressant aux artistes qui ont entrepris une transition de carrière en raison de facteurs physiques (blessures, maladies professionnelles, usure, diminution des capacités physiques, invalidité), il n'en demeure pas moins que ceux-ci sont effectifs et mesurent adéquatement ce qu'ils doivent mesurer. Notre méthodologie repose également sur une quantité suffisante et diversifiée de données tirées à la fois d'entretiens semi-directifs et d'un sondage en ligne. Sur cette base, nous pensons pouvoir avancer que notre recherche repose sur des fondements scientifiques valides.

CHAPITRE 5 – RÉSULTATS

« C'est comme si [...] ce [n']est pas possible d'avoir une blessure d'usure en danse [...]. Ils le reconnaissent pour le plombier et lui doit toujours tourner son poignet avec les tuyaux, mais ils [ne] veulent pas reconnaître que, en gros, mes genoux, c'est comme le poignet du plombier » – Artiste interprète (employée d'une grande compagnie) en transition de carrière en raison d'une blessure

L'analyse transversale des diverses méthodologies mobilisées dans le cadre de notre collecte de données nous a permis de regrouper trois registres de résultats : les profils de carrières (5.1), l'aspect physique que requiert l'exercice du métier (5.2) et les caractéristiques d'une transition de carrière provoquée en raison de blessures et de maladies professionnelles, incluant l'usure, la diminution des capacités physiques et l'invalidité (5.3).

Nos données d'analyses proviennent de différentes sources : données qualitatives (quatorze entretiens semi-structurés) et quantitatives (sondage en ligne) issues de l'étude de l'équipe de recherche s'étant intéressée à la question de la transition de carrière dans les arts de la scène (danse, cirque, théâtre et musique) (Barré et al., 2020) et données qualitatives complémentaires (sept entretiens semi-structurés). Les extraits d'entretiens provenant d'artistes de la danse ayant été contraints à entreprendre une transition de carrière en raison de facteurs physiques sont clairement distingués des extraits d'entretiens provenant d'artistes du projet pilote réalisé par cette équipe de recherche. Pour rappel, nous utilisons le matériel de cette équipe de recherche et nous l'analysons sous un regard nouveau en fonction de notre question et de nos propositions de notre recherche. Notre objectif est donc ici d'opérer un traitement secondaire de ce matériau.

5.1 Les profils de carrière

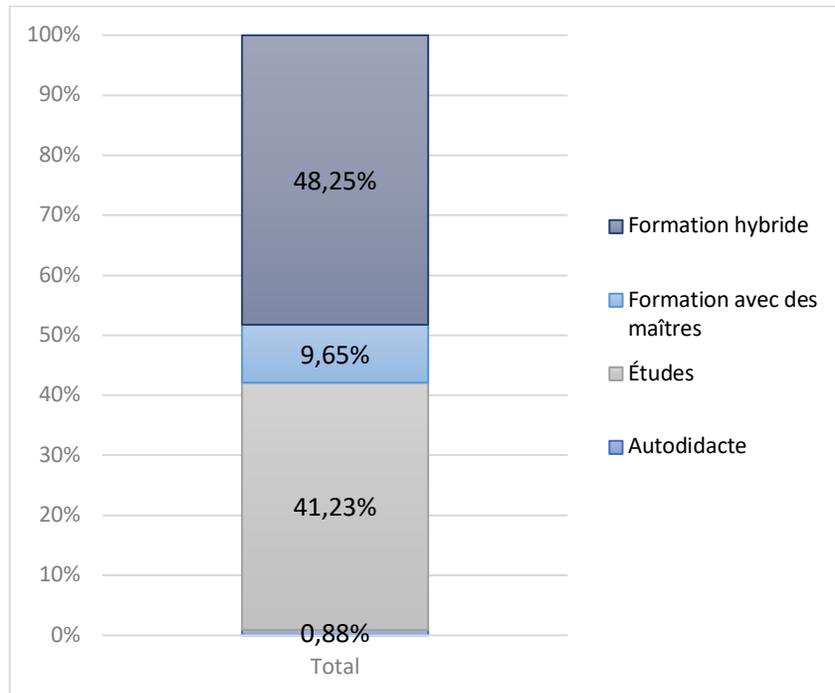
Dans cette section, les tableaux et graphiques présentés sont construits sur la base des données recueillies dans le cadre du sondage en ligne réalisé par l'équipe de recherche s'étant intéressée à la question de la transition de carrière dans les arts de la scène (danse, cirque, théâtre et musique) (Barré et al., 2020). Les données propres au domaine

de la danse ont été extraites puis analysées, ce qui nous a permis de construire les graphiques et les tableaux appropriés selon nos objectifs de recherche. Pour chaque élément observé, la population sur laquelle repose l'analyse est indiquée entre parenthèses (n=X). D'une situation à une autre, la population varie étant donné que les répondants n'étaient pas tenus de répondre à l'ensemble des questions.

5.1.1 Formation et statut d'emploi

Selon les données tirées du sondage en ligne, la majorité des artistes de la danse ont un profil de formation qui relève soit d'un parcours scolaire soit d'un profil hybride qui intègre un parcours d'études ainsi que des classes de maîtres, un apprentissage au sein de compagnies, etc. Cela concerne plus de 90% des artistes de la danse. Les artistes de la danse connaissent une faible proportion d'autodidactes (0,88%) (figure 1). À cet effet, il ressort des entretiens que les artistes de la danse autodidactes se qualifient souvent « d'outsiders » et se sentent parfois limités dans leurs opportunités d'emploi. Non seulement leur niveau technique ne semble pas le même que celui d'artistes qui sont passés par des écoles supérieures de danse, mais leurs contacts dans le milieu semblent également moins développés. Cela peut en partie s'expliquer par le fait que les individus qui se considèrent comme autodidactes ont généralement débuté la danse plus tardivement. En ce sens, les capacités physiques, mais aussi l'esthétique artistique, sont moins développées pour rencontrer les exigences élevées sur le marché.

Figure 1. Profils de formation (n=114)



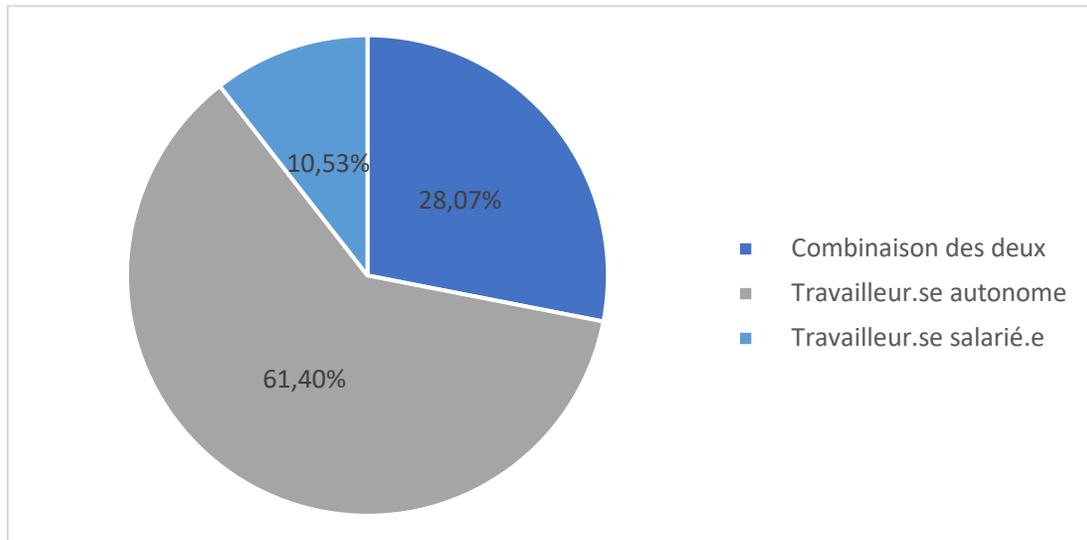
Concernant le *plus haut niveau d'étude atteint*, selon les données tirées du sondage en ligne, le *niveau collégial* (ou équivalent) est celui qui relève de la plus grande proportion des artistes de la danse (44,76%). La proportion d'artistes détenant une formation de niveau universitaire (baccalauréat, maîtrise ou doctorat) est tout de même très importante dans le domaine de la danse (40,00%) (tableau 5).

Tableau 5. Répartition du plus haut niveau d'étude atteint

<i>Plus haut niveau d'étude atteint</i>	<i>Variables</i>	
	<i>n</i>	<i>%</i>
Aucune formation d'une institution reconnue	8	7,62%
Collégial ou équivalent	47	44,76%
Certificat universitaire	4	3,81%
Baccalauréat ou équivalent	23	21,90%
Maîtrise ou équivalent	16	15,24%
Doctorat (Ph.D)	3	2,86%
Autre	4	3,81%
Total	105	100,00%

Concernant le statut d'emploi habituel, toujours selon les données tirées de ce sondage, près de 90% des artistes de la danse œuvrent à titre de travailleurs autonomes (incluant ceux qui combinent emploi autonome et salarié). Seuls environ 10% des danseurs sondés sont des travailleurs salariés qui n'ont pas recours au travail indépendant (figure 2).

Figure 2. Répartition du statut d'emploi habituel dans l'activité artistique principale (n=114)



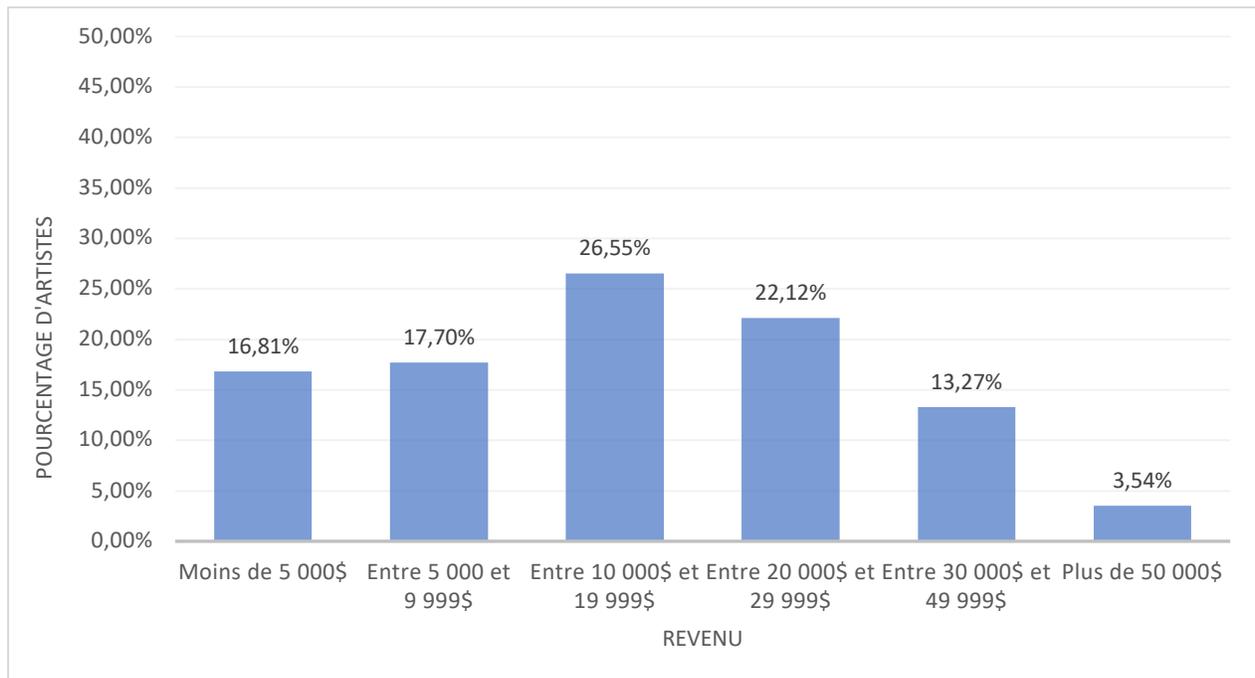
Nos entretiens qualitatifs nous permettent d'observer que les artistes salariés de grandes compagnies ont habituellement des contrats de travail d'une durée d'un an renouvelable annuellement. Ces contrats comprennent généralement entre 44 et 48 semaines de travail. Pour les artistes qui œuvrent à titre de travailleurs autonomes, soit la majorité d'entre eux, le marché fonctionne par des projets de courte durée qui peuvent s'étendre d'une seule journée à quelques mois. Les danseuses ou danseurs qui œuvrent à titre de travailleurs autonomes travaillent généralement sur plus d'un projet en danse en même temps.

5.1.2 Conditions socioéconomiques

Toujours selon les données tirées de l'enquête en ligne, plus de la moitié des danseurs (61,06%) ont retiré moins de 20 000\$ de leurs *activités artistiques* au cours de l'année

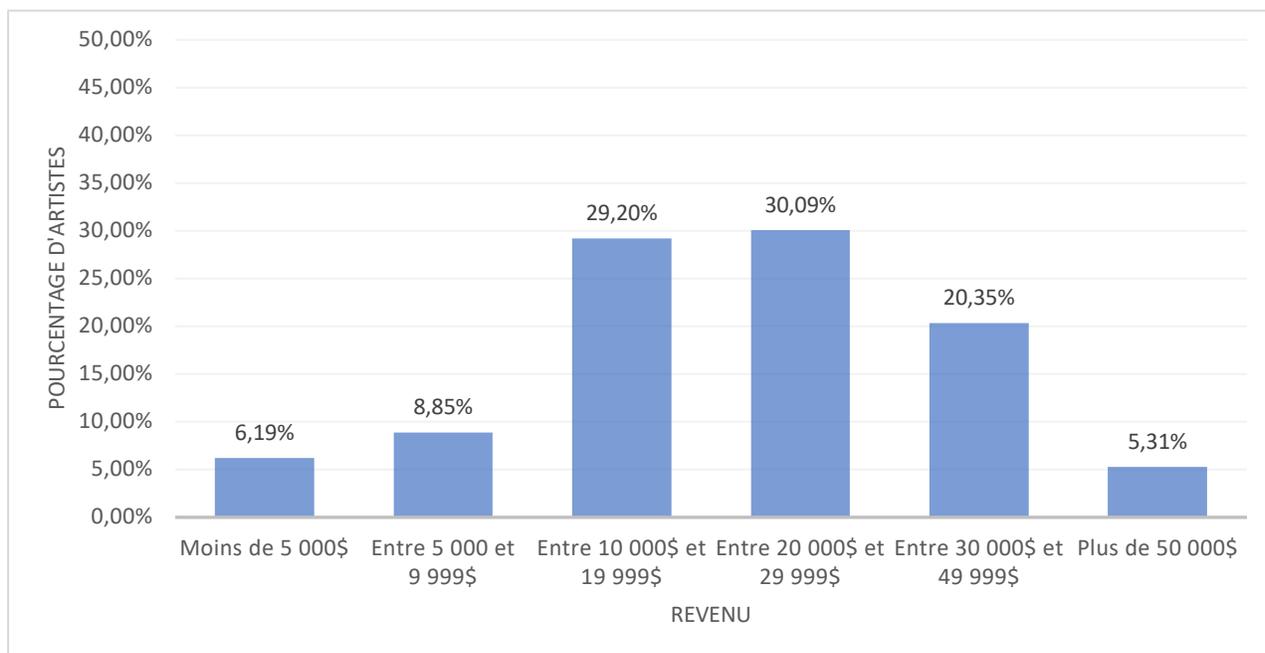
2019. La proportion d'artistes se situant dans les plus hautes tranches de revenus (30 000\$ et plus) représente seulement 16,81% des artistes de la danse (figure 3).

Figure 3. Répartition du revenu tiré des activités artistiques au cours de l'année 2019 (n=113)



Pour ce qui concerne les revenus totaux, tirés des *activités artistiques et non artistiques*, au cours de l'année 2019, la majorité des artistes de la danse (74,33%) ont retiré des revenus inférieurs à 30 000\$. Seuls 5,31% des danseurs ont gagné des revenus totaux supérieurs à 50 000\$ (figure 4). À titre de comparaison, en 2014, le revenu médian de tous les travailleurs canadiens était de 32 800\$ (CRTD, 2016). En 2019, la majorité, soit 74,33% des artistes de la danse, avait des revenus totaux (c'est-à-dire les revenus tirés des activités artistiques et non artistiques) inférieurs à cette somme.

Figure 4. Répartition du revenu tiré des activités artistiques et non artistiques au cours de l'année 2019 (n=113)



« Il y a des périodes que je ne sais plus comment je vivais » – Artiste interprète et chorégraphe en transition de carrière, projet pilote

« Je ne sais pas comment j'ai fait, mais j'ai réussi à vivre de pauvreté pendant quelques années » – Artiste interprète et chorégraphe en transition de carrière, projet pilote

Les données tirées du sondage en ligne nous permettent d'observer que les revenus que les artistes retirent de leur activité artistique sont *stables* pour 42,98% d'entre eux. Pour 34,21% d'entre eux, ceux-ci sont *en croissance* ou *en forte croissance*. Pour 22,81% des artistes de cette profession, leurs revenus provenant de leur activité artistique sont en *diminution* ou *en forte diminution*. Ce sondage ayant été réalisé avant que la pandémie mondiale de COVID-19 ne débute, nous pouvons imaginer que ce taux d'activité ainsi que les revenus tirés de ces activités artistiques sont en forte diminution pour la majorité des artistes de la danse.

Nous constatons par ailleurs que le travail de danseur comporte une part significative de « travail gratuit », surtout lors de l'entrée sur le marché du travail, à la sortie de la période

de formation. Les interprètes participent souvent à plusieurs projets gratuitement dans le but de se faire connaître et d'obtenir d'éventuels contrats rémunérés. Ces activités occupent d'ailleurs une partie importante de leur temps. Selon les données qualitatives et quantitatives de cette équipe de recherche, malgré ce travail non payé, les interprètes ont le sentiment d'exercer leur métier à titre de professionnel.

Même dans les situations où le travailleur autonome en danse gagne un salaire décent, sa situation demeure précaire, car il ne s'agit souvent pas d'un travail à temps plein ou d'un projet de longue durée. Aussi, les années payantes servent généralement à rembourser les dettes accumulées au cours d'années moins fructueuses.

« [...] même en étant bien payé comme ça, j'étais toujours dans la pauvreté dans le fond, mais moi, ça ne me dérangeait pas. » – Artiste interprète (travailleur autonome) en transition de carrière en raison d'une blessure

Pour ce qui est des artistes salariés des grandes compagnies de danse, le salaire est généralement attribué par des échelles de salaire. Il ressort de nos entretiens que ces derniers sont conscients que leurs conditions socioéconomiques sont plus favorables et stables que celles des danseurs qui œuvrent à titre de travailleurs autonomes. Ils disent même souvent « avoir eu de la chance » lorsqu'ils abordent le sujet de leurs conditions de vie et de travail. D'abord parce qu'ils considèrent avoir des revenus stables et plus élevés que la majorité des danseurs, mais aussi parce qu'ils bénéficient d'une certaine sécurité de revenu. Les artistes rencontrés dans le cadre de nos entretiens qui œuvrent comme salariés dans de grandes compagnies de danse se disent satisfaits de leur niveau de rémunération pour le travail effectué, surtout en comparaison avec leurs homologues qui sont travailleurs autonomes. Les salariés des grandes compagnies affirment souvent qu'ils « ne sont pas à plaindre » étant donné qu'ils n'ont pas connu eux-mêmes une précarité financière ni même observée de situation financière précaire auprès de leurs collègues employés.

5.1.3 Précarité : choisir de faire métier malgré tout

Abordons plus en détail cette précarité qui semble jusqu'ici régner dans le monde de la danse. Les différentes formes de précarité préalablement identifiées à la section 1.3 (du travail, corporelle, émotionnelle et identitaire) et les effets de cette précarité sont décelables très tôt dans la carrière. Il ressort de nos propres entretiens que certains se disent épuisés par ces différentes formes de précarité. Ces derniers continuent ou ont continué de faire carrière pendant plusieurs années avant d'entreprendre une transition de carrière. Pour une majorité, le métier de danseur a été choisi au détriment des conditions de travail et de la précarité qui en découle. Les rétributions associées à l'activité artistique sont souvent mises au second plan, car un danseur désire avant tout vivre de son art. La volonté de faire carrière et de s'accomplir en tant qu'artiste de la danse est plus forte que toutes autres considérations³⁴. Cela converge d'ailleurs avec ce que met en évidence la littérature, à savoir que le danseur exerce son métier avant tout par passion.

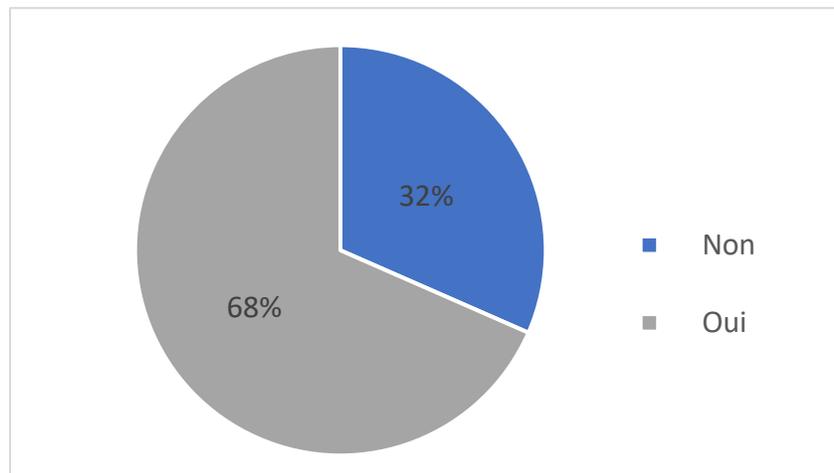
À cet égard, l'absence relative de précarité financière pour les danseuses et danseurs des grandes compagnies ne suppose pas une situation moins précaire pour autant. Ayant une situation d'emploi qui diffère de leurs homologues qui œuvrent à titre de travailleurs autonomes, les effets de ces différentes formes de précarité sont différents, mais non pas inexistants. À cet effet, il a été soulevé par deux artistes salariées rencontrées dans le cadre de nos entretiens qu'elles ont connu une précarité au niveau psychologique et émotionnel bien plus que matériel. Celles-ci ont soulevé que, dans ces compagnies, les artistes sont privilégiés d'avoir accès à des soins de santé (notamment de la physiothérapie) sur place lors des spectacles et parfois même lors des répétitions. Toutefois, elles ont spécifié qu'il n'y a aucun soutien psychologique et/ou émotionnel lorsque survient une blessure, mais aussi plus généralement tout au long de la carrière. Il peut survenir toute sorte d'événements lors de la carrière d'un artiste : blessure, obtention ou non d'un certain rôle, conflits avec les pairs (jalousie des collègues pour un

³⁴ Évidemment, c'est au fil des années que les effets de ces différentes formes de précarité se font ressentir. Avec le vieillissement (en termes d'âge, mais aussi le vieillissement du corps) et les responsabilités qui se cumulent (enfants à charge, factures, etc.) cette précarité devient difficilement soutenable ce qui explique d'ailleurs que les quatre artistes rencontrés par l'équipe de recherche (Barré et al., 2020) ont principalement entrepris une transition de carrière en raison de l'épuisement associé à ces différentes formes de précarité.

rôle obtenu par exemple), etc. Ces situations peuvent comporter des difficultés psychologiques et émotionnelles et les danseurs ne bénéficient d'aucun soutien à cet égard. Selon nos observations, les carrières dans les grandes compagnies de danse sont donc moins marquées par une précarité économique (présentée à la section 1.3), et davantage par ce que l'on peut qualifier de précarité corporelle, émotionnelle et identitaire.

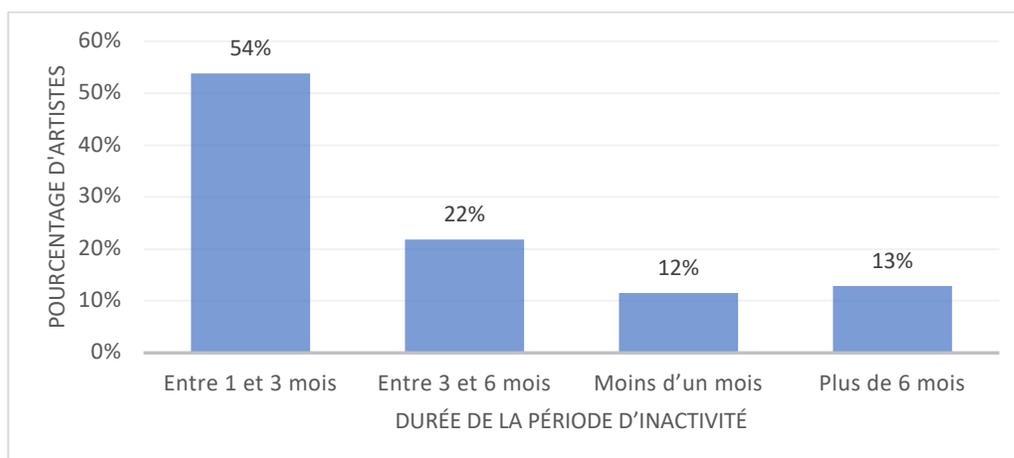
5.1.4 Période d'inactivité

Figure 5. Occurrence d'une période d'inactivité dans le cadre de la carrière au cours des 12 derniers mois (n=114)



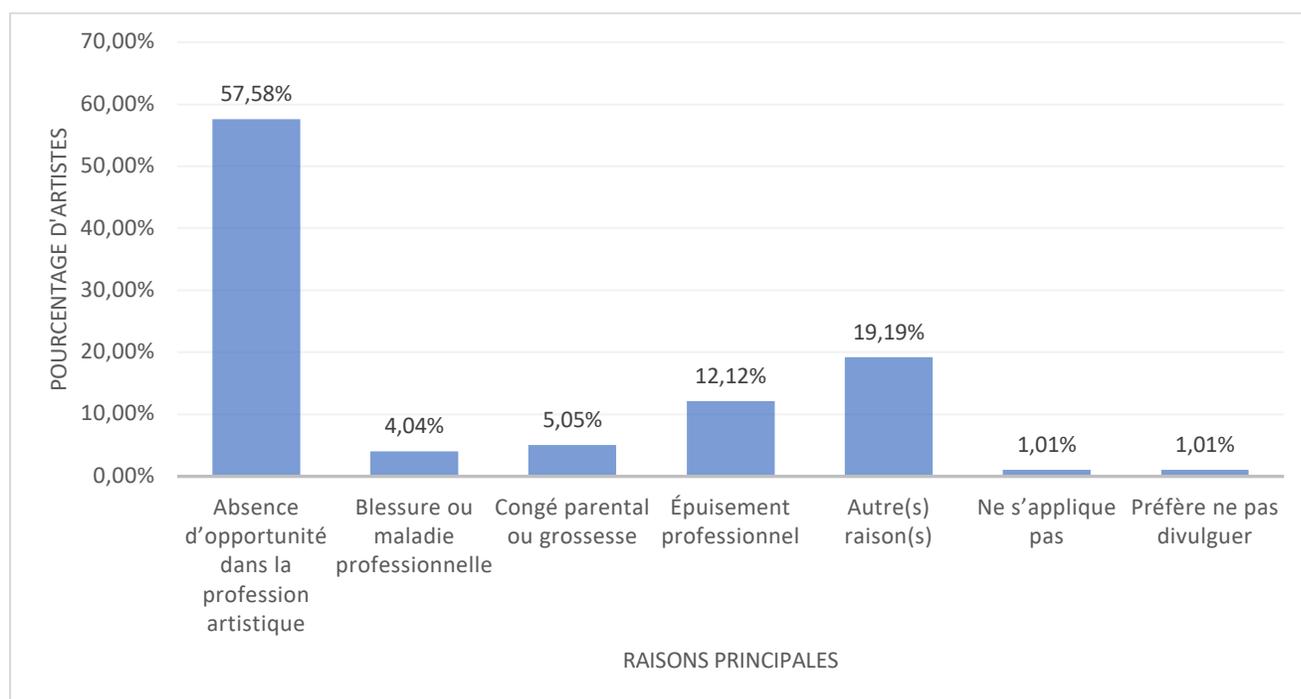
Selon les données tirées du sondage en ligne, 68,42% des danseurs ont mentionné avoir rencontré une période d'inactivité dans le cadre de la carrière au cours des 12 derniers mois (figure 5). Pour la majorité des artistes concernés par cette inactivité, ces périodes variaient entre 1 et 3 mois (figure 6).

Figure 6. Répartition de la durée totale de la période d'inactivité (n=78)



Ces périodes d'inactivité étaient majoritairement dues à l'*absence d'opportunité dans la profession artistique* (57,58% des danseurs). Pour 4,04% des artistes de la danse (c'est-à-dire 4 artistes sondés sur 99), celles-ci étaient dues à des *blessures ou maladies professionnelles* (figure 7).

Figure 7. Répartition des raisons principales expliquant la période d'inactivité (n=99)

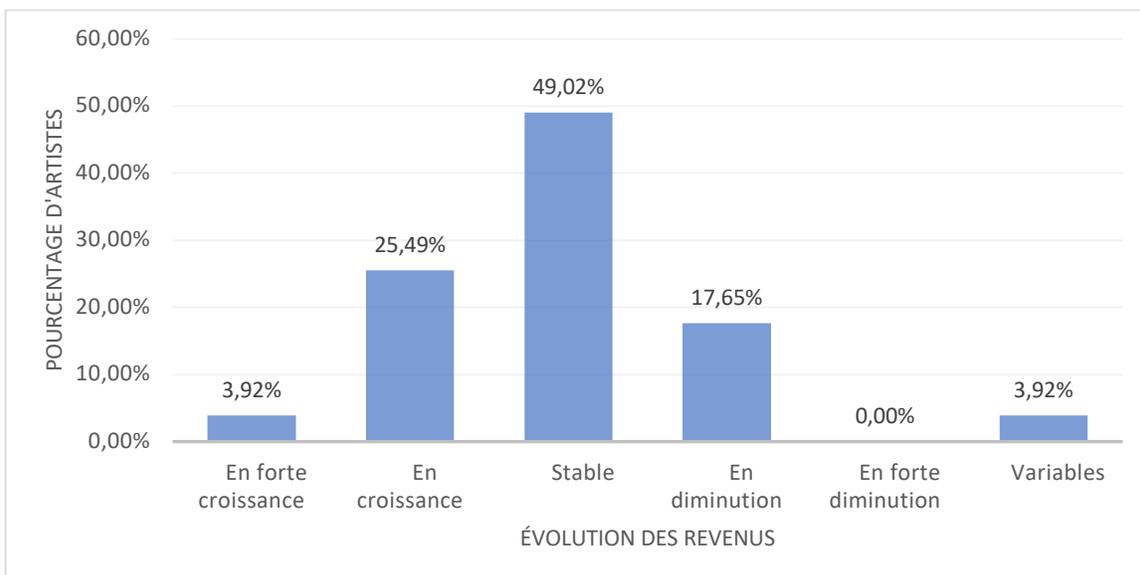


5.1.5 Emploi non artistique et revenu

Selon les données tirées du sondage en ligne, 43,36% des artistes de la danse occupent un emploi dans un secteur non artistique. Bien que cette proportion soit énorme, il n'en demeure pas moins que la majorité d'entre eux (56,64%) n'occupent pas d'emploi à l'extérieur du domaine artistique, et ce, malgré leur précarité (tableau 6). Encore une fois, comme indiqué à la section 5.1.3, cela peut s'expliquer par le fait que les danseuses et les danseurs effectuent leur métier par passion en dépit des faibles rétributions qu'ils retirent de leur activité. Pour 49,02% des danseurs, les revenus qu'ils retirent de leur métier sont *stables* (figure 8).

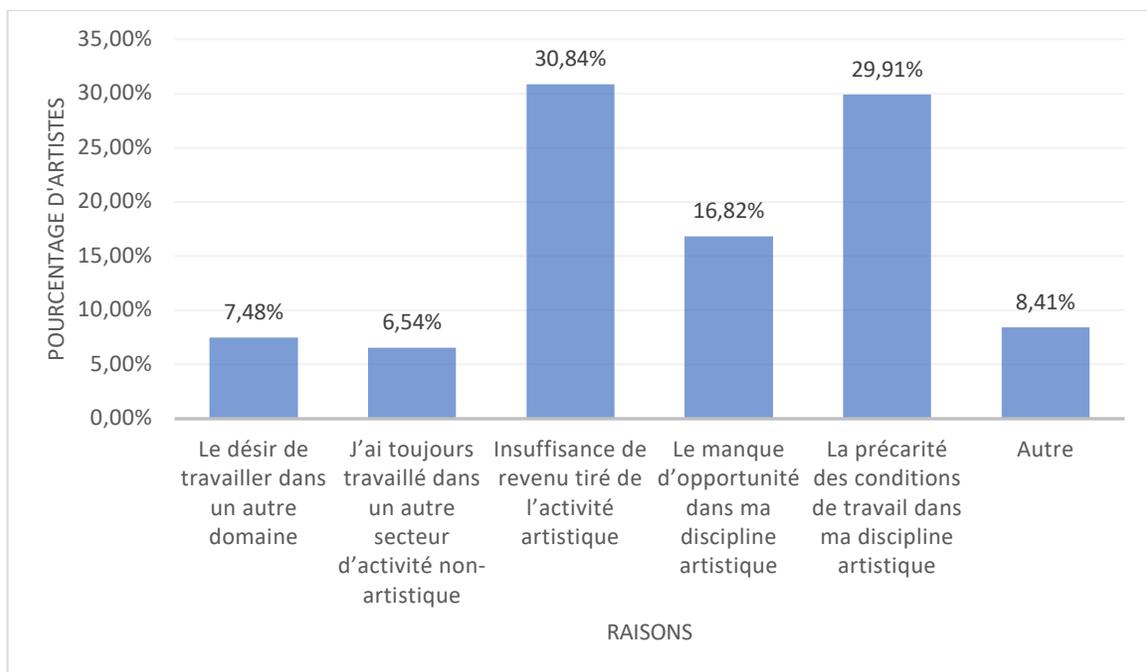
Tableau 6. Occurrence de l'occupation dans un secteur non artistique		
Occupation dans un secteur non artistique	Variables	
	<i>n</i>	%
Oui	49	43,36%
Non	64	56,64%
Total	113	100,00%

Figure 8. Évolution des revenus liés aux activités non artistiques au cours des trois dernières années (n=51)



Toujours selon les données tirées du sondage en ligne, la raison principale qui explique l'existence d'une occupation non artistique est l'*insuffisance de revenus tirés de l'activité artistique* (30,84% des danseurs). La *précarité des conditions de travail dans ma discipline artistique* (29,91%) et le *manque d'opportunité dans ma discipline artistique* (16,82%) sont également des raisons importantes expliquant cette pluriactivité (figure 9). L'état du marché contraint donc de nombreux danseurs à la pluriactivité.

Figure 9. Répartition des raisons expliquant l'occupation non artistique (n=107)



Il ressort en effet de nos entretiens et des entretiens réalisés par l'équipe de recherche que la majorité des travailleurs autonomes en danse occupent plus d'un travail artistique en même temps, et ce, par contrainte financière et pour combler les périodes d'inactivité. Par ailleurs, l'organisation du travail force souvent les danseuses et danseurs à s'engager parfois en même temps dans plusieurs projets artistiques. Comme mentionné à la section 5.1.1, le marché du travail en danse fonctionne par projet de courte durée pouvant s'étendre d'une seule journée à quelques mois. Selon les entretiens réalisés dans le cadre de notre recherche, certains travailleurs autonomes ont souligné les impacts de cette pluriactivité au niveau psychologique. Le fait d'être constamment en recherche de contrat

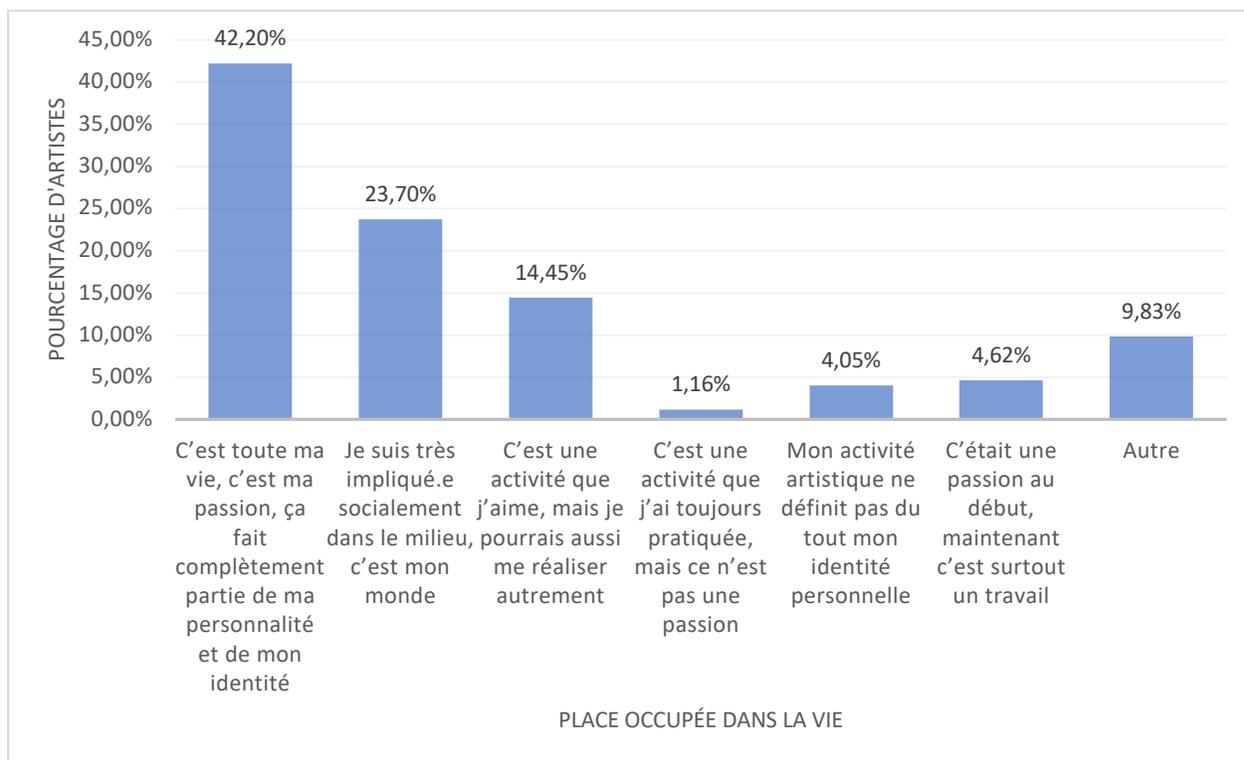
pour subvenir à ses besoins génère du stress qui conduit à terme à un épuisement physique et psychologique.

À l'inverse, il semble très rare que les danseurs salariés de grandes compagnies occupent un autre emploi, artistique ou non artistique, d'une part parce qu'ils sont davantage satisfaits de leurs conditions socioéconomiques, mais surtout parce qu'ils manquent de temps pour exercer une seconde activité.

5.1.6 *Attachement identitaire à la profession*

Selon les données tirées du sondage en ligne, la pratique artistique occupe une place centrale dans l'identité des artistes de la danse. En effet, 42,20% d'entre eux la considèrent comme *une passion qui fait entièrement partie leur personnalité et de leur identité*. 23,70% d'entre eux sont *impliqués socialement dans le milieu*. Dans l'ensemble, 7 répondants sur 10 indiquent un attachement identitaire fort (identification et intégration à un milieu) à leur profession. À l'inverse, les propositions selon lesquelles leur activité artistique ne définit pas du tout leur identité personnelle rallient seulement 4,05% des répondants et celle selon laquelle leur activité était autrefois une passion, mais aujourd'hui un travail, seulement 4,62% des répondants (figure 10).

Figure 10. Répartition de la place qu'occupe la pratique artistique dans la vie des participants en termes d'identité (n=173)³⁵



Il ressort de nos entretiens et des entretiens réalisés par l'équipe de recherche que très tôt dans la formation, la danse fait partie intégrante de l'identité de l'individu et, très rapidement, la danse va même jusqu'à prendre toute la place dans la vie de l'individu.

« C'était toute ma vie » – Artiste interprète (travailleur autonome) en transition de carrière en raison d'une blessure

L'ensemble de notre matériel de recherche permet de constater qu'il s'agit d'un milieu où il y a une forte appartenance à la communauté. Les artistes sont très soudés, extrêmement solidaires et résilients collectivement. Il y a une certaine amitié et fraternité entre les danseurs qui transparait sous forme d'entraide.

³⁵ Ici, le nombre de réponses (n=173) est supérieur au nombre de questionnaires récoltés auprès des artistes de la danse (n=129), car les individus sondés avaient la possibilité de cocher plus d'une réponse à cette question.

« Il y a un sentiment surement d'appartenance à la discipline, mais encore une fois il y a un grand sens de l'ouverture qui ne se limite pas qu'à la danse. Est-ce que j'irais jusqu'à l'amitié, c'est des liens plus solides qui se créent, probablement. Oui, peut-être, un sens de communauté qui est plus global aujourd'hui. Et l'entraide aussi. Il y a beaucoup d'entraide entre les artistes. » – Directeur artistique de compagnie et ancien danseur

L'occupation d'un emploi à l'extérieur du domaine artistique affecte grandement l'identité et l'appartenance à la communauté. De manière générale, comme nous l'avons vu aux sections 5.1.3 et 5.1.5, un artiste souhaite prioritairement vivre de son art, ce qui n'est pas réaliste pour la majorité des danseurs qui ont un statut de travailleur autonome. Ces derniers doivent combiner plusieurs contrats ou projets artistiques pour y arriver. Dans certains cas, les danseuses et danseurs peuvent être forcés d'occuper un emploi à l'extérieur du domaine artistique. Comme nous l'avons vu, ceci concerne 43,36% des artistes de la danse. D'après les entretiens que nous avons réalisés auprès d'artistes en transition pour cause physique, ceux-ci affirment que leur appartenance à la communauté est inévitablement impactée, car ils sont moins disponibles, moins vus en répétition et sur scène et moins au courant des opportunités en danse, ce qui les éloigne fortement de leur métier et de leur communauté professionnelle. Les relations sociales avec les pairs ont ainsi tendance à être moins développées, ce qui affecte grandement leur identité professionnelle.

5.2 L'aspect physique que requiert l'exercice du métier

Dans cette section, les observations proviennent de l'ensemble des données qualitatives sur lesquelles repose notre recherche, c'est-à-dire des quatorze entretiens qualitatifs réalisés par l'équipe de recherche (Barré et al., 2020) ainsi que des sept entretiens réalisés auprès d'artistes en transition. Il ressort de ces entretiens qu'il est reconnu de tous (enseignant, interprètes, chorégraphes, etc.) que le métier de danseur nécessite une utilisation intense et prolongée du corps. L'exercice de ce métier requiert beaucoup de résilience physique. S'il peut sembler normal à certains de danser en éprouvant de la douleur, la résilience physique peut conduire à l'installation progressive d'une blessure ou d'une maladie chronique.

Dans les écoles de formation, l'enseignement est adapté afin d'assurer le développement d'un corps fort et fonctionnel. On y enseigne de prendre soin de son corps et qu'il est préférable de s'arrêter lors de l'apparition de douleurs ou d'une blessure afin de recevoir les soins requis. Au sein de ces écoles, les étudiants apprennent à s'écouter et à respecter leurs limites.

Il ressort de nos entretiens qu'il n'est pas enseigné ou sous-entendu de continuer de danser malgré la présence d'une blessure ou de douleurs. Les danseuses et danseurs rencontrés dans le cadre de nos propres entretiens ont soulevé que le message circule plutôt subtilement et de manière passive.

« Je dirais qu'il y a quand même... je dirais qu'on se sent obligé. C'est comme si on nous donnait le message de façon passive que "si t'es blessé, ben tu sais les conséquences, tu [ne] vas peut-être plus danser ou tu [ne] vas peut-être pas danser ceci". Ça, c'est le message que je retiens. Donc, mots pour mots, on [ne] m'a pas dit "ben si t'es blessé, je [ne] veux pas t'entendre, je veux que tu danses" [...] c'est quelque chose que tu comprends par le système. » – Artiste interprète (employée d'une grande compagnie) en transition de carrière en raison d'une blessure

Au cours de ces dernières années, le sujet des blessures et de la douleur qu'engendre l'exercice du métier est davantage abordé dans l'ensemble du milieu. Il y a toutefois une différence notable entre cette ouverture du milieu et la capacité réelle du danseur de l'évoquer sans subir un impact négatif de la part du chorégraphe ou du directeur artistique. Il ressort donc de nos entretiens que ce sujet demeure en partie tabou. Effectivement, la majorité des artistes rencontrés ont souligné ne pas avoir divulgué une blessure ou une douleur au cours de leur carrière par peur de perdre une opportunité d'emploi ou du moins de voir celles-ci diminuer.

« [...] on dirait qu'on [n']a pas vraiment le droit de ressentir la douleur ou que la douleur c'est un danger pour un statut, pour une position, plus qu'un danger pour... que ça puisse finir une carrière en fait. Mais cette phrase... je [n']aime pas dire ça... c'est la première fois que je le dis... mais avoir une blessure qui est toujours là, on finit par s'y habituer, mais le pourquoi on s'y habitue, je pense qu'on ne veut pas faire

face au fait que ça peut se définir comme "je ne vais pas danser". » – Artiste interprète (employée d'une grande compagnie) en transition de carrière en raison d'une blessure

« C'est entre guillemets si on va se plaindre, on est diminué. C'est bizarre, on revient un peu à l'ancienne époque quand les hommes étaient en chaise roulante, ils étaient plus "homme", c'est un petit peu le même parallèle, mais pour le danseur. » – Artiste interprète (employée d'une grande compagnie) en transition de carrière en raison d'une blessure

5.2.1 Usure et fragilisation de l'état de santé

Les conditions de travail précaires contribuent à fragiliser l'état de santé et même à provoquer des blessures avec le temps. Un danseur en situation financière précaire aura tendance à surcharger et moins bien planifier son horaire, à négliger le temps de repos et à faire des concessions sur le temps d'entraînements pour lequel il n'est pas rémunéré et pour lequel il investit de l'argent.

Alors que le danseur souhaite vivre de son art, l'exercice de ce métier est tributaire de plusieurs pressions qui pèsent sur l'individu et accentuent leur niveau de stress. Les sept entretiens réalisés auprès d'artistes en transition nous ont permis d'identifier et de décrire les différentes formes de pressions qui pèsent sur les danseuses et danseurs, celles-ci qui recoupent les différentes formes de précarité répertoriées à la section 1.3 (du travail, corporelle, émotionnelle et identitaire). Ces pressions sont de différentes natures : systémique³⁶, financière, au niveau des exigences du métier, corporelle et provenant de l'artiste lui-même. L'épuisement et la fatigue s'accroissent avec le temps et le danseur, qui ne peut prendre le temps de se reposer adéquatement, finit par le ressentir de manière croissante dans son corps. Les différents facteurs de précarisation du travail de la danse ont des effets considérables dans la fragilisation de l'état de santé du danseur. Nous expliquerons dans les prochaines lignes la nature de chacune de ces pressions et leur importance sur la fragilisation de l'état de santé et l'augmentation du risque de blessures au cours de la carrière.

³⁶ La pression « systémique » a été identifiée par les artistes en transitions de carrière en raison de facteurs physiques comme une forme de pression venant du système lui-même, c'est-à-dire de la manière dont le travail est organisé ce qui comprend l'ensemble des conditions de travail des artistes (voir la section 5.2.1.1 pour plus de détails).

5.2.1.1. Pression systémique

La pression systémique qui pèse sur les individus provient directement des conditions de travail des artistes de la danse : les longues heures de travail, les horaires de travail trop chargés, la mobilité géographique requise, l'insécurité, la forte concurrence et compétition sur le marché, le fait d'être facilement remplaçable si l'individu s'arrête pour se reposer, la pluriactivité (notamment les jobs alimentaires effectués tard le soir). Toutes ces conditions ont un impact sur la disposition physique de l'individu et sur la réelle possibilité de s'arrêter en cas de blessure ou de présence de douleur. Cette forme de pression provient du milieu et du système lui-même et pèse sur les individus. La pression systémique affecte de manière équivalente les artistes œuvrant à titre d'employés de grandes compagnies et les travailleurs autonomes.

« L'usure ne vient pas de la danse, je sens que j'ai toujours cette flamme-là si tu veux, de la danse, de danser. L'usure vient des structures dans lesquels on est. » – Artiste interprète et chorégraphe en transition de carrière, projet pilote

5.2.1.2. Pression financière

Les conditions socioéconomiques précaires des artistes de la danse induisent inévitablement une pression considérable sur les individus. Le fait de toujours devoir multiplier les contrats pour subvenir à ses besoins génère beaucoup de stress, d'anxiété et de fatigue chez les danseurs.

« Il y a des moments que j'étais tellement écœurée, financièrement, c'est un gros stress ce métier et j'étais plus capable de supporter la précarité. » – Artiste interprète et chorégraphe en transition de carrière, projet pilote

« Dans une situation aussi précaire, au fil des années, ça crée une espèce d'usure et de fatigue intérieure. J'ai toujours la sensation qu'il y a fallu que... je sens que j'ai une place dans le milieu de la danse... mais, je ne sais pas, on dirait qu'il faut toujours que tu luttas pour ta reconnaissance, et quand ça fait comme 30-35 ans, il y a une espèce d'épuisement qui se passe par rapport à ça. » – Artiste interprète et chorégraphe en transition de carrière, projet pilote

Les individus se retrouvent souvent dans les situations où, financièrement, ils ne peuvent plus prendre un temps d'arrêt. L'obligation de poursuivre la danse prend alors la forme d'une contrainte économique.

« [Il y] 'a beaucoup plus de précarité là [en parlant du cas des travailleurs autonomes], c'est ça, c'est une question de perdre ton travail, perdre ton gagne-pain carrément. » – Artiste interprète (employée d'une grande compagnie) en transition de carrière en raison d'une blessure

« Tsé la pression [elle n']est pas obligée de venir du milieu, la pression elle vient que si tu [ne] travaille pas, t'es pas payé. » – Artiste interprète (travailleur autonome) en transition de carrière en raison d'une blessure

Comme le montrent les résultats présentés à la section 5.1.2., la pression financière affecte certainement davantage les travailleurs autonomes que les danseuses et danseurs employés de grandes compagnies.

5.2.1.3. Pression provenant des exigences du métier

Le métier de danseur comporte des exigences techniques et physiques élevées. On s'attend généralement à ce que les individus aient un haut niveau de formation et de compétences. Ces exigences, qui vont de pair avec une forte compétition sur le marché du travail, amènent les danseurs à repousser leurs limites afin de se démarquer et de prouver en quelque sorte leur place. Les artistes autodidactes ont davantage de chance de ressentir ce type de pression étant donné qu'ils ont généralement un niveau technique moins développé que leurs homologues qui ont un parcours de formation plus soutenu.

« Donc, oui, j'étais assez bonne, mais pas parfaite. C'est comme si les gens attendaient la perfection feck ça pousse toujours à aller de l'avant, ça pousse toujours à aller t'entraîner... » – Artiste interprète (employée d'une grande compagnie) en transition de carrière en raison d'une blessure

Les exigences du métier, de même que l'usure physique et la douleur, varient en fonction du style de danse, du répertoire et du chorégraphe. Certains styles ou répertoires sont

plus exigeants sur le corps que d'autres et provoquent une usure et une douleur plus importante qui peut perdurer jusqu'à la fin des répétitions et des spectacles. La répétition d'une production, qui peut s'étendre sur plusieurs semaines, nécessite souvent de faire une utilisation asymétrique du corps. Souvent, la production ou la chorégraphie nécessite aussi l'utilisation plus soutenue d'un côté du corps que l'autre (par exemple, sauts, atterrissages ou tours répétés sur la jambe gauche), ce qui finit par se ressentir dans le corps. Aussi, certains chorégraphes ou styles de danse requièrent l'exécution de mouvements brusques ou violents qui démontrent la souffrance, ce qui place le corps dans des situations qui ne sont pas naturelles physiquement. D'un côté, le danseur acquiert une force musculaire et une résilience physique plus importante, mais de l'autre côté, il se fragilise.

« Alors, on a l'habitude aussi, on connaît un petit peu plus notre corps pis comment arriver à compenser ce mouvement, mais y'aura, je dirais, 7 cas sur 10 où y'a de la douleur qui s'en déclenche. Par exemple, on avait un ballet qui s'appelait [...], et c'est assez violent sur le corps, parce que c'est beaucoup d'impulsion, beaucoup d'énergie, beaucoup de dynamique. Il faut exploser dans le mouvement. [...] Mais y'en a qui surpassent ça, le corps se renforce. Et y'en a d'autres qui gardent cette douleur tout au long, jusqu'à la production et à la fin du spectacle. Feck j'ai envie de dire, à chaque production sa douleur. Et y'a certaines douleurs que tu [ne] peux pas t'en débarrasser sauf si on arrête la production, si on arrête de faire ce spectacle. Alors y'a des fois le corps qui réagit plus brusquement ou un petit peu plus violemment dans la douleur que d'autres fois. » – Artiste interprète (employée d'une grande compagnie) en transition de carrière en raison d'une blessure

D'ailleurs, le passage rapide d'un répertoire à un autre (par exemple le passage d'un répertoire classique à un répertoire contemporain, ou l'inverse) est également difficile sur le corps d'autant plus que le temps d'adaptation est souvent très court. Effectivement, les danseuses et danseurs rencontrés expliquent que le passage d'un répertoire à un autre brusque le corps. Ces situations sont propices à la survenance de blessures ou l'apparition de douleurs.

5.2.1.4. Pression corporelle

Avec la résilience physique que requiert le métier, les danseurs développent une tolérance à la douleur plus tenace que la majorité des individus. Il est donc très fréquent de voir des danseurs, pour diverses raisons, continuer à danser malgré la présence de douleur. En fait, l'ensemble des danseurs interviewés dans le cadre de nos entretiens ont affirmé avoir dansé blessés au moins une fois ou plus au cours de leur carrière, et ce, pour diverses raisons : la nécessité de poursuivre le contrat afin de subvenir à leurs besoins, la peur de voir leurs opportunités d'emploi diminuer, la peur de perdre un rôle ou une position, l'impossibilité de s'arrêter en cours de spectacle, l'absence de douleur en raison de l'adrénaline, pour ne pas avoir le sentiment de « laisser tomber » leurs collègues ou encore à cause du simple fait de vouloir continuer de danser quoi qu'il arrive.

« Et j'avais toujours mal, mais je continuais, je continuais, je continuais, je [ne] donnais pas le temps pour mon corps de bien bien récupérer. » – Artiste interprète (travailleur autonome) en transition de carrière en raison d'une blessure

« ...tsé tout le monde a mal quelque part. » – Artiste interprète (employée d'une grande compagnie) en transition de carrière en raison d'une blessure

« Mais c'est sûr qu'il y a toujours quelqu'un de blessé. Tu [ne] peux pas passer une saison sans avoir un petit quelque chose, ce n'est quasiment pas normal là. » – Artiste interprète (employée d'une grande compagnie) en transition de carrière en raison d'une blessure

Dans tous les cas, la présence de douleur est totalement normalisée au sein de la profession. L'ensemble des danseuses et danseurs rencontrés dans le cadre de nos entretiens sont d'avis que la douleur fait partie intégrante de leur métier. Il ressort de ces entretiens qu'il existe deux types de blessures. D'abord, il y a les blessures graves et apparentes qui forcent le danseur à s'arrêter sur le champ et qui nécessitent des soins dans l'immédiat (par exemple, une déchirure du tendon d'Achille, une déchirure du ménisque, une fracture, etc.). Dans ces situations, le danseur doit immédiatement consulter un médecin afin d'établir le lien entre l'événement et la lésion professionnelle, d'établir les besoins en soins et d'évaluer la nécessité de s'arrêter partiellement, temporairement ou complètement. Il existe toutefois des blessures mineures et souvent non apparentes appelées « microblessures ». Ce type de blessure peut se traduire par

l'apparition momentanée de douleur. Ces microblessures ne sont souvent pas considérées et traitées comme de véritables blessures. Lorsqu'elles surviennent, les danseurs se disent « cela fait partie du métier ». Ils continuent à danser et passent au travers de cette douleur.

Que l'interprète ait un statut de travailleur autonome ou d'employé d'une grande compagnie, la douleur physique est ressentie de tous, et ce, peu importe le statut d'emploi, le niveau de formation ou le niveau technique. La pression corporelle est toujours présente et est une composante importante du métier de danseur. L'accumulation de fatigue, de microblessures et de présence de douleur diminue non seulement la qualité de la danse et de la performance, mais provoque une pression sur l'individu, car elle menace la capacité de perdurer dans le métier en plus de devenir fortement envahissante.

5.2.1.5. Pression de l'artiste lui-même

La dernière forme de pression provient de l'individu lui-même. D'une part, les artistes de la danse souhaitent vivre de leur passion, comme il a été largement expliqué jusqu'à présent. Ces derniers sont tellement passionnés qu'ils sont prêts à tout pour vivre de leur art et finissent souvent par mettre leur bien-être et leur santé physique de côté. L'ensemble des danseuses et danseurs rencontrés dans le cadre de nos entretiens ont expliqué avoir continué de danser malgré la présence de douleurs parce qu'ils souhaitaient repousser leurs limites et se dépasser en tant que danseurs.

« Il y avait tellement de désir, tellement de motivation... c'était positif, mais en même temps ça [ne] suivait pas toujours le rythme de mon corps. » – Artiste interprète (travailleur autonome) en transition de carrière en raison d'une blessure

« Je pense qu'il y a beaucoup du fait que le danseur lui-même veut danser. C'est une passion, c'est ça qu'il veut faire et il [ne] veut pas arrêter. » – Artiste interprète (employée d'une grande compagnie) en transition de carrière en raison d'une blessure

D'autre part, la virtuosité physique et artistique de l'individu est remise en question par l'apparition de douleurs chroniques ou d'une blessure qui participent à déclasser l'interprète en diminuant sa virtuosité. Souvent, ce « retour à la normale » ne peut être supporté par l'artiste qui choisit donc de continuer de danser. Une artiste rencontrée lors de nos entretiens réalisés dans le cadre de notre recherche a expliqué que ce retour à la réalité l'a obligée à se retrouver face à elle-même, c'est-à-dire face à une version d'elle sans la danse. Les interprètes en danse ont l'habitude de se dissimuler derrière l'interprétation de différents rôles et le sentiment de se retrouver face à cette version fondamentale d'eux-mêmes est souvent déstabilisant.

5.2.1.6. Effets de ces conditions sur la fragilisation de l'état de santé

L'ensemble de ces facteurs provoque une usure physique et mentale qui, avec le temps, fragilise l'état de santé du danseur. Dans les faits, la pression des conditions de travail, le poids de la précarité financière, les exigences élevées du métier, l'accumulation de microblessures et de douleurs au quotidien pèsent sur l'individu, ce qui a de grands impacts sur le moral des individus : stress, sentiment de tristesse, anxiété, dépression, fatigue, perte de contrôle, remise en question de la carrière.

« Et pour moi, j[ne] n'étais pas capable de... parce que j'étais épuisé, j'avais mal, j'étais fatigué, je [ne] sentais pas que je vivais ma vie pleinement et c'est ça que je trouvais triste un peu... ouais, parce que j'avais mal tout le temps ou j'étais fatigué tout le temps. Ben juste la douleur et la fatigue et tout ça, ça déprime... » – Artiste interprète (travailleur autonome) en transition de carrière en raison d'une blessure

Le poids de ces facteurs augmente les chances de blessures et explique en partie pourquoi les danseurs continuent de danser malgré la présence de douleur. Dans tous les cas, la survenance d'une blessure ou l'apparition graduelle de la douleur remet en question sur la capacité de poursuivre la carrière.

5.2.2 *Survenance d'une blessure*

Aucun individu n'est forcé de danser blessé ou avec la présence de douleur. Mais le choix de s'arrêter ou non n'appartient pas toujours au danseur :

« J'étais supposé de revenir comme quelque mois plus tard [...] mais le chorégraphe a décidé de ne pas me reprendre [...] j'étais comme content que le chorégraphe ait fait la décision pour moi, parce que j'aurais continué, parce que j'avais besoin de travailler. » – Artiste interprète (travailleur autonome) en transition de carrière en raison d'une blessure

Chaque cas est un cas singulier et il y a plusieurs facteurs qui viennent influencer la décision de s'arrêter ou non lorsqu'une blessure survient : la phase de la production, la gravité de la blessure, l'accès aux soins (sur le plan financier et géographique, notamment en tournée), la précarité financière, la possibilité de se faire remplacer et de perdre sa place, etc. L'arrêt et le repos dépendent aussi des circonstances de l'événement (en répétition ou en spectacle). Pour une blessure qui survient en répétition, la possibilité de l'arrêt ou du repos varie généralement en fonction des facteurs énumérés ci-haut.

« Je me suis forcé un petit peu trop, parce que j'ai commencé à avoir des problèmes avec ma cheville, mais tsé je me disais "pense même pas d'arrêter" » – Représentante d'une école de formation et ancienne danseuse

« Mais je dirais qu'en général les artistes vont toujours essayer de passer au travers d'une blessure. Premièrement, parce qu'ils ne veulent pas s'arrêter, ils ne veulent pas arrêter de danser. Puis, on a aussi la pression, la pression de ne pas te faire remplacer non plus, de ne pas perdre ta place. » – Artiste interprète (employée d'une grande compagnie) en transition de carrière en raison d'une blessure

Si une blessure survient lors d'un spectacle ou d'une tournée, il est très rare de voir un danseur ne pas terminer la représentation. D'abord, le danseur ne veut pas perdre sa chance ou l'opportunité d'interpréter un certain rôle ou de performer sur scène. De plus, le danseur est souvent indispensable à la production ce qui induit beaucoup de pression sur l'individu. Il y a une espèce d'autoresponsabilisation du danseur de ne pas laisser tomber le chorégraphe et le reste de la compagnie. Le réflexe est alors de se taire et de se forcer pour continuer à danser sans exprimer à quel point la douleur est ressentie. Les danseurs sont très habiles physiquement et mentalement pour adapter leurs mouvements en fonction de leur limitation. L'adrénaline aide aussi à surpasser la douleur. Lorsque la

représentation prend fin, le danseur met alors en place les actions nécessaires pour rétablir la situation avant le prochain spectacle. Dans les grandes compagnies de danse, il y a parfois des doubleurs (remplaçants), mais cela ne concerne qu'une minorité de compagnies. Nous notons a priori très peu de différences selon le statut d'emploi dans la prise de décision lorsque survient une blessure.

« J'ai vu des choses atroces, inimaginables, parce que c'était moins difficile de porter la douleur que de porter le poids de freiner, d'annuler une représentation. » – Représentante d'une institution et ancienne danseuse

« Le contexte de la production va être déterminant sur la capacité réelle d'un danseur à s'exprimer librement. » – Représentante d'une institution et ancienne danseuse

5.2.3 *Préservation du corps et de la santé*

La responsabilité de la prise en charge de la santé incombe pratiquement totalement au danseur³⁷. Tout compte fait, il ressort de nos entretiens que les artistes de la danse mettent en place deux types de stratégies. La première, qui se veut préventive, est primordiale. Elle passe d'abord par un entraînement régulier qui peut prendre différentes formes (conditionnement physique, yoga, Pilates, gyrotonic, des cours réguliers de danse). Cet entraînement permet de demeurer habile et de garder un corps alerte, disponible, fort et bien formé pour se conformer aux exigences du travail. Il y a également les traitements préventifs tels que l'ostéopathie, la massothérapie et l'acupuncture. La prévention peut finalement passer par le développement de connaissances en anatomie et en biomécanique pour mieux comprendre le corps. La notion de repos tarde souvent à s'intégrer comme moyen de prévention. La deuxième stratégie, qui est davantage réactive, consiste à chercher de l'aide pour soulager les blessures et la douleur. Cela est fait par de la physiothérapie, de l'ostéopathie, de la massothérapeute, des exercices de renforcement, de l'acupuncture, des séances d'automassage, par la consommation de

³⁷ Évidemment, la responsabilité de la prise en charge de la santé et de la sécurité n'est pas strictement imposée aux danseuses et danseurs. Une part importante de cette responsabilité incombe aux producteurs et chorégraphes. Ce volet de la prise en charge de la santé et de la sécurité n'est pas analysé dans la présente recherche, l'emphase étant plutôt portée sur les transitions de carrière et non pas sur les dispositions de la Loi.

médicamentation orale ou topique (Advil's, Tylenol, Voltaren, crème d'Arnica), etc. Toutefois, ces deux types de stratégies nécessitent beaucoup de temps et requièrent de déboursier de l'argent. Ces outils sont précieux dans la prévention des blessures et dans le soulagement de la douleur, mais ce n'est pas tous les danseurs qui peuvent se le permettre si l'on prend en compte la précarité de leurs conditions socioéconomiques.

Les grandes compagnies de danse ont généralement un physiothérapeute disponible quelques heures par semaine et disponible lors des spectacles. Il n'en demeure pas moins que, même dans ces compagnies, les danseurs ne sont pas encadrés par rapport à la prise en charge de leur santé et la prévention des blessures. Cette prise en charge repose tout de même sur les épaules des danseurs. D'ailleurs, certains artistes rencontrés, qui ont fait carrière auprès de grandes compagnies, ont soulevé avoir senti une forme de pression venant de la part de l'équipe médicale de la compagnie. Ils ont mentionné avoir senti une pression à devoir se rétablir et recommencer à danser le plus rapidement possible. Dans tous les cas, ce n'est qu'une minorité des compagnies qui offrent ce type de services.

5.3 Les caractéristiques d'une transition de carrière provoquée en raison de blessures et de maladies professionnelles, incluant l'usure, la diminution des capacités physiques et l'invalidité

Le sondage en ligne réalisé par l'équipe de recherche (Barré et al., 2020) a permis de constater que la première raison pour les danseurs d'entreprendre une transition de carrière est d'ordre économique et provient de la précarité des conditions de travail des artistes de la scène. Le second facteur provient des blessures et de la douleur chronique. La transition de carrière provoquée par des facteurs physiques est donc un enjeu fréquent au sein de la profession. Dans les faits, les danseurs sondés ont souligné *l'usure corporelle et le vieillissement du corps* comme un enjeu de la transition de carrière (3,59 points sur un maximum de 5). Ils ont également identifié les *accidents et les maladies liées au travail* parmi les enjeux les plus importants (3,19 points sur un maximum de 5).

Ceci étant dit, les observations dans cette section proviennent d'une analyse commune de l'ensemble des données quantitatives et qualitatives sur lesquelles repose notre recherche, c'est-à-dire le sondage en ligne et les quatorze entretiens qualitatifs réalisés par l'équipe de recherche (Barré et al., 2020) ainsi que les sept entretiens réalisés dans le cadre de notre propre recherche.

5.3.1 *Les cas de figure*

L'analyse des sept entretiens qualitatifs réalisés dans le cadre de notre recherche permet d'établir qu'il est possible d'observer deux degrés de transition de carrière contrainte par des facteurs physiques. Dans le premier cas, **une blessure grave ou une maladie professionnelle** provoque un arrêt immédiat de la carrière et cause parfois une invalidité. La transition de carrière survient alors soudainement.

Dans le second cas, soit ce qui est généralement le plus fréquent, deux situations sont observables. D'abord, une microblessure provoque une installation graduelle de la douleur. Le danseur s'arrête parfois momentanément le temps de se soigner et réintègre par la suite le marché du travail. La douleur, qui persiste avec le temps, finit par prendre ensuite toute la place dans la vie du danseur. Dans ces situations, **une douleur reliée à une microblessure** s'installe graduellement, persiste, et finit par rendre difficile la poursuite du métier. Il est aussi fréquent de voir l'état de santé du danseur fragilisé par les différentes formes de précarité présentées à la section 1.3 (du travail, corporelle, émotionnelle et identitaire) et les différentes formes de pression présentées à la section 5.2.1 (systémique, financière, au niveau des exigences du métier, corporelle et provenant de l'artiste lui-même). Au fil du temps, en raison de l'accumulation de ces éléments, il est possible de voir apparaître graduellement **une usure ou une diminution des capacités physiques** qui finit par demeurer et qui envahit complètement le métier et la vie du danseur. Finalement, dans ces deux situations, après avoir mis en place différentes stratégies de traitement de la blessure et de la douleur (préventives ou réactives) et après différentes tentatives de repos et de reprise du métier, le danseur prend la décision, souvent à contrecœur, d'arrêter de danser. À l'inverse du premier cas de figure où la

transition de carrière survient soudainement, la transition de carrière est provoquée par une installation graduelle d'une douleur provoquée par une microblessure, une usure ou une diminution des capacités physiques qui force le danseur à choisir d'arrêter de danser. Malgré le fait qu'il y ait une certaine prise de décision, cette transition de carrière correspond tout de même à une transition de carrière contrainte. Nous y reviendrons au chapitre 6.

« Et c'est ça qui a fait que j'ai pris la décision. C'est pas le médecin qui m'a dit "t'es foutue c'est la fin de ta carrière", c'est juste moi je me suis dit "moi ça me tente de courir après mes enfants ou au moins être capable de rester assis par terre, d'avoir une vie" tsé, je me suis dit "bon ben je suis malheureuse ici, je suis plus capable de faire ce que je veux, je [ne] peux pas me faire confiance, le maître de ballet [ne] peut pas me faire confiance, le directeur [ne] peut pas me faire confiance" feck je me suis dit "moi ça me [ne] plait pas là de danser juste pour danser parce qu'on dit que c'est ma passion. Non. Ça [ne] va plus là. Oui, danser c'est ma passion, mais si ça me fait plaisir. En ce moment c'est plus une souffrance qu'autre chose". Feck j'ai juste, j'ai arrêté, du jour au lendemain, je suis allée chez le directeur et j'ai dit "je [ne] peux plus continuer". » – Artiste interprète (employée d'une grande compagnie) en transition de carrière en raison d'une blessure

Il convient de mentionner que l'usure et la diminution des capacités physiques ne sont pas des éléments de surprise dans les carrières qui requièrent une utilisation intense et prolongée du corps. L'usure et la diminution des capacités physiques avec l'âge ne sont pas des concepts inconnus de la part des danseuses et danseurs. Bien au contraire, les artistes de la danse sont parfaitement conscients de ces éléments qui sont d'ailleurs observables auprès des différents professionnels qu'ils côtoient (physiothérapeute, ostéopathe, médecin, etc.).

Au final, l'analyse des sept entretiens qualitatifs réalisés pour notre propre recherche permet d'établir qu'il existe deux degrés de transitions de carrière provoquées par des facteurs physiques : **celles provoquées par une blessure ou une maladie professionnelle** et **celles provoquées par l'apparition d'une douleur liée à une microblessure, une usure ou une diminution des capacités physiques.**

La transition de carrière est un processus unique d'une durée variable, qui varie d'un individu à un autre en fonction des circonstances qui entourent l'événement (situation familiale, financière, niveau d'études, etc.).

5.3.2 Le caractère inattendu et soudain de la transition de carrière

Toujours selon l'analyse des sept entretiens qualitatifs que nous avons réalisés auprès d'artistes de la danse qui ont opéré une transition de carrière pour des raisons physiques, il apparaît clairement que la transition professionnelle, qu'elle soit provoquée par une blessure ou une maladie ou plutôt par l'apparition d'une douleur reliée à une microblessure, une usure ou une diminution des capacités physiques, celle-ci comporte un effet de surprise qui place le danseur devant un vide créé par le fait qu'il n'a pas pu se préparer.

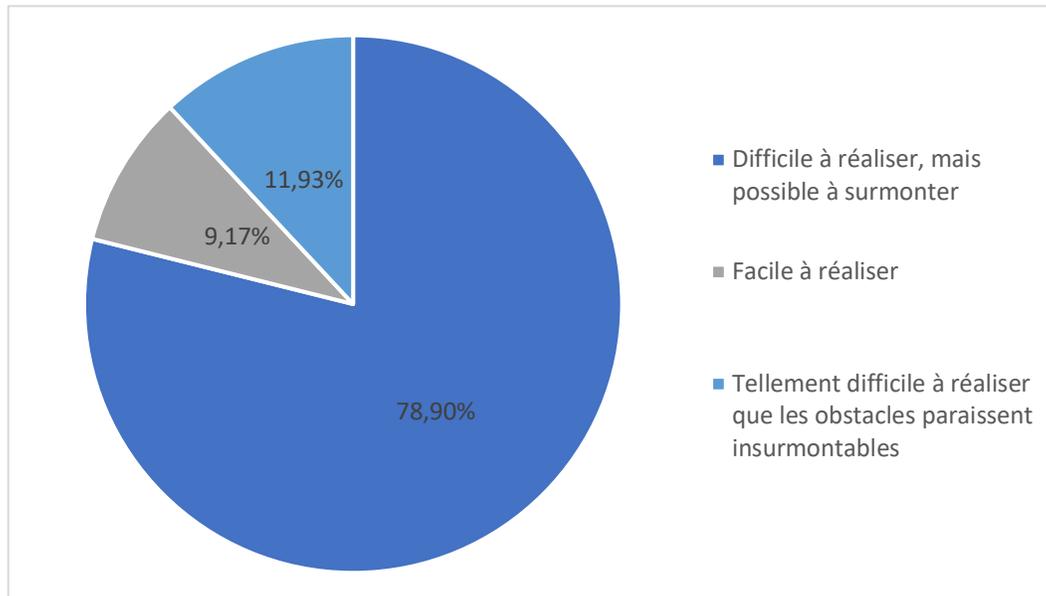
La préparation à la transition est essentielle pour en faciliter le processus. Celle-ci peut prendre différentes formes : avoir une idée de ses intérêts à l'extérieur de la danse, observer ce qui se fait ailleurs, réfléchir à ce que l'individu aime à l'extérieur de la danse, diversifier son portefeuille de connaissances et de compétences, entreprendre une formation dans un autre domaine en cours de carrière et même développer une carrière ou un projet en parallèle. Cette ouverture d'esprit motive le danseur en lui permettant de savoir vers quelle direction il chemine.

Dans certains cas, il est difficilement envisageable de construire une carrière ou un projet en parallèle ou même seulement de développer des intérêts à l'extérieur du domaine de la danse. C'est le cas, par exemple, des danseurs embauchés dans de grandes compagnies de danse qui travaillent pratiquement à temps plein ou des travailleurs autonomes qui cumulent différents contrats et qui ont des horaires de travail extrêmement chargés. Le manque de temps et d'énergie rend la possibilité d'une quelconque préparation difficilement envisageable. Si la transition de carrière n'est pas préparée, elle demeure réalisable, mais les défis associés seront probablement plus importants.

5.3.3 Difficultés psychologiques

Selon les données tirées du sondage en ligne, la transition de carrière est appréhendée par la très grande majorité des danseurs (78,90%) comme étant *difficile à réaliser, mais possible à surmonter* (figure 11).

Figure 11. Répartition de la perception de la facilité d'une transition (n=109)



Il ressort de notre démarche méthodologique, c'est-à-dire de nos propres entretiens qualitatifs et de ceux de l'équipe de recherche, que ce processus est associé à différentes difficultés psychologiques : déni, peur, manque de confiance, anxiété, stress, confusion, isolement, crise de panique, tristesse, dépression. Plus précisément, l'analyse de nos sept entretiens qualitatifs nous permet de spécifier que l'apparition de ces différents états d'esprit est reliée à trois principaux éléments.

D'abord, les difficultés psychologiques sont beaucoup associées au degré d'accomplissement atteint en cours de carrière active. Si l'individu a atteint et réalisé ses objectifs et qu'il estime avoir eu une carrière accomplie, sa transition de carrière sera généralement associée à moins de difficultés. À l'inverse, si l'individu perçoit ne pas s'être suffisamment accompli, la transition sera beaucoup plus difficile à vivre. À cet effet, les

danseurs sont souvent très perfectionnistes et se créent des attentes parfois démesurées et inatteignables. Il est donc fréquent de voir des danseurs entreprendre une transition de carrière sans avoir atteint un sentiment d'accomplissement suffisant. Dans les faits, selon les données tirées du sondage en ligne, le *sentiment d'avoir échoué sa carrière* est assez répandu chez les artistes de la danse qui l'appréhendent comme une difficulté significative de la transition (3,07 points sur un maximum de 5).

« La transition est difficile en raison du fait qu'on n'est pas parvenu quel que soit la raison à atteindre son objectif... » – Représentante d'une institution et ancienne danseuse

Ensuite, ces difficultés peuvent être engendrées en raison du fait que le danseur se sent souvent isolé et incompris dans la situation à laquelle il est confronté et dans les besoins qui lui sont rattachés. La danse représente un univers tellement sécuritaire pour l'individu, souvent le seul qui est connu. Il semble alors complètement absurde pour le danseur d'avoir à s'ouvrir sur le monde et ses horizons. Par ce sentiment d'isolement et d'incompréhension, les danseuses et danseurs se mettent à douter d'eux-mêmes et de leurs capacités à réaliser la transition en plus de remettre en question la possibilité de trouver un autre métier dans lequel ils pourront autant s'accomplir.

« Souvent, les gens doutent d'eux même, les gens doutent de leurs capacités intellectuelles, les gens doutent de leur capacité à retrouver quelque chose qui soit aussi satisfaisant. Donc, dans le silence et considérant le tabou que représente la transition de carrière, ces gens-là s'emmurieraient dans une détresse psychologique. Je parle au passé, mais c'est encore plus présent, c'est juste que maintenant, considérant les programmes qui sont à leur disposition, on va présumer que c'est mieux qu'avant. » – Représentante d'une institution et ancienne danseuse

Des difficultés psychologiques émergent alors en raison du fait que l'individu fait face à une situation inconnue ainsi qu'en raison de la peur de ne pas retrouver une passion aussi forte que celle développée pour la danse.

« Ils se sentent dépassés par l'idée même de devoir apprendre autre chose ou de devoir faire autre chose et de ne pas avoir atteint le même statut privilégié, si on veut, dans un autre métier. » – Représentante d'une institution et ancienne danseuse

Enfin, les difficultés psychologiques peuvent aussi être associées à la situation entourant les événements : la précarité financière, le niveau d'endettement, la situation familiale (enfant à charge, conjoint(e) stable financièrement ou non, appui ou non d'un(e) conjoint(e) ou de la famille immédiate, situations conjugales complexes), le niveau d'études et la nécessité de retourner aux études ou non, etc. De plus, lorsque la transition de carrière est provoquée par une blessure ou par la présence de douleur, cette présence de douleur perdure souvent suite à cette transition ce qui a inévitablement un impact sur l'état psychologique de l'individu. La présence de douleurs sur une base quotidienne mine le moral.

« J'essaie vraiment de m'en sortir physiquement. » – Artiste interprète (travailleur autonome) en transition de carrière en raison d'une blessure

5.3.4 Difficultés identitaires

L'arrêt de la danse est associé par plusieurs à un deuil identitaire, ce que confirme l'ensemble de notre matériel de recherche, c'est-à-dire les données tirées du sondage et des vingt-et-un entretiens sur lesquels repose notre étude. L'interprétation de ce deuil n'est toutefois pas la même d'un danseur à un autre, ce qui a été observé plus en profondeur par la réalisation de nos propres entretiens. Ceux-ci nous permettent de constater qu'il existe deux façons de vivre ce deuil identitaire. Certains perçoivent la transition comme un véritable processus de deuil surtout en regard des émotions et des difficultés qu'il génère. Dans ces situations, l'identité de l'individu est totalement remise en question. Dans les faits, selon les données tirées du sondage en ligne de l'équipe de recherche, *le sentiment d'avoir à se remettre fondamentalement en question* est identifié par les artistes de la danse comme une difficulté importante (3,28 points sur un maximum de 5). D'autres perçoivent ce processus à la fois comme un deuil envers la danse, mais aussi comme une période de transcendance, comme un passage vers la découverte d'autres intérêts. Dans tous les cas, même après la transition, l'intérêt pour la danse ne meurt pas pour autant et fait toujours partie de l'identité de l'individu. L'intelligence physique, la sensibilité artistique et le mouvement font toujours partie de l'individu.

« Ça fait encore toute partie de moi » – Artiste interprète (travailleur autonome) en transition de carrière en raison d'une blessure

« Pour moi, si je [ne] le dit pas c'est comme je manque une grosse partie de ma vie parce que pour moi ça fait partie de mon identité même si je danse plus depuis cinq ans maintenant. » – Artiste interprète (employée d'une grande compagnie) en transition de carrière en raison d'une blessure

« Moi je dirais que j'ai perdu la moitié de moi-même, mais je [ne] dirais pas jusqu'à perdre mon identité. [...] Je m'étais rendu compte que j'avais tellement investi dans la danse ou dans ces rôles, que j[ne] n'avais pas investi en moi. Ça, moi, c'était le plus difficile. Feck oui, j'avais évolué [...] j'avais grandi si on veut, moi-même, en tant que personne pendant que j'étais en tant qu'artiste, mais je [ne] dirais pas que j'étais complètement, que j'avais plus d'identité [...] j[ne] n'étais pas à l'aise à être juste moi en fait. » – Artiste interprète (employée d'une grande compagnie) en transition de carrière en raison d'une blessure

Les difficultés identitaires sont engendrées par le fait que la vocation artistique est tellement importante que l'individu qui entreprend une transition de carrière délaisse une grande partie de lui-même. L'individu est tellement investi dans la carrière et dans le métier (autant physiquement et mentalement qu'au niveau de la formation et des sacrifices qui ont été faits pour faire carrière) qu'il ne peut se dissocier de cette partie qui lui est intrinsèque. La remise en question d'un avenir sans la danse est donc particulièrement douloureuse.

« Tu ne peux pas devenir autre chose que ce que tu es » – Représentante d'une institution

« Ça a été un peu un choc pour moi, dans le sens que je sais que ça ne devrait pas être ça, mais mon identité était complètement connectée à la danse. Ce n'était pas juste "je fais de la danse", mais ma vie est la danse. Je suis la danse. » – Artiste interprète et chorégraphe en transition de carrière, projet pilote

Finalement, l'aspect physique de la danse, le besoin de mouvement et l'expression par le corps, qui ne peut être assouvi par un autre métier, est également associé à d'importantes difficultés identitaires. En fait, selon les données tirées du sondage en ligne, *ne plus pouvoir créer et s'exprimer artistiquement* et *se résoudre à mettre un terme à sa carrière artistique* ont été identifiées par les artistes de la danse comme des difficultés importantes

de la transition de carrière (3,79 points et 3,93 points respectivement sur un maximum de 5).

5.3.5 Atouts, compétences à développer et astuces à la transition

Les sept entretiens que nous avons réalisés dans le cadre de notre recherche nous permettent de dégager des enseignements en ce qui a trait aux atouts, compétences à développer et astuces lors de la transition de carrière. Outre la préparation, il va de soi que les individus qui ont une bonne confiance en leurs compétences, en leur capacité d'apprendre et de changer et qui ont une bonne tolérance à l'inconnu seront avantagés dans le sens où ils auront davantage de facilités à passer à travers ce processus. L'adaptabilité et l'ouverture d'esprit sont aussi primordiales lors d'une transition, car elles amènent le danseur à sortir de sa zone de confort et à tenter de nouvelles choses.

Le fait de valoriser ses compétences transférables semble aussi avoir été favorable pour de nombreux danseurs au cours de leur processus de réorientation. Par sa formation très spécialisée en danse, le danseur possède des compétences et des habiletés remarquables au niveau de la discipline, de la persévérance, de la résilience et de la rapidité d'enregistrer et de mobiliser de l'information. Ce sont des professionnels très polyvalents, ouverts d'esprit, et curieux.

5.4 La Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST)

Les sept entretiens³⁸ que nous avons réalisés dans le cadre de notre recherche nous ont amenés à nous pencher brièvement sur les services³⁹ qu'offre la Commission des normes de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) aux danseurs qui

³⁸ De ces six entretiens réalisés, tous les danseuses et danseurs ont été appuyés par le Centre québécois de ressources et transition pour danseurs (CQRTD) dans leur processus de transition de carrière et cinq d'entre eux et elles ont eu recours aux services de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST).

³⁹ Il convient ici de mentionner que la Commission des normes de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) offre tout un éventail de services qui passent par l'indemnisation à la réadaptation et à la réhabilitation des travailleurs.

entreprennent une transition de carrière en raison de facteurs physiques (blessures, maladies professionnelles, usure, diminution des capacités physiques, invalidité). Ces entretiens permettent de rendre compte de la perception des acteurs interviewés en regard à l'efficacité de ce régime.

D'abord, il ressort de nos entretiens que ce n'est pas tous les danseurs qui ont recours aux services de la CNESST souvent par méconnaissance du régime⁴⁰, mais aussi par négligence de s'arrêter et de faire évaluer l'état des lieux par un médecin lors de la survenance d'une blessure ou même en raison de l'inaccessibilité à un médecin. Sur ce dernier point, il semblerait que ce n'est pas tous les médecins qui acceptent de naviguer dans les dossiers de CNESST en raison de la complexité de ce système.

Nos entretiens nous ont permis d'observer et de conclure que bien que les indemnités de remplacement de revenus et l'accès à l'assistance médicale soient essentiels aux transitions de carrières provoquées par des facteurs physiques, les services qu'offre la CNESST ne sont pas adaptés aux besoins des danseurs. Dans les faits, il s'agit d'un régime d'assurance très complexe qui nécessite un accompagnement par des intervenants qui pourront guider et outiller les danseurs dans ce processus.

« Je te dirais 50% des danseurs comprennent vraiment ce qui est dit, pis ce [n'est] pas parce qu'ils [ne] sont pas brillants, c'est parce que les agents ils sont obscurs dans leur façon, c'est un jargon qui est inaccessible, qui [n']est pas intéressant, les mots ne veulent pas dire la même chose. » – Représentante d'une institution et ancienne danseuse

En plus de cela, il semblerait qu'il y a un important manque de compréhension de la part des agents et des médecins de la Commission en regard de la transition de carrière et de

⁴⁰ Selon les données tirées du sondage en ligne, les services de la CNESST n'apparaissent comme une ressource potentielle qu'auprès de 30,68% des artistes de la danse sondés. La très grande part (37,62%) de ceux qui ont indiqué *je ne sais pas* pour cette proposition signifie probablement que les répondants ne connaissent pas ce que peut offrir la CNESST dans le cadre des transitions de carrière contraintes par une blessure ou une invalidité. Au cours de leur carrière, 58,65% des danseurs sondés ont été victimes *d'une blessure ou d'une maladie liée à la pratique artistique qui a entraîné un arrêt de travail*. Parmi ces danseurs, pendant l'arrêt de travail, seuls 59,02% de ceux-ci ont bénéficié d'un revenu de remplacement de la CNESST, 34,43% ont bénéficié d'une autre source de revenus, 4,92% de l'aide d'un producteur ou d'un employeur et 1,64% des danseurs n'avaient aucun revenu.

la situation vécue par les danseurs (enjeux et difficultés générées par le processus), mais aussi plus généralement en regard de la réalité du métier de danseur (exigences physiques du métier, précarité des conditions de travail, pressions qui pèsent sur le danseur, etc.). Les individus rencontrés ont également soulevé le roulement important d'agents, ce qui implique de toujours devoir réexpliquer leur situation.

« [Il y] en a qui vont, tsé, sur l'espace d'un an, avoir 5-6 agents d'indemnisation, à chaque fois ils recommencent, ils ont tous une sensibilité différente. [Il y] en a qui vont aimer la danse, donc ils vont avoir une attitude plus conciliante, [il y] en a qui vont au contraire être beaucoup plus durs. Pis, tous les gens qui interviennent ont un pouvoir sur l'état psychologique sur la personne. » – Représentante d'une institution et ancienne danseuse

Ceci étant dit, nos entretiens nous ont permis de réaliser qu'un processus de transition de carrière provoqué en raison de facteurs physiques (blessures, maladies professionnelles, usure, diminution des capacités physiques, invalidité) qui ne repose que sur le système de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) sans l'intervention du Centre québécois de ressources et transition pour danseur (CQRTD) ne sera aucunement optimal en raison du fait que les services de la CNESST ne sont pas adaptés aux besoins des danseurs. Si les danseurs ne s'en remettent qu'au régime de la CNESST pour entreprendre leur transition de carrière, ils obtiendront que le strict minimum.

Le rôle du Centre québécois de ressources et transition pour danseur (CQRTD)⁴¹

À cet effet, le rôle du CQRTD dans le processus de transition de carrière provoqué par des facteurs physiques est pluriel. Le Centre occupe d'abord un rôle d'éducation très important auprès des agents de la CNESST. Il est nécessaire d'expliquer toute une série d'éléments aux agents afin qu'ils puissent supporter adéquatement les danseurs dans leur transition de carrière : le métier de danseur et ses exigences, le comportement typique du danseur en transition de carrière ainsi que les enjeux et difficultés que génère cette transition. Le Centre a pour objectif de sensibiliser les agents de la Commission à la situation du danseur. Le point de vue du CQRTD aide l'agent de la CNESST à mieux comprendre la situation et les besoins des danseuses et danseurs.

Le CQRTD occupe ensuite un rôle d'accompagnateur auprès des danseurs qui entreprennent une transition de carrière en raison de facteurs physiques. Il est primordial que les danseuses et danseurs soient accompagnés par un professionnel qui comprend le régime de la CNESST afin de leur expliquer les étapes du processus et pour leur expliquer comment tirer le meilleur profit du régime sans biaiser leur réflexion sur leurs aspirations futures.

Cela dit, notre matériel de recherche nous permet de souligner l'importance d'un accompagnement en parallèle de la CNESST et du CQRTD dans le processus du danseur qui entreprend une transition de carrière provoquée par des facteurs physiques. C'est lorsqu'il y a une concomitance entre ces deux régimes que le processus de la transition de carrière est le plus fructueux.

Dans un autre ordre d'idée, il convient de souligner qu'une danseuse rencontrée a souligné avoir ressenti une forme de pression de la part d'un agent d'indemnisation de la CNESST. L'agent de la Commission faisait pression pour que cette dernière entreprenne une transition de carrière et pour qu'elle soit transférée en réadaptation alors que son médecin traitant ne s'était toujours pas prononcé sur son incapacité à exécuter son métier de danseuse ainsi que sur ses limitations fonctionnelles. Elle a même affirmé avoir été

⁴¹ Comme nous l'avons fait voir à la section 2.3.3, le CQRTD occupe un rôle beaucoup plus large et prépondérant dans le processus de transitions de carrière. Les bourses et les autres services de soutien (psychologue, orienteur de carrière, etc.) qu'offre ce Centre sont des éléments qui contribuent fortement au bon déroulement du processus.

victime d'intimidation de la part de cet agent d'indemnisation. La situation s'est rétablie une fois l'intervention du CQRTD, mais il est inévitable que cette situation ait engendré des difficultés émotionnelles supplémentaires.

« ...je sentais que c'était vraiment une autre pression qui était mise sur mon dos à aller mieux tout de suite, vite et maintenant, tsé. Donc, oui, ça, c'est toujours quelque chose qui est difficile et qui augmente le stress et qui n'est pas nécessairement bon à la gestion d'une blessure. » – Artiste interprète (employée d'une grande compagnie) en transition de carrière en raison d'une blessure

Selon les propos de cette dernière, d'autres danseurs ressentiraient ce genre de pression de la part des agents de la CNESST. Nous soutenons d'ailleurs que la pression provenant de la Commission s'ajoute aux autres formes de pression présentées à la section 5.2.1 qui pèsent sur les danseuses et danseurs (systémique, financière, au niveau des exigences du métier, corporelle et provenant de l'artiste lui-même) et contribue à fragiliser leur état de santé.

Au final, malgré que les services de la CNESST ne semblent pas être adaptés aux besoins des danseurs (manque de compréhension, jargon incompréhensible, complexité du régime, roulement important d'agents, etc.), ils demeurent que le soutien offert par la Commission (indemnités, assistance médicale, etc.) est prépondérant dans les transitions de carrière provoquées par des facteurs physiques (blessures, maladies professionnelles, usure, diminution des capacités physiques, invalidité), ce que les cinq artistes rencontrés ayant bénéficié de ces services ont confirmé. L'appui du CQRTD dans les échanges avec la CNESST demeure prépondérant dans le cheminement du danseur.

Pour finir, ces sept entretiens nous ont permis de constater que la transition de carrière repose sur le respect de son rythme et sur l'intégrité du processus. Les danseurs doivent avoir le réflexe de consulter les organismes de services appropriés comme le Centre québécois de ressources et transition pour danseurs (CQRTD) afin de recevoir l'accompagnement nécessaire. L'individu doit apprendre à s'écouter lui-même et ne doit pas uniquement s'en remettre au régime de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) ou compter uniquement sur le support du

CQRTD. Il doit rester maître de son cheminement tout en utilisant tous les services à sa disposition.

CHAPITRE 6 – DISCUSSION

« Et c'est pour ça que faire reposer sur, uniquement sur les épaules du danseur, la responsabilité de dire "non j'arrête" c'est malsain, c'est destructeur, c'est irresponsable. » – Représentante d'une institution et ancienne danseuse

L'objectif de cette recherche est de répondre à la question suivante : **Comment s'opèrent et sont vécues les transitions de carrière provoquées en raison de blessures et de maladies professionnelles, incluant l'usure, la diminution des capacités physiques et l'invalidité, chez les danseuses et les danseurs à Montréal ?**

Pour ce faire, nous proposons d'étudier la question en deux temps. La première partie de ce chapitre porte sur notre première proposition de recherche selon laquelle *les transitions de carrière provoquées par des facteurs physiques (blessures, maladies professionnelles, usure, diminution des capacités physiques, invalidité) sont difficiles à vivre étant donné qu'elles sont inattendues. Par conséquent, elles s'imposent comme une contrainte du fait que les artistes ne s'y sont pas préparés.* Avant de répondre à son objectif principal, cette partie vise à discuter des événements qui mènent à une transition de carrière provoquée par des facteurs physiques (blessures, maladies professionnelles, usure, diminution des capacités physiques, invalidité) et à identifier les différents degrés de transitions de carrière contraintes par des facteurs physiques (6.1.1.). En comprenant davantage les événements qui ont menés à ce processus, cette partie s'attache à définir ce que l'on entend par « contrainte » et à identifier les caractéristiques d'une transition de carrière provoquée par des facteurs physiques afin de démontrer que ce type de transition est difficile à vivre étant donné qu'il s'agit d'une forme de transition contrainte (6.2.1).

La seconde partie de ce chapitre porte sur notre deuxième proposition de recherche selon laquelle *les transitions de carrière contraintes provoquées par des facteurs physiques (blessures, maladies professionnelles, usure, diminution des capacités physiques, invalidité) sont difficiles à vivre car elles sont associées à d'importantes difficultés psychologiques et identitaires.* En plus de reconnaître les différentes difficultés associées

à ces transitions, cette partie s'attache à expliquer les fondements derrière l'émergence de celles-ci.

6.1 Les caractéristiques d'une transition de carrière contrainte par des facteurs physiques (blessures, maladies professionnelles, usure, diminution des capacités physiques, invalidité)

6.1.1 Les transitions de carrière contraintes par des facteurs physiques : deux cas de figure

Avant toute chose, nous croyons qu'il est important de discuter des événements menant aux transitions de carrière provoquées par des facteurs physiques. Rappelons que notre analyse nous a permis d'identifier deux cas de figures en ce qui concerne les transitions de carrière provoquées par les facteurs physiques, comme présentés à la section 5.3.1. D'une part, il y a les **transitions de carrières contraintes** qui sont provoquées par **une blessure grave ou une maladie professionnelle** qui met immédiatement fin à la carrière et qui cause parfois une invalidité. Pour ce type de transition, nous ne notons aucune différence selon le statut d'emploi. Que le danseur soit travailleur autonome ou employé d'une grande compagnie, la survenance d'une blessure grave ou une maladie professionnelle met immédiatement fin à la carrière indépendamment du statut d'emploi, des conditions de travail ou de la précarité.

Dans un second temps, il y a les **transitions de carrière** qui sont provoquées par **une installation graduelle de la douleur en raison d'une microblessure, d'une usure et/ou d'une diminution des capacités physiques**. Ce type de transition de carrière est souvent provoquées par une fragilisation de l'état de santé du danseur. Les différentes formes de précarité identifiées à la section 1.3 et discutées à la section 5.1.3 (du travail, corporelle, émotionnelle et identitaire) ainsi que les pressions répertoriées à la section 5.2.1 (systémique, financière, au niveau des exigences du métier, corporelle et provenant de l'artiste lui-même) pèsent sur l'individu et sont constitutives du métier de danseur. Bien qu'elles se recoupent, ces différentes formes de précarité et de pressions finissent, avec

le temps, par provoquer une usure physique et mentale, mais aussi plus globalement une usure d'ordre identitaire. Les danseurs peuvent essayer de repousser leurs limites mais, dans la majorité des cas, une douleur plus importante et persistante reliée à une microblessure, à une usure ou à une diminution des capacités physiques en est souvent la conséquence. Malgré plusieurs tentatives de reprise de l'activité et la mise en place de stratégies réactives de préservation de la santé et du corps mise en évidence à la section 5.2.3 (physiothérapie, ostéopathie, massothérapeute, exercices de renforcement, acupuncture, séances d'automassage, consommation de médication orale ou topique), la pratique du métier devient impensable en raison du fait que la douleur ne peut plus être supportée, les performances étant fortement affectées. L'individu choisit alors, à contrecœur, d'entreprendre une transition de carrière. Bien que ce type de transition de carrière soit initialement provoquée par l'apparition graduelle d'une douleur en raison d'une microblessure inattendue ou par une installation graduelle d'une usure ou d'une diminution des capacités physiques, au final, la transition relève d'une contrainte pour le danseur. Nous constatons alors qu'il y a une certaine prise de décision forcée dans cette transition de carrière contrainte.

Il est important de rappeler que l'usure et la diminution des capacités physiques ne sont pas des phénomènes inconnus de la part des danseurs. Toutefois, nous observons que les danseuses et danseurs qui œuvrent à titre de travailleurs autonomes vivent plus fortement les effets de ces différentes formes de précarité et de pressions. Plus généralement, leur statut d'interprète est beaucoup plus précaire que celui de leurs homologues qui œuvrent à titre d'employés de grandes compagnies de danse. La pression à la performance est également plus forte et plus constante pour les travailleurs autonomes que pour les danseurs employés d'une grande compagnie. Nous observons qu'une usure et/ou une diminution des capacités physiques est propice à s'installer plus rapidement dans la carrière des interprètes qui sont travailleurs autonomes. Cela s'explique entre autres par le fait qu'ils n'ont pas le temps (horaire chargé) ni les moyens (surtout financier) de consulter les professionnels de la santé appropriés ou de s'arrêter momentanément pour se rétablir. La pratique du métier devient alors plus rapidement insoutenable en raison de l'absence de soins et de repos. L'usure et la diminution des

capacités physiques semblent donc mettre plus rapidement fin aux carrières de ces travailleurs autonomes.

Les transitions de carrière contraintes par une usure et/ou une diminution des capacités physiques ne sont pas pour autant moins fréquentes chez les danseuses et danseurs qui sont employés de grandes compagnies. En fait, un bon nombre de transitions de carrière sont attribuables à ces facteurs, mais les circonstances sont bien différentes. D'abord, si l'usure et la diminution des capacités physiques surviennent tôt dans la carrière, la danseuse ou le danseur a davantage de moyens à sa disposition afin de pallier ces obstacles, surtout au niveau des soins thérapeutiques. Ces limitations physiques sont alors mieux contrôlées et soignées. Par contre, si ces limitations ne mettent pas immédiatement fin à la carrière, elles demeurent tout de même un obstacle tout au long de leur carrière. Au fil du temps, avec l'aggravation, la fatigue, l'épuisement et le vieillissement naturel du corps, l'usure et la diminution des capacités physiques finiront également par mettre fin aux carrières de ces derniers.

6.1.2 La nature d'une transition de carrière contrainte par des facteurs physiques : définition et caractéristiques

Maintenant que nous avons différencié les deux types de transitions de carrière contraintes par des facteurs physiques, discuté des événements menant à celles-ci et établi leurs distinctions en fonction du statut d'emploi, nous croyons qu'il est important de revenir sur la nature « contrainte » des transitions qui s'opèrent par des facteurs physiques. Les différents auteurs que nous avons mobilisés dans notre revue de littérature affirment qu'une transition de carrière peut résulter de facteurs volontaires et involontaires. Dans le cas des transitions de carrières involontaires, celles-ci peuvent résulter de différents facteurs : blessures, âge, désélection et d'autres (comme présentés à la section 2.2.) (Middleton et Middleton, 2017 ; Hennekam, 2017 ; Coconnier et Julhe, 2017 ; Hennekam et Bennett, 2016 ; Dingemans et Henkens, 2014 ; Cosh et al., 2013 ; Sorignet, 2012 ; Harper, 2012 ; Bourneton, 2011 ; Cashmore, 2010 ; Ganem et al, 2009 ; Simmons, 2008 ; Fouad et Bynner, 2008 ; Ledoux et al., 2008 ; Roncaglia, 2006 ; Ibarra,

2005 ; Jeffri, 2005 ; Erpic et al., 2004 ; Lavallee et al., 1997 ; Taylor et Ogilvie, 1994). Schlossberg (1981) nous aide à identifier la nature d'une transition de carrière contrainte à l'aide de son modèle d'adaptation à la transition. Bien que les enseignements de ces auteurs soient tous indispensables, aucun d'entre eux ne s'attardent à définir ce qu'ils entendent par une « contrainte ».

Dans le but de définir ce que nous entendons par « contrainte » nous croyons qu'il est nécessaire d'établir en quoi consiste réellement une transition de carrière contrainte. Par le fait même, nous établirons que les deux degrés de transitions de carrière identifiés (provoquée par une blessure ou une maladie professionnelle et provoquée par l'apparition de douleur en raison d'une microblessure, d'une usure ou d'une diminution des capacités physiques) correspondent strictement à l'essence même de cette contrainte. Celles-ci surviennent de manière inattendue, ce qui fait d'elles un processus difficile à vivre, et s'imposent aux artistes en ne leur laissant pas d'autre choix que celui de quitter leur profession. Nos observations convergent fortement avec les facteurs identifiés par Schlossberg (1981) dans son modèle d'adaptation à la transition, qui identifie trois ensembles de facteurs qui affectent le processus d'adaptation à une transition. Celui dont nous nous intéressons ici est le premier ensemble de facteurs soit les caractéristiques de la transition⁴².

Que ce soit dans le type de transition de carrière, contrainte par une blessure, une maladie professionnelle, une microblessure ou une usure et une diminution des capacités physiques, au final, la transition survient en raison de causes qui s'imposent au danseur. Bien que selon les différents cas de figure cette transition peut être provoquée graduellement ou soudainement, elle impose un changement de rôle chez l'artiste qui est généralement vécu comme une perte et est accompagné d'affects majoritairement négatifs. Les différents types de transitions de carrière provoquées par des facteurs

⁴² À titre de rappel, Schlossberg (1981) identifie sept éléments clés qui caractérisent la transition de carrière : la source du changement ou déclencheur (interne ou externe) (1), la manière dont le changement débute (graduellement ou soudainement) (2), la façon dont le changement de rôle est vécu (gain ou perte) (3), les affects ou les sentiments générés par ce processus (positifs ou négatifs) (4), la durée (permanente, temporaire ou incertaine) (5), le moment de la transition (« *timing* ») (6) et le stress (7) (voir section 2.3.3).

physiques peuvent avoir une durée qui varie d'un individu à un autre, mais ce changement est souvent permanent et survient généralement à un moment qui n'est jamais optimal. La conjonction de ces différents éléments est créatrice de stress.

Rappelons que plusieurs auteurs associent la transition de carrière à un changement de rôle professionnel et non professionnel (voir notamment Louis, 1980). En ce sens, la nature contrainte de la transition de carrière causée par des facteurs physiques, correspond précisément à un changement forcé de rôle professionnel qui est soit soudain soit graduel. Dans les deux cas, elles relèvent d'un processus qui est particulièrement difficile à vivre en raison notamment de son caractère inattendu et de l'absence de préparation. Au final, nos résultats et notre analyse convergent fortement et étayent notre première proposition de recherche selon laquelle les transitions de carrière provoquée par des facteurs physiques sont difficiles à vivre étant donné qu'elles sont de l'ordre de la contrainte.

6.2 Les difficultés psychologiques et identitaires rattachées au processus de transition de carrière contrainte en raison de facteurs physiques (blessures, maladies professionnelles, usure, diminution des capacités physiques, invalidité)

Nos résultats convergent également avec un point important mis en évidence par la littérature : la transition de carrière provoquée par des facteurs physiques est associée à différentes difficultés psychologiques (déli, peur, manque de confiance, anxiété, stress, confusion, isolement, crise de panique, tristesse, dépression, etc.). Notre recherche nous a permis d'identifier trois principales raisons qui expliquent l'émergence de ces difficultés. D'abord, les artistes de la danse ont souvent le sentiment qu'ils n'ont pas totalement atteint leurs objectifs de carrière active et ne se sentent donc pas accompli. Des difficultés psychologiques sont alors relatives du degré de réalisation de soi au regard de carrières qui sont particulièrement exigeantes. Ensuite, l'obligation d'élargir son horizon professionnel qui était strictement limité au monde de la danse apparaît au danseur comme une étape particulièrement incertaine et il se sent alors souvent isolé et incompris,

ce qui remet en question son identité professionnelle. Finalement, le contexte entourant le processus de transition (situation de famille, situation financière, appui d'un conjoint ou des proches, retour aux études, douleur chronique, etc.), parce qu'il mobilise directement ou indirectement l'entourage de l'artiste en situation de transition, est porteurs de nombreux affects dont la gestion ne va pas de soi.

Nos résultats, présentés à la section 5.3.4, convergent fortement avec ce que met en évidence la littérature à savoir qu'une transition de carrière provoquée par des facteurs physiques, qu'elle soit strictement contrainte ou non, est associée à différentes difficultés identitaires. Nos observations rejoignent en effet le lien qu'ont établi plusieurs auteurs (Coconnier et Julhe, 2017 ; Hennekam et Bennett, 2016 ; Ladd 1992 ; Parkes 1971) entre la réorientation professionnelle des artistes et l'existence d'un processus de deuil identitaire. Nous observons en effet que les transitions de carrière qui sont provoquées par des facteurs physiques sont vécues comme un processus de détachement qui fait appel à des représentations mais aussi à des principes de sens et d'appartenance à une communauté vis à vis desquels les artistes en transition ont à se détacher. Cela conduit à remettre en question les fondements de leur identité, de leur conception du monde et mobilisent de nombreuses facultés mentales et psychologiques pour se dégager de leur identité d'artiste et en construire une nouvelle. Nous désirons toutefois préciser ici que l'individu peut intégrer une nouvelle identité sans pour autant délaisser son identité de danseur. Cette dernière peut demeurer profondément ancrée même une fois la transition complétée.

Trois principales raisons expliquent l'émergence de difficultés identitaires lors d'un processus de transition de carrière. D'abord, la danse est tellement ancrée au plus profond de l'individu et dans toutes les sphères de sa vie que la remise en question de cette vocation artistique et le fait de délaisser une partie aussi importante de soi et de sa vie est particulièrement douloureuse. Ensuite, le danseur a souvent investi tout son énergie et son temps dans sa carrière artistique et le fait de se retrouver face à lui-même, dépourvu de toute virtuosité artistique, est particulièrement difficile étant donné qu'il a souvent omis d'investir d'autres registres de sa propre personne. Évidemment, pendant

ses années de carrière active, le danseur s'est développé et a évolué en tant qu'être humain, mais lorsqu'il est confronté à la transition de carrière, ce dernier a de la difficulté à se sentir à l'aise avec lui-même, avec la personne qu'il est fondamentalement, c'est-à-dire sans la danse. Finalement, lorsqu'une transition de carrière est provoquée par une blessure ou par la présence insoutenable de douleur, cette douleur ne disparaît pas pour autant et continue de faire partie du quotidien de l'individu. Les répercussions de la persistance de ces douleurs sont de plusieurs ordres. D'abord, les perspectives d'emploi sont limitées. Il est par exemple impossible d'effectuer un travail manuel ou physique, ce qui est d'ailleurs vécu difficilement sachant que les artistes de la danse sont des êtres physiques pour lesquels le mouvement est primordial. Le simple fait de demeurer dans la même position pendant plusieurs heures (assis ou debout) peut devenir intolérable. Par la suite, ces douleurs laissent parfois une « trace » douloureuse de cette ancienne vie professionnelle qui rend difficile la transition et le passage vers un autre avenir professionnel étant donné que le corps rappelle constamment, quotidiennement, cette ancienne vie d'artiste de la danse. Finalement, ces limitations empêchent parfois l'individu de bouger et d'assouvir ce besoin de mouvement et d'expression par le corps qui a toujours fait partie de son identité, et ce, même suite à la transition. Ces limitations peuvent parfois même empêcher de pleinement profiter de la vie et de réaliser des activités simples, mais primordiales comme pratiquer des sports de loisirs et jouer avec ses enfants.

À cet égard, notre recherche met en évidence que ce deuil identitaire peut prendre une double issue : soit l'individu perçoit la transition comme un processus de deuil typique dans lequel son identité entière est remise en question, soit la transition transpose plutôt l'individu vers une étape de transcendance où il découvre de nouveaux intérêts. Dans les deux cas, l'intérêt pour la danse ne meurt jamais et fait toujours partie de l'identité de l'individu, et ce, même plusieurs années après avoir arrêté de danser.

Au final, les transitions de carrière provoquée par des facteurs physiques, qu'elles soient contraintes par une blessure ou une maladie professionnelle ou contraintes par une installation progressive de la douleur en raison d'une microblessure, d'une usure ou d'une

diminution des capacités physiques, affectent fortement le bien-être des individus et elles sont associées à d'importantes difficultés psychologiques et identitaires ce qui corrobore fortement notre deuxième proposition de recherche. Cela explique qu'en raison des affects négatifs, de la douleur physique et des difficultés psychologiques, le danseur est rarement en mesure de cheminer seul, sans accompagnement, à travers un processus de réorientation. Si ses capacités personnelles sont essentielles, un accompagnement institutionnel est tout à fait primordial pour le rendre fructueux.

CONCLUSION

L'objectif de notre recherche était de comprendre comment s'opèrent et sont vécues les transitions de carrières provoquées en raison de blessures et de maladies professionnelles, incluant l'usure, la diminution des capacités physiques et l'invalidité, chez les danseuses et les danseurs à Montréal.

Avant toute chose, afin de comprendre les mécanismes derrière ces transitions ainsi que leurs répercussions, il nous a d'abord fallu comprendre les événements menant à celles-ci. Pour ce faire, notre analyse nous a d'abord permis de constater que les transitions de carrières provoquées par des facteurs physiques sont de deux degrés. Dans un premier temps, il y a les **transitions de carrières contraintes** qui sont provoquées par **une blessure grave ou une maladie professionnelle** qui mettent immédiatement fin à la carrière et qui causent parfois une invalidité. La survenance de ces transitions ne comporte aucune différence fondamentale selon le statut d'emploi. Dans un second temps, il y a les **transitions de carrières contraintes** qui sont provoquées par **une installation graduelle de la douleur en raison d'une microblessure, d'une usure ou d'une diminution des capacités physiques**. Ce type de transition de carrière est généralement associé aux différentes formes de précarité et aux différentes pressions qui pèsent sur les danseuses et danseurs. En analysant ces facteurs, qui ne sont pas inconnus de la part des danseurs, nous sommes arrivés à la conclusion que ce type de transitions affectent plus fortement les travailleurs autonomes que employés de grandes compagnies, non pas en termes de proportion, mais plutôt en termes de survenance (c'est-à-dire plus tôt dans la carrière) notamment en raison de l'impossibilité d'avoir recours aux traitements appropriés (soins thérapeutiques et repos) ce qui s'explique justement par la précarité de leur statut de travailleurs autonomes.

Au final, les transitions de carrière provoquées par des facteurs physiques sont inévitables, et ce, peu importe si les conditions de travail sont plus avantageuses ou non. D'ailleurs, il est connu de tous, surtout des artistes de la danse, qu'il s'agit d'un métier associé à un risque de blessures fréquentes et à une usure physique au fil des années.

Nous constatons que ces aspects sont souvent mis à l'écart par les danseuses et danseurs afin de s'engager pleinement dans un métier où la passion guide parfois les choix.

Notre analyse nous a permis de nous concentrer sur la définition du terme « contrainte » pris dans son expression intégrale « transition de carrière contrainte », ce sur quoi nos pairs chercheurs ne se sont pas spécifiquement penchés dans leurs travaux. Nous avons conclu qu'ici, le terme « contrainte » correspond à un changement forcé de rôle professionnel, soit soudain (due à une blessure grave ou une maladie professionnelle) ou graduel (due à l'installation de douleur en raison d'une microblessure, d'une usure ou d'une diminution des capacités physiques). Ces deux degrés de transitions de carrière provoquées par des facteurs physiques correspondent strictement à l'essence même de cette contrainte.

Notre analyse nous a également permis de conclure que les transitions de carrière provoquées par des facteurs physiques, qu'elles soient contraintes par une blessure ou une maladie professionnelle ou par une installation progressive de la douleur en raison d'une microblessure, d'une usure ou d'une diminution des capacités physiques, affectent fortement le bien-être et la santé mentale des individus en étant associées à d'importantes difficultés psychologiques et identitaires. Du point de vue des difficultés psychologiques, nous avons vu qu'elles sont plurielles, ce qui corrobore avec la littérature mobilisée dans la présente recherche. Du point de vue des difficultés identitaires, nous avons vu que celles-ci s'expriment souvent sous la forme d'un deuil identitaire, ce qui converge également avec la littérature mobilisée dans la présente étude. Toutefois, nous avons ajouté à cette littérature que les danseuses et danseurs qui entreprennent une transition de carrière intègrent une nouvelle identité, mais ne se détachent pas, si ce n'est jamais, de cette identité d'artiste. À la différence de nos collègues chercheurs qui se sont également penchés sur les difficultés psychologiques et identitaires engendrées par ce type de transitions, nous nous sommes également intéressés aux principales raisons expliquant l'émergence de ces difficultés, ce qui contribue également à un avancement de la recherche scientifique sur le sujet.

La méthodologie mobilisée dans le cadre de notre recherche et l'analyse traversable des résultats nous ont permis de sortir de notre cadre d'analyse pour étudier les services d'accompagnements offerts aux danseuses et danseurs qui entreprennent une transition de carrière en raison de facteurs physiques. Cela nous a permis de porter un regard sur les services offerts par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST). Nos observations nous ont permis de constater que le danseur n'est pas en mesure de cheminer individuellement et en vase clos auprès de la CNESST. Pour un processus de transition de carrière sain et profitable pour ce dernier, il y a nécessité d'un accompagnement en concomitance du Centre québécois de ressources et transition pour danseurs (CQRD) et de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST).

Les résultats obtenus suite à la réalisation de cette étude nous ont permis de conclure à la pertinence de notre question et de nos propositions de recherche que nous avons formulées en nous appuyant sur le cadre théorique. L'harmonisation des constats tirés aussi bien de nos données qualitatives que de nos données quantitatives traduit la validité de notre recherche. L'analyse stratégique réalisée à l'aide d'une comparaison des données convergentes et divergentes de l'expérience vécue des participants (double comparaison) a permis de dégager les opinions, les perceptions, les sentiments et les attitudes d'artistes placés en situation de transition de carrière contrainte en raison de blessures, de maladies professionnelles, d'usure, de diminution des capacités physiques ou d'invalidité. Par cette double comparaison effectuée à l'aide d'une analyse transversale des résultats, nous avons été en mesure, par ces lignes de convergences et de fuites, de tirer des conclusions plus larges. Nous avons même dépassé le cadre de notre recherche en portant un regard sur les services offerts par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST). Nous croyons donc que les résultats obtenus contribuent à l'enrichissement de la littérature qui porte sur l'étude des transitions de carrière dans le domaine de la danse, mais aussi plus globalement sur l'étude des conditions de travail des danseurs et danseuses, carrières qui sont, rappelons-le, révélatrices des emplois du futur.

Dans les faits, la portée de notre recherche est beaucoup plus large et ne se limite pas qu'au domaine de la danse. Les résultats obtenus contribuent à l'enrichissement de la littérature qui porte plus généralement sur les arts de la scène, notamment sur les conditions de travail des artistes des arts de la scène ainsi que sur la transition de carrière dans ces domaines. Nos résultats de recherche permettent également un avancement de la littérature dans les autres professions sportives non artistiques de haut niveau. Pensons notamment aux artistes de cirque et aux athlètes professionnels dont les métiers requièrent une utilisation intense et soutenue du corps tout au long de la carrière active. Bien que ces métiers comportent des spécificités qui leur sont propres, les transitions de carrière provoquées par des facteurs physiques (blessures, maladies professionnelles, usure, diminution des capacités physiques, invalidité) représentent certainement un enjeu majeur dans ces professions, d'où l'utilité des conclusions tirées de notre recherche.

De plus, les enseignements tirés de notre recherche peuvent être applicables à d'autres professions non artistiques ou non sportives. Pensons effectivement aux pigistes et aux travailleurs précaires. Bien que des particularités s'appliquent aux situations de ces travailleurs, les résultats tirés de notre analyse permettent de conclure que la précarité des conditions de travail de ces derniers a inévitablement un effet sur la fragilisation de leur état de santé et donc le risque de blessure ou de maladie professionnelle. Cela représente d'ailleurs une plus-value notable de notre recherche à savoir qu'en nous concentrant sur l'étude d'une seule profession, soit celles des danseuses et danseurs à Montréal, nous pouvons tirer des enseignements applicables à d'autres professions qui ne relèvent pas du domaine artistique ni même du domaine sportif. Les enseignements tirés de notre recherche nous permettent de conclure que les conditions de travail précaires, quel que soit le métier ou la profession, contribuent à la fragilisation de l'état de santé des travailleurs et augmentent fortement les risques de blessures et de maladies professionnelles. Il s'agit ici d'une implication importante de notre recherche dans les phénomènes contemporains en relations industrielles.

Pour finir, nous espérons que les résultats obtenus dans le cadre de notre recherche permettront aux danseuses et aux danseurs de mieux saisir l'importance des facteurs physiques (blessures, maladies professionnelles, usure, diminution des capacités physiques, invalidité) dans l'obligation d'entreprendre une transition de carrière contrainte ainsi que les répercussions de ces transitions. Nous espérons que ces derniers et dernières seront en mesure de saisir l'importance de prendre en main leur santé et leur bien-être afin de leur assurer une pérennité dans le métier.

BIBLIOGRAPHIE

- Alami, S., Desjeux, D. & Garabua-Moussaoui, I. (2013). L'approche qualitative. Dans : Sophie Alami éd., *Les méthodes qualitatives* (pp. 11-29). Paris cedex 14, France: Presses Universitaires de France.
- ArtExpert. (2016). *Portrait du soutien financier gouvernemental aux organismes en arts et lettres au Québec. Présenté au ministère de la Culture et des Communications et au Mouvement pour les arts et lettres*. ISBN 978-2-98115808-0-1. Repéré à <https://www.mcc.gouv.qc.ca/fileadmin/documents/publications/PortraitSoutienFinancierGouvernementalOrganismesArtsLettres.pdf>
- Baillie, P. H. F. (1993). Understanding Retirement from Sports: Therapeutic Ideas for Helping Athletes in Transition. *The counseling psychologist*, 21(3), 399-410.
- Barker, D., Barker-Ruchti, N., Rynne, S. et Lee, J. (2014). Moving out of Sports: A Sociocultural Examination of Olympic Career Transitions. *International Journal of Sports Science & Coaching*, 9(2), 255-270.
- Barlatier, P. (2018). Chapitre 7. Les études de cas. Dans : Françoise Chevalier éd., *Les méthodes de recherche du DBA* (pp. 126-139). Caen, France: EMS Editions. doi:10.3917/ems.cheva.2018.01.0126
- Barré, P. (2018). *Le travail invisible de l'artiste en danse à Montréal : figures et expressivité de collectifs en mutations*. Communication présentée au Colloque international du CRIMT, HEC Montréal, Québec.
- Barré, P. (2020). « *Que nous apprend le travail des artistes sur les nouvelles figures du travail, de la précarité et de l'action collective ?* », in. Patrice Jalette (dir.), *Les relations industrielles en question*, Presses de l'Université de Montréal, 10 p.
- Barré, P., Bédard, P., D. Dubuc, L., Macdonald, I. et Vallée, G. (2020), « Enjeux et besoins en transitions de carrière des artistes de la danse, du théâtre, du cirque et de la musique », rapport de recherche, Montréal, Université de Montréal.
- Barré, P. (2019). "Expressivité, inconstance et usure du travail d'artiste-interprète en danse à Montréal", *Cahiers de recherche sociologique*, n°66-67 hiver-automne, pp. 283-301.
- Bennett, D. (2009). Academy and the real world: Developing realistic notions of career in the performing arts. *Arts and humanities in higher education*, 8(3), 309-327.
- Bernier, J., G. Vallée et C. Jobin, *Les besoins de protection sociale des personnes en situation de travail non traditionnelle*, Rapport final du Comité d'experts chargé de se pencher sur les besoins de protection sociale des personnes vivant une situation de travail non traditionnelle, Gouvernement du Québec, 2003, p. 516 à 536

- Bloch, V. 2012. *Corps, pouvoir et douleur chronique: récits de vie de danseurs et de danseuses professionnels*. [Thèse de doctorat, Faculté des arts et des sciences, Université de Montréal].
- Bourneton, F. (2011). *Quitter un métier de vocation: le cas de la danse classique* [thèse de doctorat, École des hautes études en sciences sociales, Paris].
- Brown, C. J., Webb, T.L., Robinson, M.A. et Cotgreave, R. (2018). Athletes' experiences of social support during their transition out of elite sport: An interpretive phenomenological analysis. *Psychology of Sport and Exercise*, 36, 71-80.
- Bureau, M. C. et Shapiro, R. (2009). « Et à part ça, vous faites quoi ? », dans Marie-Christine Bureau, Marc Perrenoud et Roberta Shapiro, *L'artiste pluriel. Démultiplier l'activité pour vivre de son art*, Villeneuve d'Ascq, Presses universitaires du Septentrion, p. 109-125.
- Campbell, I. et Price, R. (2016). Precarious work and precarious workers: Towards an improved conceptualisation. *The Economic and Labour Relations Review*, 27(3). 314-332. doi: 10.1177/1035304616652074
- Cashmore, S. K. (2010). *Career transitions of professional dancers* [thèse de doctorat, University of California, Irvine].
- Cavallerio, F., Wader, R. et Wagstaff C.R.D. (2017). Adjusting to retirement from sport: narratives of former competitive rhythmic gymnasts. *Qualitative Research in Sport Exercise and Health*, 9(5), 533-545.
- Centre de ressources et transition pour danseurs (CRTD). (2016). *Sondage national auprès des danseurs professionnels*. Tiré de http://dtrc.ca/french_services/content/projets_de_recherche/ (page consultée le 26 janvier 2018).
- Choko, M. 2015. *L'autonomie collective au service de la protection des travailleurs autonomes: comment favoriser leur accès à un travail décent à la lumière du cas des artistes au Québec*, [Thèse de doctorat, Faculté de droit, Université McGill].
- Choko, Maude. (2017). Le travailleur derrière le produit artistique : la protection de « l'artiste » dans ses rapports de travail avec les personnes qui retiennent ses services en vertu de l'interprétation donnée à la Loi sur le statut professionnel et les conditions d'engagement des artistes de la scène, du disque et du cinéma. *Les Cahiers de droit*, 58(1-2), 203–239. Repéré à <https://doi.org/10.7202/1039837ar>

- Coconnier, C. et S. Julhe (2017). L'accompagnement des danseurs en transition professionnelle. Un dispositif révélateur des décalages entre une institution et ses usagers. *Terrains & travaux* 31(2), 201-222.
- CNESST (Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail) (février 2020). *Producteurs du domaine artistique, La loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, ça vous concerne !*
<https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/100/Documents/DC100-2114web.pdf>
- Conseil des arts et des lettres du Québec (CALQ) (2019). *Investir dans l'imaginaire. Rapport annuel 2018-2019.*
- Conseil des ressources humaines du secteur culturel (CRHSC) (2007). *L'art de gérer sa carrière à l'attention des travailleurs autonomes en danse et chorégraphie.*
- Conseil des ressources humaines du secteur culturel (CRHSC) (2009). *L'art de gérer sa carrière. Un guide pratique à l'intention des artistes et des travailleurs autonomes en milieu culturel.*
- Conseil des ressources humaines du secteur culturel (CRHSC) (2013). *Un ajout à l'art de gérer sa carrière.*
- Cosh, S., Crabb, S. et LeCouteur, A. (2013). Elite athletes and retirement: Identity, choice, and agency. *Australian Journal of Psychology*, 65(2), 89-97.
- Coulangeon, P., H. Ravet, et I. Roharik. 2005. Gender Differentiated Effect of Time in Performing Arts Professions: Musicians, Actors and Dancers in Contemporary France, *Poetics* 33(5), 369-87.
- Crozier, Michel, Friedberg, Erhard (1977), «Théorie et pratique de la démarche de recherche», dans Michael CROZIER, Erhard FRIEDBERG, *L'acteur et le système. Les contraintes de l'action collective*, Éditions du Seuil, pp. 449 – 478.
- Davel, E., Lefevre, F. et D-G. Tremblay. 4 et 5 octobre 2007. *Carrière artistique et entrepreneuriat : la créativité comme voie de recherche*. Communication présentée au Vième Congrès international de l'Académie de l'Entrepreneuriat Innovation et évolution des pratiques entrepreneuriales, Hôtel Delta, Sherbrooke.
- Deslauriers, Jean-Pierre (1991), « Recherche qualitative, Guide pratique », Montréal : McGraw-Hill, pp. 79 – 105.
- Dietrich, P., Loison, M. & Roupnel, M. (2012). 10 – Articuler les approches quantitative et qualitative. Dans : Serge Paugam éd., *L'enquête sociologique* (pp. 207-222). Paris cedex 14, France: Presses Universitaires de France. doi:10.3917/puf.paug.2012.01.0207.

- Dingemans, E. and K. Henkens (2014). Involuntary retirement, bridge employment, and satisfaction with life: A longitudinal investigation. *Journal of Organizational Behavior*, 35(4), 575-591.
- Dussault, M. (2003). *Le système de relations industrielles des artistes québécois proposé par la Loi sur le statut professionnel et les conditions d'engagement des artistes de la scène, du disque et du cinéma*, [Mémoire de maîtrise, Faculté des arts et des sciences, Université de Montréal].
- Erpic, S. C., Wylleman, P et Zupancic, M. (2004). The effect of athletic and non-athletic factors on the sports career termination process. *Psychology of Sport and Exercise*, 5(1), 45-59.
- Fabre, C., Gatignon Turnau, A-L. et Ventolini, S. (2012). Comment gérer un changement de carrière ?. *Gestion*, 37(3), 36-42.
- Fachin, F. et E. Davel (2015). Reconciling contradictory paths: identity play and work in a career transition. *Journal of Organizational Change Management*, 28(3), 369.
- Fouad, N. A. et J. Bynner (2008). Work transitions. *American Psychologist*, 63(4), 241–251.
- Freidson, E. 1986. Les professions artistiques comme défi à l'analyse sociologique, *Revue française de sociologie*, 431-443.
- Friedberg, Erhard (1993), «La construction d'une théorie fondée : induction et valeur pragmatique des analyses», dans Erhard FRIEDBERG, *Le pouvoir et la règle. Dynamique de l'action organisée*, Éditions du Seuil, pp. 293 – 317.
- Ganem, Y., Larcher, C., Chapouthier, A., Laborde, L., Zana, J.P., Grusenmeyer, C. et C. Chardon. (2009). *Arts du spectacle et risques professionnels*. Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail (CCHST). Repéré à <http://ccinfoweb2.ccohs.ca/bibliographie/records/00072925.html>
- Gouvernement du Québec (Ministère de l'Éducation). (1997). *Interprètes, enseignantes et enseignants en danse. Rapport d'analyse de situation de travail*. ISBN : 2-550-31973-7.
- Harper, S. (2012). *A critical comparative study of career transition policy, practice and experiences for ballet company dancers and musical theatre independent dancers* [thèse de doctorat, University of Birmingham (United Kingdom)].
- Harrison, C. et M. Ruddock-Hudson (2017). Perceptions of Pain, Injury, and Transition-Retirement The Experiences of Professional Dancers. *Journal of Dance Medicine & Science*, 21(2), 43-52.

- Hennekam, S. (2017). Dealing with multiple incompatible work-related identities: the case of artists. *Personnel Review*, 46(5), 970-987.
- Hennekam, S. et Bennett, D. (2016). Involuntary career transition and identity within the artist population. *Personnel Review*, 45(6), 1114-1131.
- Heppner, M. J., Fuller, B. E. et Multon, K. D. (1998). Adults in Involuntary Career Transition: An Analysis of the Relationship Between the Psychological and Career Domains. *Journal of Career Assessment*, 6(3), 329-346.
- Ibarra, H. (2005). Identity transitions: Possible selves, liminality and the dynamics of career change (No. 2005/51). Fontainebleau Cedex, France: Insead.
- IJdens, T., et Jan Langenberg, B. (2008). *Dancers Keep Moving: International Careers and Transition: Research Report*. IVA Policy Research and Consultancy, Tilburg University.
- Jeffri, J. (2005). After the ball is over: Career transition for dancers around the world. *International Journal of Cultural Policy*, 11(3), 341-355.
- Jeffri, J. et Throsby, D. (2006) Life after Dance: Career Transition of Professional Dancers, *International Journal of Arts Management, Volume 8, No. 3, Spring 2006*.
- L'Organisation Internationale du Travail, 4-7 Octobre 2011, Colloque d'ACTRAV sur le Travail Précaire, Geneve, Repéré à http://www.ilo.org/actrav/events/WCMS_153968/lang--fr/index.htm
- Ladd, W. G. (1992). *The pattern of career transition* [thèse de doctorat, University of British Columbia, Canada].
- Laillier, J. *Entrer dans la danse. L'envers du Ballet de l'Opéra de Paris*, Paris, CNRS, 2017, 256 p., ISBN : 9782271088079.
- Lavallee, D. (2006). Career awareness, career planning, and career transition needs among sports coaches. *Journal of Career Development*, 33(1), 66-79.
- Lavallee, D., Gordon, S. et Grove, J.R. (1997). Retirement from sport and the loss of athletic identity. *Journal of Personal & Interpersonal Loss*, 2(2), 129-147.
- Lavallee, D., Grove, R. et Gordon, S. (1997). The Causes of Career Termination from Sport and their Relationship to Post-Retirement Adjustment Among Elite-Amateur Athletes in Australia. *Australian Psychologist*, 32(2), 131-135.
- Ledoux, É., Cloutier, E., Ouellet, F., Gagnon, I., Thuillier, C et J. Ross. (2008). *Les risques du métier dans le domaine des arts de la scène. Une étude exploratoire*. Rapport R-555, Montréal, Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité du travail du Québec (IRSST). <http://ccinfoweb2.ccohs.ca/cisilof/records/108469.html>

- Lingo, E. L. and S. J. Tepper. 2013. Looking back, looking forward: Arts-based careers and creative work, *Work and Occupations*, 40(4), 337-363.
- Lorey, I. (2010). Becoming common: Precarization as political constituting. *e-flux journal*, 17, 1-10.
- Lorey, I. (2015). *State of insecurity: Government of the precarious*. Verso Books.
- Lorey, Isabell. 2006. « Governmentality and Self-Precarization: On the Normalization of Cultural Producers ». Dans *Art and Contemporary Critical Practice: Reinventing Institutional Critique*, édité par Gerald Raunig et Gene Ray, 187-202. London: MayFlybooks.
- Louis, M. R. (1980). Career transitions: Varieties and commonalities. *Academy of Management Review*, 5, 329-340.
- Menger, P.-M. 2002. *Portrait de l'artiste en travailleur. Métamorphose du capitalisme*, Paris, Seuil, coll. « La république des idées ».
- Menger, P.-M. 2009. *Le travail créateur. S'accomplir dans l'incertain*, Paris, Seuil/Gallimard, coll. « Points Essais ».
- Michaud, J. 2017. *L'action collective chez les travailleuses et les travailleurs précaires : Étude comparative des dynamiques en milieux syndiqués*. [Mémoire de maîtrise, Faculté des arts et des sciences, Université de Montréal].
- Middleton, J. C. et J. A. Middleton. 2017. Review of literature on the career transitions of performing artists pursuing career development, *International journal for educational and vocational guidance*, 17(2), 211-232.
- Mongrain, P. 2020. *Les danseuses professionnelles et le programme québécois « Pour une maternité sans danger »*. *Écartés et incohérences*. [Travail dirigé, Faculté des arts et des sciences, Université de Montréal].
- Noiseux, Sylvie (2010), «Le devis de recherche qualitative», dans Marie-Fabienne FORTIN, *Fondements et étapes du processus de recherche. Méthodes quantitatives et qualitatives*, 2^e édition, p. 268-289.
- Oakland, J., MacDonald, R. A. et Flowers, P. (2012). Re-defining 'Me': Exploring career transition and the experience of loss in the context of redundancy for professional opera choristers. *Musicae Scientiae*, 16(2), 135-147.
- Observatoire de la Culture et des Communications du Québec (OCCQ), 2012. « Les danseurs et les chorégraphes québécois. Portrait des conditions de pratique de la

profession de la danse au Québec », Gouvernement du Québec, Institut de la statistique du Québec, 89 p.

Park, S., Lavallee, D., et Tod, D. (2013). Athletes' career transition out of sport: a systematic review. *International Review of Sport and Exercise Psychology*, 6, 22-53.

Parkes, C. M. (1971). Psycho-social transitions: A field for study. *Social Science and Medicine*, 101-115.

Pickman, A. J. (1987). Career transitions for dancers: A counselor's perspective. *Journal of Counseling and Development*, 66(4), 200-201.

Poverty and Employment Precarity in Southern Ontario (PEPSO), May 2015, The impact of employment precarity on individuals, households and communities —and what to do about it, Repéré à https://pepsouwt.files.wordpress.com/2015/05/precarity-penalty-summary_final-hires_trimmed.pdf

Regroupement québécois de la danse. (2004). *Étude sur les besoins des interprètes en danse en transition de carrière*.

Roncaglia, I. (2006). Retirement as a career transition in ballet dancers. *International journal for educational and vocational guidance*, 6(3), 181-193.

Roncaglia, I. (2008). The Ballet Dancing Profession: A Career Transition Model. *Australian Journal of Career Development*, 17(1): 50-59.

Roncaglia, I. (2010). Retirement transition in ballet dancers: "Coping Within and Coping Without". *Forum Qualitative Sozialforschung/Forum: Qualitative Social Research*, 11(2), Art1.

Schlossberg, N. K. (1981). A model for analyzing human adaptation to transition. *The counseling psychologist*, 9(2), 2-18.

Simmons, L. K. (2008). After the curtain call: The career transition experience of modern dancers., American University: 162.

Sorignet, P.-E. 2004. Un processus de recrutement sur un marché du travail artistique : le cas de l'audition en danse contemporaine, *Genèse*, 57: 64-88.

Sorignet, P.-E. (2004). Sortir d'un métier de vocation : le cas des danseurs contemporains. *Sociétés contemporaines*, 56(4), 111-132.

Sorignet, P.-E. 2012. *Danser: enquête dans les coulisses d'une vocation*. Paris, La Découverte.

Standing, Guy. 2014. *A Precariat Charter: From Denizens to Citizens*. London: Bloomsbury.

Taylor, J. et Ogilvie, B. (1994). A conceptual model of adaptation to retirement among athletes. *Journal of Applied Sport Psychology*, 6, 1-20.

Van Assche A et K. Pewny. 2013. The Brussels Dance Swarm on the Move: Precarious Bodies (not) at Home, *Forum Modernes Theater*, 28(2), 117-132.

Van Assche A. 2016. Brussels and Contemporary Dance: Artistic Labor in a Creative City, Congress on Research in Dance Conference Proceedings, 408-416.

Van Assche A. 2017. The Future of Dance and/as Work: Performing Precarity, *Research in Dance Education*, 18(3), 237-251.

Vosko. L, 2006, Precarious Employment : Understanding Labour Market Insecurity in Canada, Edited in Montréal: McGill-Queen's University Press, 485 p., ISBN 0-773529-61-6

Vosko. L, Zukewich. N and Cranford. C , Octobre 2003, Le travail précaire : une nouvelle typologie de l'emploi, Vol. 4, no. 10, Statistique Canada, Repéré à https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/75-001-x/01003/6642-fra.html#Krahn_1991

Lois :

Loi sur la santé et la sécurité du travail, RLRQ, c. S-2.1

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

Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, RLRQ, c. A-3.001

ANNEXES

ANNEXE 1 – REVENUS TOTAUX DES ARTISTES DE LA DANSE EN 2009

Voici une représentation visuelle des revenus totaux des artistes de la danse en 2009, c'est-à-dire les revenus de toutes sources confondues, tirés du rapport de l'Observatoire de la Culture et des Communications du Québec (OCCQ) (2012).

Tableau 6

Répartition des danseurs et chorégraphes selon le revenu personnel, toutes sources confondues, et selon le sexe, l'âge et la région de résidence, Québec, 2009¹

	Moins de 15 000\$	De 15 000\$ à 29 999\$	30 000\$ ou plus	Total	Revenu personnel moyen
	%				\$
Sexe					
Féminin	26,8	40,5	32,7	100,0	26 338
Masculin	14,7*	37,6	47,7	100,0	31 160
Âge					
Moins de 35 ans	28,4	46,8	24,8	100,0	22 525
35-44 ans	22,9	38,9	38,2	100,0	27 544
45 ans ou plus	12,4**	23,0	64,5	100,0	40 633
Région de résidence					
Région administrative de Montréal	25,2	40,9	33,9	100,0	26 838
Autres régions	17,5*	35,2	47,3	100,0	30 631
Tous	n	153	258	239	650
	%	23,6	39,7	36,7	100,0

* Estimation statistique d'une précision qui n'est que passable : à interpréter avec prudence.

** Estimation statistique d'une faible précision; donnée fournie à titre indicatif seulement.

1. Les questions portant sur les revenus faisaient référence à l'année 2009.

Source : Institut de la statistique du Québec, Observatoire de la culture et des communications du Québec, *Enquête auprès des danseurs et chorégraphes du Québec, 2010*.

ANNEXE 2 – REVENUS TIRÉS UNIQUEMENT DE LA DANSE EN 2009

Voici une représentation visuelle des revenus tirés uniquement de la danse en 2009, tirés du rapport de l'Observatoire de la Culture et des Communications du Québec (OCCQ) (2012).

Tableau 10

Répartition des danseurs et chorégraphes selon le revenu tiré de la danse et selon le sexe, l'âge et la région de résidence, Québec, 2009¹

	Moins de 5 000 \$	De 5 000 \$ à 19 999 \$	20 000 \$ ou plus	Total	Revenu moyen tiré de la danse
	%				\$
Sexe					
Femmes	45,5	29,8	24,7	100,0	12 325
Hommes	18,6	39,4	41,9	100,0	18 136
Âge					
Moins de 35 ans	36,3	35,8	27,9	100,0	12 385
35-44 ans	38,0	34,3	27,7	100,0	13 645
45 ans ou plus	43,3	21,4	35,3	100,0	18 007
Région de résidence					
Région administrative de Montréal	39,0	30,3	30,7	100,0	14 009
Autres régions	35,2	40,6	24,2*	100,0	13 492
Tous	248	211	191	650	13 901
	38,2	32,4	29,3	100,0	

* Estimation statistique d'une précision qui n'est que passable : à interpréter avec prudence.

1. Les questions portant sur les revenus faisaient référence à l'année 2009.

Source : Institut de la statistique du Québec, Observatoire de la culture et des communications du Québec, *Enquête auprès des danseurs et chorégraphes du Québec, 2010*.

ANNEXE 3 – GUIDE D'ENTRETIEN AUPRÈS DES ARTISTES AYANT ENTREPRIS UNE TRANSITION DE CARRIÈRE EN RAISON DE FACTEURS PHYSIQUES

Introduction

Demander l'accord de la personne pour enregistrer la rencontre.

Les questions que nous désirons aborder portent principalement sur trois registres : 1) le déroulement de votre carrière artistique, 2) votre profession dans son ensemble, 3) votre transition de carrière.

L'ordre de ces questions est très libre et l'entretien est totalement ouvert.

Le déroulement de votre carrière artistique :

1. Pouvez-vous commencer par me donner un aperçu de votre carrière artistique ?
 - 1.1. À quel âge avez-vous débuté votre carrière artistique ?
 - 1.2. Qu'est-ce qui vous a conduit à entreprendre celle-ci ?
 - 1.2.1. Avez-vous été inspiré ou guidé par quelqu'un ?
 - 1.2.2. Est-ce qu'un élément particulier vous a motivé ?
2. Avez-vous suivi un parcours scolaire qui vous a préparé à cette profession ?
 - 2.1. Si oui, dans quelle(s) école(s) ?
 - 2.2. Quelle a été la durée de cette scolarité ?
 - 2.3. Détenir un diplôme reconnu est-il important pour accéder à votre profession artistique ?
3. Quelles ont été ensuite les autres grandes étapes de votre carrière en termes d'emplois artistiques ?
 - 3.1. Quels ont été les éléments particuliers qui vous ont permis de décrocher ces opportunités ?
 - 3.2. Quel était votre statut d'emploi habituel la plupart du temps ? Employé ? Travailleur autonome ?
 - 3.3. De manière générale, quelle était la durée de ces contrats ?
4. Lors de votre carrière, avez-vous travaillé dans d'autres secteurs d'activité de type non artistique ? (Pluriactivité)
 - 4.1. Pour quelles raisons ?
 - 4.2. Quelle a été l'importance de ces emplois dans votre activité ?
 - 4.3. Ces emplois étaient-ils compatibles avec votre carrière artistique ?
5. Quelle est la place qu'occupe ou qu'occupait votre carrière artistique dans votre identité ?
 - 5.1. Aviez-vous un fort attachement identitaire à votre métier ?
 - 5.2. Existait-il une communauté artistique très soudée au sein de votre profession ?

5.3. Quelle importance la pluriactivité (les jobs alimentaires) peut-elle avoir dans le maintien de l'identité professionnelle ?

5.3.1. Cela peut-il être vécu comme quelque chose qui pourrait impacter l'appartenance à la communauté ?

Votre profession dans son ensemble, l'évolution de vos conditions d'activité et le volet physique :

6. Comment qualifieriez-vous les conditions de travail qui ont été celles de vos emplois artistiques ?

6.1. Du point de vue de vos revenus ?

6.2. Du point de vue de votre sécurité d'emploi ?

6.3. Du point de vue de votre accès à une protection sociale ?

7. Qualifieriez-vous ces conditions de "précaires" ? Si, oui :

7.1. Quels sont les facteurs qui, d'après vous, causent le plus de précarité dans le travail d'artiste ?

7.2. Une carrière artistique est-elle conciliable avec ces conditions précaires de travail et de vie ?

8. Les conditions économiques et de travail des artistes sont-elles abordées entre artistes ?

8.1. À quel(s) propos ?

8.2. Il y a-t-il des tabous à ce sujet ?

8.3. Les artistes s'entraident-ils lorsqu'ils éprouvent des difficultés ? Comment ?

8.4. Mettent-ils en place des actions ou participent-ils à des initiatives (y compris artistiques) qui visent à dénoncer leurs mauvaises conditions de travail ?

Au niveau du volet physique maintenant :

9. Est-il reconnu dans le milieu qu'il s'agit d'un métier nécessitant une utilisation intense et prolongée du corps ?

9.1. Quels sont les mécanismes ou actions que vous avez mis en place pour préserver votre corps en bonne santé physique ?

9.2. Selon vous, est-ce qu'il est enseigné (dans les écoles de formation ou dans le milieu) de se taire quant aux douleurs qu'engendre l'exercice du métier ?

9.2.1. Quel est l'impact de cela sur les danseurs selon vous ?

10. Les blessures surviennent-elles fréquemment ?

10.1. Qu'arrive-t-il lorsqu'un accident ou une blessure survient ?

10.2. Est-il fréquent de voir un danseur s'arrêter pour une période plus ou moins longue suite à une blessure ?

10.3. Est-ce un sujet tabou dans le milieu ?

11. Croyez-vous que les conditions de travail précaires contribuent à fragiliser l'état de santé et même à provoquer différentes blessures ?

11.1. De quelle manière ?

La transition de carrière :

12. Pouvez-vous d'abord m'expliquer les événements qui ont mené à votre transition de carrière ?
 - 12.1. À quoi est-elle due ?

13. Maintenant pouvez-vous m'expliquer les circonstances entourant cet événement ?
 - 13.1. À quel moment de votre carrière est-elle survenue votre transition ?
 - 13.2. Quel âge aviez-vous lorsque celle-ci est survenue ?
 - 13.3. Combien de temps ce processus vous a-t-il pris à réaliser ?
 - 13.4. Quelle était votre situation de famille/conjugale lors de votre transition ?
 - 13.5. Si je peux me le permettre, qu'en était-il de votre situation financière ?
 - 13.6. Vous êtes-vous sentie soutenue lors de ce processus ? Par votre entourage ? Par votre milieu ?

14. Vers quel métier vous êtes-vous réorienté ?
 - 14.1. Avez-vous entrepris une formation pour ce faire ?

15. De manière générale votre transition a-t-elle été difficile à mener ?
 - 15.1. Quelles sont les principales difficultés que vous avez rencontrées ?
 - 15.1.1. Diriez-vous que votre transition a comporté différentes difficultés au niveau psychologique ? Lesquelles ?
 - 15.2. Quels sentiments ou émotions ont accompagné ce processus ?

16. Étiez-vous préparé à entreprendre une transition de carrière ?
 - 16.1. Sinon, comment avez-vous vécu cette absence de préparation ?
 - 16.1.1. Croyez-vous que votre transition ait été plus difficile à vivre en raison de cette absence de préparation ? Pourquoi ?
 - 16.1.2. Croyez-vous qu'une préparation quelconque aurait facilité ce processus ? De quelle manière ?

17. Est-ce qu'il est possible pour vous de m'expliquer quel a été le rôle de votre identité artistique dans votre transition de carrière ?
 - 17.1. Selon vous, la transition a-t-elle été plus difficile en raison de ce fort attachement identitaire à la pratique artistique ?
 - 17.2. Percevez-vous la transition comme un processus de deuil en regard à votre carrière artistique ?

18. Pensez-vous que de nombreux artistes de votre profession sont concernés par la problématique de la transition de carrière contrainte par des facteurs physiques ?
 - 18.1. Quels sont les principaux défis ou difficultés à surmonter selon vous ?
 - 18.2. Quelles démarches mettent-ils en place ?
 - 18.3. Pensez-vous qu'ils soient soutenus ? Par votre milieu ? Par des institutions gouvernementales ? Par d'autres ?

19. Quels sont les éléments qui vous ont permis de mener votre transition de carrière à terme ?
 - 19.1. De quels moyens ou soutiens pensez-vous que celle-ci dépende ?
 - 19.2. De quoi pensez-vous avoir besoin de manière prioritaire ?

20. Avez-vous obtenu de l'aide lors de ce processus ?
 - 20.1. Quel type d'aide avez-vous reçue ?
 - 20.2. Comment cette aide vous a-t-elle permis de passer au travers de ce processus ?

21. Avez-vous bénéficié des services de la CNESST ?
 - 21.1. De quels services avez-vous bénéficié ?
 - 21.2. Cela a-t-il été utile dans la réussite de votre transition ?
 - 21.3. Pensez-vous que les services de la CNESST sont adaptés aux besoins des danseurs et danseuses ?

22. Avez-vous bénéficié des services du CRTD ?
 - 22.1. De quels services avez-vous bénéficié ?
 - 22.2. Cela a-t-il été utile dans la réussite de votre transition ?

ANNEXE 4 – GUIDE D'ENTRETIEN AUPRÈS D'UNE REPRÉSENTANTE D'UNE INSTITUTION QUI REPRÉSENTE LES DANSEUSES ET DANSEURS À MONTRÉAL

Introduction

Demander l'accord de la personne pour enregistrer la rencontre.

Les questions que nous désirons aborder portent principalement sur trois registres : 1) l'aspect physique de la profession, 2) la transition de carrière provoquée par des facteurs physiques, 3) le cadre institutionnel et législatif entourant la problématique de la transition.

L'ordre de ces questions est très libre et l'entretien est totalement ouvert.

L'aspect physique de la profession

Avant d'aborder la problématique de la transition de carrière provoquée par des facteurs physiques, nous aimerions aborder l'aspect physique que requiert l'exercice du métier de danseur :

1. Est-il reconnu dans le milieu qu'il s'agit d'un métier nécessitant une utilisation intense et prolongée du corps ?
 - 1.1. Quels sont les mécanismes ou actions mises en place par les danseurs pour préserver un corps en bonne santé physique ?
 - 1.2. Selon vous, est-ce qu'il est enseigné (dans les écoles de formation ou dans le milieu) de se taire quant aux douleurs qu'engendrent l'exercice du métier ?
 - 1.2.1. Pourquoi en est-il ainsi ?
 - 1.2.2. Quels sont les impacts de cela selon vous ?
 - 1.3. Est-il fréquent de voir des danseurs continuer à danser malgré une blessure ou malgré la présence de douleur ?
 - 1.3.1. Pourquoi en est-il ainsi ?
2. Les blessures surviennent-elles fréquemment ?
 - 2.1. Qu'arrive-t-il lorsqu'un accident ou une blessure survient ?
 - 2.2. Est-il fréquent de voir un danseur s'arrêter pour une période plus ou moins longue suite à une blessure ?
 - 2.3. Est-ce un sujet tabou dans le milieu ?
3. Croyez-vous que les conditions de travail précaires contribuent à fragiliser l'état de santé et même parfois à provoquer différentes blessures ?
 - 3.1. De quelle manière ?
4. Est-ce qu'il existe un lien entre les mauvaises conditions de travail et les blessures selon vous ?
 - 4.1. Est-ce que les danseurs se blessent plus que dans d'autres métiers où les conditions de travail sont meilleures ?

La transition de carrière :

Maintenant au niveau de la transition de carrière :

5. Quelle est l'importance des transitions de carrière provoquées par des facteurs physiques selon vous ?
 - 5.1. Est-ce que beaucoup de danseurs sont concernés ? Pour quelles raisons ?
 - 5.2. Quelles démarches mettent-ils en place ?
 - 5.3. Quelle est l'importance des transitions provoquées par des facteurs physiques versus les autres types de transitions ?
6. Savez-vous comment ces transitions sont vécues par les personnes ?
 - 6.1. Est-ce difficile ? Est-ce toujours difficile ?
 - 6.2. Diriez-vous que la transition a comporté différentes difficultés au niveau psychologique ? Lesquelles ?
 - 6.3. Quels sentiments ou émotions accompagnent ce processus ?
 - 6.4. Pensez-vous que la situation entourant les événements peut affecter la manière dont ce processus est vécu (situation familiale, financière, etc.) ? De quelle manière ?
7. Croyez-vous que l'absence de préparation rende ce processus plus difficile à vivre ?
 - 7.1. Pourquoi ?
 - 7.2. Croyez-vous qu'une préparation quelconque pourrait faciliter ce processus ? De quelle manière ?
8. Pouvez-vous expliquer le rôle de l'identité artistique dans une transition de carrière contrainte par des facteurs physiques ?
 - 8.1. La transition est-elle plus difficile en raison du fort attachement identitaire à la pratique artistique ?
 - 8.2. Ce processus est-il souvent perçu comme un deuil identitaire ?
9. Quels sont, selon vous, les principaux enjeux associés à ce type de transition ?
10. Quels sont les éléments qui permettent de mener ce type de transition de carrière à terme selon vous ?
 - 10.1. De quels moyens ou soutiens pensez-vous que celle-ci dépende ?

Le cadre institutionnel entourant la problématique de la transition

11. Lorsqu'un accident survient, quelles sont les démarches que doivent prendre les danseurs auprès de la CNESST ?
12. Est-ce que les artistes sont nombreux à avoir recours aux services de la CNESST
 - 12.1. Pourquoi ?
 - 12.2. De quels services bénéficient les artistes ?

- 12.3. Pour quelles raisons certains artistes n'entreprennent-ils pas de démarches auprès de la CNESST ?
- 12.4. Qu'arrive-t-il lorsqu'un chorégraphe ne paie pas ces cotisations et qu'un de ses danseurs se blesse ? Ce dernier a-t-il tout de même droit aux services de la CNESST ? Est-ce qu'il a y des pénalités pour le chorégraphe ?
13. Selon vous, les services de la CNESST sont-ils adaptés aux besoins des artistes de la danse ?
 - 13.1. Pourquoi ?
 - 13.2. Comment ces services pourraient-ils être adaptés ?
 - 13.3. Quelles seraient les mesures ou les actions à mettre en œuvre par la CNESST pour accompagner au mieux les artistes dans leur transition professionnelle ?
14. Lors d'un accident ou d'une blessure, la CNESST agit davantage dans une logique d'indemnisation plutôt que d'y voir opportunité de transition, en quoi cela pose problème selon vous ?
 - 14.1. Jusqu'à quel point cette façon de faire fonctionne ?
 - 14.2. La CNESST ne devrait-elle pas offrir un plan de transition et non pas seulement un montant d'argent ?
 - 14.2.1. Pourquoi n'en fait-elle pas ainsi ?
15. Quels sont les limites ou les problèmes d'accessibilité des artistes victimes d'une blessure ou d'un accident à la LATMP ?
16. Quand est-ce que les danseurs sont couverts par la LATMP et quand est-ce qu'ils ne le sont pas ?
17. Que retirez-vous de votre expérience d'accompagnement dans divers dossiers de transition ?
 - 17.1. En termes de besoins ou d'enjeux lors de la transition ?
 - 17.2. Au niveau de votre expérience avec la CNESST ?
 - 17.3. Est-ce qu'il y a des éléments que nous n'avons pas abordés ?

ANNEXE 5 – FORMULAIRE DE CONSENTEMENT



FORMULAIRE D'INFORMATION ET DE CONSENTEMENT

« Étude des besoins en transition de carrière des artistes de la danse, du théâtre, du cirque et de la musique »

Directeur de recherche : Philippe Barré, professeur agrégé
École de relations industrielles, Université de Montréal

Cette recherche est financée par le Ministère de la Culture et des Communications du Québec.

Vous êtes invité à participer à un projet de recherche. Avant d'accepter, veuillez prendre le temps de lire ce document présentant les conditions de participation au projet. N'hésitez pas à poser toutes les questions que vous jugerez utiles à la personne qui vous présente ce document.

A) RENSEIGNEMENTS AUX PARTICIPANTS

1. Objectifs de la recherche

Ce projet vise à identifier les enjeux et les besoins en matière de transition de carrière dans les quatre professions des arts de la scène du Québec : danse, théâtre, musique et cirque. La transition de carrière porte ici sur l'étape de réorientation vers un métier connexe ou un autre secteur d'activités lorsqu'un artiste se retire de sa pratique artistique ou de sa profession.

Pour ce faire, nous comptons recueillir le point de vue d'artistes professionnels des arts de la scène (les artistes amateurs sont exclus de cette recherche) et des représentants institutionnels de ces milieux (associations, regroupements, conseils, écoles, etc.).

2. Participation à la recherche

Votre participation consiste à accorder une entrevue à un.e chercheur.e qui vous posera des questions visant à mettre en évidence les besoins et les enjeux de transition de carrière dans les professions artistiques étudiées. Cette entrevue sera enregistrée, avec votre autorisation, sur support audio afin d'en faciliter ensuite la transcription et devrait durer environ 60 minutes. Le lieu et le moment de l'entrevue seront déterminés avec l'intervieweur, selon vos disponibilités.

3. Risques et inconvénients

Il n'y a pas de risque particulier à participer à ce projet. Toutefois, vous pourrez à tout moment refuser de répondre à une question ou même mettre fin à l'entrevue.

4. Avantages et bénéfices

Il n'y a pas d'avantage particulier à participer à ce projet. Vous contribuerez cependant à une meilleure compréhension des besoins spécifiques en transition de carrière dans les arts de la scène.

5. Confidentialité

Les renseignements personnels que vous nous donnerez demeureront confidentiels. Aucune information permettant de vous identifier d'une façon ou d'une autre ne sera publiée. De plus, chaque participant à la recherche se verra attribuer un code et seuls le chercheur et son équipe pourront connaître son identité. Les données seront conservées dans un lieu sûr. Les enregistrements seront transcrits et seront détruits, ainsi que toute information personnelle, 7 ans après la fin du projet. Seules les données ne permettant pas de vous identifier seront conservées après cette période.

Ce projet a été approuvé par le Comité d'éthique de la recherche en arts et humanités de l'Université de Montréal.
Projet no CERAH-2019-063-D

Le Ministère de la Culture et des Communications, qui est commanditaire de cette recherche, n'aura pas accès au contenu des entretiens ni, de manière générale, aux données brutes de cette enquête. Seul un rapport final présentant une analyse transversale des besoins et des enjeux de la transition de carrière sera transmis à ce commanditaire, ainsi qu'une liste de recommandations.

6. Droit de retrait

Votre participation à ce projet est entièrement volontaire et vous pouvez à tout moment vous retirer de la recherche sur simple avis verbal et sans devoir justifier votre décision, sans conséquence pour vous. Si vous décidez de vous retirer de la recherche, veuillez communiquer avec le chercheur au numéro de téléphone indiqué ci-dessous.

À votre demande, tous les renseignements qui vous concernent pourront aussi être détruits. Cependant, après le déclenchement du processus de publication, il sera impossible de détruire les analyses et les résultats portant sur vos données.

B) CONSENTEMENT

Déclaration du participant

- Je comprends que je peux prendre mon temps pour réfléchir avant de donner mon accord ou non à participer à la recherche.
- Je peux poser des questions à l'équipe de recherche et exiger des réponses satisfaisantes.
- Je comprends qu'en participant à ce projet de recherche, je ne renonce à aucun de mes droits ni ne dégage les chercheurs de leurs responsabilités.
- J'ai pris connaissance du présent formulaire d'information et de consentement et j'accepte de participer au projet de recherche.

Signature du participant : _____ Date : _____

Nom : _____ Prénom : _____

Engagement du chercheur

J'ai expliqué au participant les conditions de participation au projet de recherche. J'ai répondu au meilleur de ma connaissance aux questions posées et je me suis assuré de la compréhension du participant. Je m'engage, avec l'équipe de recherche, à respecter ce qui a été convenu au présent formulaire d'information et de consentement.

Signature du chercheur : _____ Date : _____
(ou de son représentant)

Nom : _____ Prénom : _____

Pour toute question relative à l'étude, ou pour vous retirer de la recherche, veuillez communiquer avec Philippe Barré au numéro de téléphone 514 343-6111 poste 1035 ou à l'adresse courriel philippe.barre@umontreal.ca.

Pour toute préoccupation sur vos droits ou sur les responsabilités des chercheurs concernant votre participation à ce projet, vous pouvez contacter le Comité d'éthique de la recherche en arts et en humanités par courriel à l'adresse cerah@umontreal.ca ou par téléphone au 514 343-5925 ou encore consulter le site Web <http://recherche.umontreal.ca/participants>.

Toute plainte relative à votre participation à cette recherche peut être adressée à l'ombudsman de l'Université de Montréal en appelant au numéro de téléphone 514 343-2100 ou en communiquant par courriel à l'adresse ombudsman@umontreal.ca (**l'ombudsman accepte les appels à frais virés**).