

HUPR ✱

Centre de
recherche sur le
potentiel humain



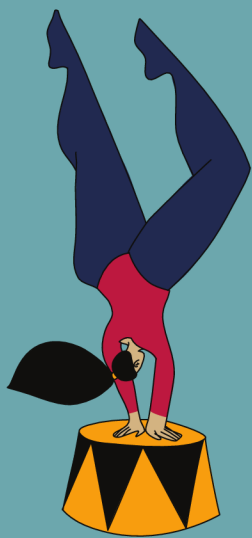
RAPPORT D'INFORMATION

**Sur les défis et les bonnes pratiques
lors du remplacement des artistes de cirque**



Par Martine Lauzier,
stagiaire à HUPR

Mars 2025



INTRODUCTION

Le remplacement ¹ d'un·e artiste au sein d'une production de cirque en cours est une réalité fréquente et complexe. Qu'il soit dû à une blessure, à un changement de carrière ou à un désir de renouveau professionnel, ce processus pose de nombreux défis pour les compagnies. Au-delà de la nécessité de trouver un·e artiste aux compétences similaires, capable d'assimiler rapidement un numéro existant, les enjeux sont multiples : intégration au groupe, prévention des risques physiques et psychologiques, conditions de travail, statut professionnel, et impact sur la dynamique collective.

Bien que ces situations soient courantes dans le milieu circassien, elles demeurent peu documentées. C'est pourquoi nous avons entrepris un projet visant à mieux outiller les directeur·trice·s, gestionnaires et responsables des ressources humaines des petites et moyennes structures circassiennes. Pour ce faire, nous avons mandaté une stagiaire, Martine Lauzier, doctorante en sciences sociales à l'INRS, sous la supervision de Marion Cossin, ingénieure de recherche au centre HUPR. L'objectif de ce travail et de ce document est d'informer, de partager des expériences, et non de faire de la recherche. Ce document constitue une synthèse intégrative pratique, présentant l'information telle quelle, sans analyse.

¹ Nous définissons le remplacement d'un·e artiste par le fait de devoir remplacer un artiste qui quitte pour une quelconque raison une production, un spectacle en cours.



Il nous tenait à cœur de bâtir ce document de concert avec les membres de la communauté circassienne en leur demandant les défis qu'il·elle·s avaient rencontrés et les bonnes pratiques qu'il·elle·s avaient développées. Cela s'est fait en plusieurs étapes :

- Un survol des connaissances a été effectué à l'été 2024 par la stagiaire;
- Deux tables rondes ont eu lieu les 22 octobre et 7 novembre 2024, permettant à 7 directeur·trice·s, gestionnaires et responsables des ressources humaines de petites et moyennes structures circassiennes d'échanger sur les défis qu'il·elle·s avaient rencontrés ainsi que sur les bonnes pratiques qu'il·elle·s avaient développées;
- Deux sondages (un en français et un en anglais) ont été diffusés durant l'automne 2024 auprès de la communauté circassienne québécoise et canadienne. Le sondage francophone a été rempli par 15 personnes et le sondage anglophone par 4 personnes.

Fort des contributions d'une trentaine de professionnel·le·s, ce rapport aborde les aspects essentiels du remplacement d'artistes en contexte circassien. Sans prétendre à l'exhaustivité, il se veut un outil pratique et concret pour accompagner les structures dans la gestion de ces transitions.

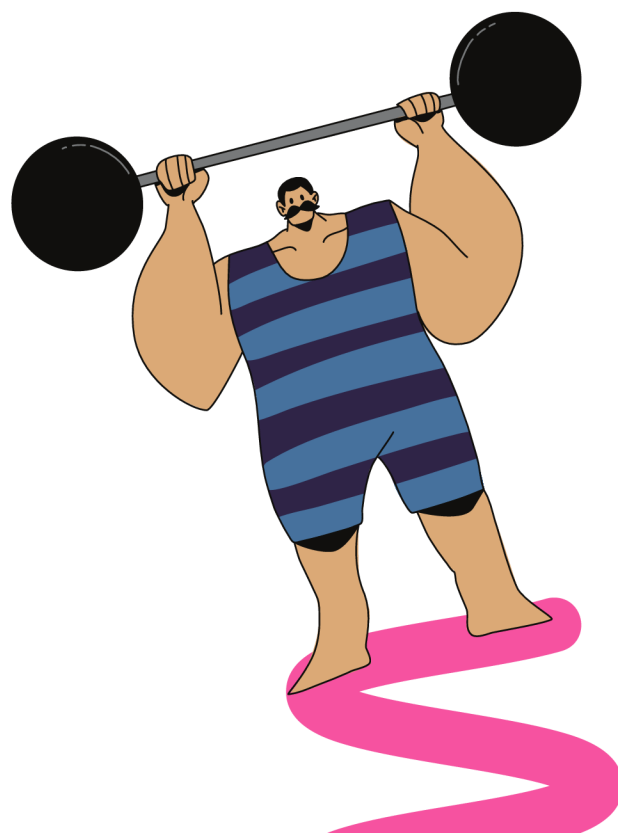


TABLE DES MATIÈRES

2

INTRODUCTION

5

SURVOL DES
CONNAISSANCES

8

DÉFIS ET BONNES
PRATIQUES

23

DANS UN
MONDE IDÉAL

24

BILAN

25

BIBLIOGRAPHIE

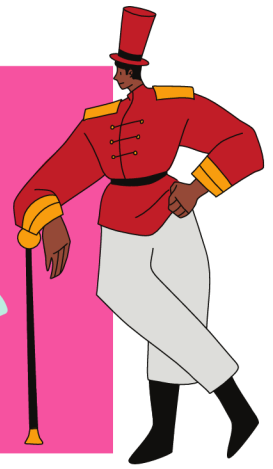
26

ÉQUIPE DE
PRODUCTION

27

REMERCIEMENT

SURVOL DES CONNAISSANCES



Les enjeux entourant le remplacement d'un·e artiste du cirque dans le cadre d'un spectacle sont multiples. Pour qu'un remplacement se produise, il faut d'abord qu'un·e artiste quitte une production. Différentes raisons peuvent expliquer un départ (être blessé, être enceinte, vivre un deuil, avoir des soucis de santé physique ou mentale, etc.). Il n'est pas aisé pour un·e artiste de prendre la décision de quitter une production puisque chaque artiste sait qu'il·elle a des capacités physiques et artistiques propres le·la rendant donc difficile à remplacer (Dumont, 2022). De plus, comme il·elle s'est entraîné·e avant le spectacle avec le reste du groupe, il·elle est donc rodé·e avec le groupe avec qui il·elle a développé une synergie d'équipe unique. Un sentiment de culpabilité est souvent ressenti par les artistes qui quittent une production puisqu'il·elle·s ont à cœur le spectacle, leurs collègues, la compagnie qui les emploie, et que cela peut avoir une incidence pour la suite de leur carrière artistique (Dumont, 2022). Par ailleurs, pour la compagnie qui devra embaucher un·e remplaçant·e, cela entraîne des coûts financiers et un remaniement logistique importants. Selon le type de compagnie (sa taille, sa situation financière, son âge, ses ressources humaines, etc.), ses pratiques organisationnelles sont formalisées selon un spectre large allant de peu formalisée à très formalisée. Plus une compagnie a des pratiques formalisées et des ressources et plus elle met en place des mécanismes pour répondre aux différents risques du métier comme celui d'avoir à remplacer un·e artiste en cours de production. Il y a toutefois très peu d'exemples dans les écrits sur les compagnies circassiennes qui ont ce type de pratique, hormis le Cirque du Soleil (Beaunoyer, 2004; Massé & Paris, 2013). Celui-ci s'est institutionnalisé au fil du temps en raison du succès de ses productions et de l'augmentation de ses ressources. Le Cirque du Soleil a donc un programme de remplacement spécifique composé de procédures qui prévoient toutes les étapes du remplacement d'un artiste (Massé & Paris, 2013)².

² Par exemple, tous les numéros sont filmés au préalable et montrés à un·e futur·e remplaçant·e. Il·elle s'entraînera dans les installations de Montréal d'abord avant de rejoindre la production en tournée. Une fois arrivé·e sur place, il·elle répétera le jour, et le soir il·elle assistera aux représentations pour se familiariser avec le spectacle (Massé & Paris, 2013). Ce faisant, les conditions pour bien intégrer un·e artiste à une nouvelle production seront facilitées, impactant positivement la dynamique et la performance du groupe. Une autre pratique du Cirque du Soleil consiste à avoir des recrues déjà formées et prêtes à intégrer un spectacle à sa disposition (Beaunoyer, 2004). Pour ce faire, des talents sont recrutés un peu partout sur la planète par une équipe du Cirque et sont invités à suivre une formation qui dure quelques mois. Ces artistes sont alors logé·e-s, nourri·e-s, et recevront un cachet. Suite à l'entraînement, il·elle·s devront rester à la disposition du Cirque du Soleil pendant plusieurs mois (Beaunoyer, 2004).

Les compagnies de cirque de taille plus petite et moyenne, qui sont moins formalisées, n'ont pas souvent les ressources pour mettre en place des programmes de remplacement comme le Cirque du Soleil. Il en découle que les conditions de remplacement sont variables pouvant avoir des conséquences sur la santé des artistes. Les risques de blessures sont souvent mal évalués par les compagnies, de façon générale, alors que ce sont des aspects cruciaux à considérer afin de prévenir les remplacements (Cossin, 2019; Dumont, 2022). Par ailleurs, les risques de blessures ne sont pas les mêmes pour les hommes et les femmes. Les spécialités du cirque choisies sont différenciées selon le genre comme l'illustre Legendre en mentionnant qu'il y a des : « filles élégantes, voltigeuses et garçons porteurs costauds » (Legendre, 2016, p. 120). Selon l'autrice, les femmes circassiennes font un surtravail en raison des dispositions sportives et artistiques qu'elles doivent développer, ce qui est plus fatigant, contrairement aux hommes qui se sont plus développés sur les dispositions sportives seulement (Legendre, 2016). De plus, celles qui sont mères ont moins de temps pour s'entraîner et se reposer ce qui augmente le risque de blessures (Dumont, 2022). Cela dit, les artistes ont aussi un rôle à jouer pour prévenir les blessures. Il est néanmoins difficile de trouver des professionnel·le·s de la santé qui vont soigner les blessures des artistes du cirque adéquatement (IRSST, 2009). Cela est encore plus compliqué de faire les suivis médicaux lorsqu'un·e artiste est en tournée (Dumont, 2022). Sur les 220 artistes du cirque qui ont participé au sondage d'Agathe Dumont dans le cadre de sa recherche sur les risques, les soins et la santé, 73% souffrent de douleurs chroniques qui impactent leur travail (Dumont, 2022, p. 33). À force de répéter les mêmes mouvements, les artistes du cirque peuvent également développer des microtraumatismes qui peuvent se transformer en traumatismes sévères, ou subissent des traumatismes aigus, voire des chutes aux conséquences néfastes (Cossin, 2019). Précisons toutefois que le nombre d'accidents sévères demeure peu élevé et que les taux de mortalité en art du cirque sont semblables aux taux des professions présentant un risque de chute en hauteur (Stuckey et al., 2024). Il n'en demeure pas moins que les artistes remplaçant·e·s peuvent arriver sur une production en ayant déjà des blessures, ou ils peuvent en développer des nouvelles en raison des exigences du spectacle ou de leur âge. En effet, le risque de blessures augmente avec l'âge (Goudard, 2010), ce qui diminue le bassin de candidat·e·s disponible pour faire des remplacements.



Un autre aspect qui impacte négativement le bassin de candidat·e·s réside dans les transitions de carrière. La carrière d'un·e artiste circassien·ne est relativement courte, environ 9 ans, bien que cette durée varie selon les disciplines, et les artistes qui poursuivent leur carrière ont rarement plus de 40 ans (Salaméro, 2015). Les transitions de carrière sont parfois volontaires, mais souvent involontaires et contraintes, étant le fruit d'un alliage complexe où s'entrecroisent plusieurs facteurs (âge, genre, précarité économique, risques encourus, santé physique et psychologique, contexte sociohistorique, etc.) (Reveau, 2021). On observe toutefois chez les nouvelles générations d'artistes du cirque une volonté de perdurer le plus longtemps possible dans le milieu, et ainsi repousser une transition de carrière, grâce à une stratégie de multiactivité consistant à apprendre d'autres techniques de cirque (Salaméro, 2015). Cette stratégie est bénéfique pour les compagnies qui sont à la recherche d'un·e remplaçant·e, car la main-d'oeuvre est de plus en plus versatile.

En conclusion, nous n'avons pas trouvé de recherche qui documente et caractérise l'expérience du remplacement d'un·e artiste au sein d'une compagnie de cirque de petite et moyenne taille. Qu'en est-il de l'intégration et l'adaptation des remplaçant·e·s, de la prévention des blessures et de la santé mentale, des conditions de travail, et de la formation, des défis logistiques, financiers, géographiques, temporels ? Qu'en est-il de son impact sur la dynamique et la performance du groupe ainsi que sur les dimensions artistiques du spectacle ? Le document actuel ne répond pas à ces questions en profondeur, mais aborde le sujet avec une première mise en lumière des défis et des bonnes pratiques des petites et moyennes compagnies circassiennes au Canada.



DÉFIS ET BONNES PRATIQUES

Logistiques et financiers

Organisation logistique

Ressource financière

Artistiques et techniques

Cohérence artistique

Compétence technique

Humains et collectifs

Dynamique collective

Ressource humaine





LOGISTIQUES ET FINANCIERS

« QUAND C'EST UN REMPLACEMENT DE DERNIÈRE MINUTE, IL FAUT JUSTE TROUVER QUELQU'UN QUI EST UN BON MATCH POUR LE GROUPE ET QUI PEUT RENTRER DANS L'ÉQUIPE À CETTE PLACE-LÀ. DONC C'EST LE CASSE-TÊTE DE TROUVER LA BONNE PERSONNE QUI EST CAPABLE D'ÊTRE LÀ DANS LES BONS MOMENTS ET AVEC UNE BONNE TECHNIQUE POUR QUE CE SOIT SÉCURITAIRE » (S. MCGOWAN-RICHER)



ORGANISATION LOGISTIQUE

DÉFIS

LOGISTIQUE

Les défis entourant la logistique d'un spectacle sont grands dans l'univers du cirque. Selon le lieu où le spectacle est présenté (échelle locale, nationale, ou internationale), la logistique varie et devient de plus en plus complexe lorsque l'on s'éloigne de la ville où les activités sont basées. À l'échelle locale et nationale, les remplacements se font principalement en sollicitant son réseau. Lorsque l'artiste convoité·e est issu·e de l'immigration, les démarches se complexifient (demandes de résidence permanentes réduites, délais de permis de travail longs et pas toujours positifs, etc.), ce qui réduit le bassin de remplaçant·e-s possibles. Au niveau international, les spectacles présentés nécessitent d'obtenir des visas et des permis de travail, d'organiser les déplacements (transport, hébergement, etc.), d'avoir des assurances, de trouver des lieux pour répéter et s'entraîner (lorsque ce n'est pas fourni par le diffuseur). Lorsqu'il faut, en plus, remplacer un·e artiste durant une tournée ou une série de spectacles, il faut alors réajuster la logistique qui était en cours. Obtenir des visas à la dernière minute pour les spectacles présentés à l'international est ardu, car il s'agit d'un processus bureaucratique long. Il est également difficile de trouver des remplaçant·e-s locaux·le-s à l'international, car les compagnies n'ont pas forcément des réseaux sur lesquels ils peuvent s'appuyer dans tous les pays où ils travaillent.

GÉOGRAPHIQUE ET TEMPOREL

La composante géographique et temporelle n'est pas à négliger aussi lors d'un remplacement. Il est parfois difficile de trouver des remplaçant·e-s disponibles pour aller dans la ville où le spectacle a lieu et qui sont disponibles aux dates du spectacle ainsi qu'aux répétitions. Lorsque la compagnie est située à l'extérieur des grandes villes, où le transport en commun est inadéquat, cela complique les choses. Il peut être tentant de se tourner vers les remplaçant·e-s les plus proches ou ceux·celles qui sont en mesure de se déplacer parce qu'ils ont, par exemple, une voiture. Il peut être également difficile de trouver des dates communes pour répéter puisque chaque artiste participe à de nombreux projets et a un agenda bien rempli. Par ailleurs, dans les régions rurales, on trouve souvent une communauté d'artistes très soudée qui s'entraide. Par contre, il arrive que des artistes de ces régions quittent pour une autre région afin de saisir des opportunités, ce qui fragilise le réseau en place et affecte le bassin des potentiel·le-s remplaçant·e-s.



DIFFUSION

Le milieu de la diffusion s'est transformé depuis la pandémie de la Covid-19. En effet, en réaction à l'incertitude généralisée qui régnait pendant la période pandémique, certains diffuseurs aujourd'hui craignent davantage les annulations. Par conséquent, certains d'entre eux ne garantissent plus longtemps à l'avance les dates de diffusion et réservent pour seulement une date ou quelques dates. Il est donc plus difficile de prévoir à l'avance les spectacles et les tournées, ce qui occasionne des défis pour conserver la main-d'œuvre d'un spectacle. Ces difficultés à garantir un certain nombre de dates amènent des compagnies à créer des spectacles éphémères et faciles à adapter.

BONNES PRATIQUES

- Planifier les dates de spectacles et réserver les artistes le plus tôt possible;
- Éviter les lieux de diffusion où il y a juste une représentation qui est offerte, car cela est trop demandant en termes d'énergie et risqué financièrement;
- Si les visas sont déjà faits et qu'il survient un remplacement, et qu'il est impossible d'en obtenir de nouveaux à cause des longs délais, certaines compagnies trouvent plus simple de continuer le spectacle sans remplacer l'artiste manquant·e en adaptant le spectacle, alors que d'autres tentent plutôt de trouver des artistes locaux en travaillant étroitement avec le lieu de diffusion. En l'absence de réseaux développés à l'international, cela complexifie toutefois la recherche.



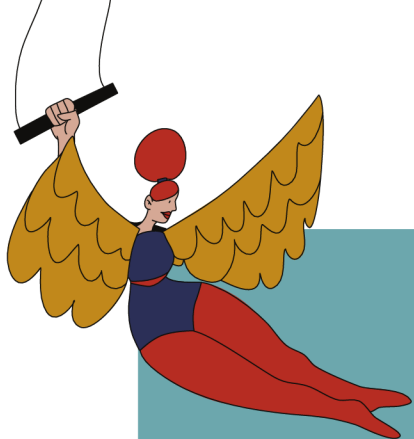
RESSOURCE FINANCIÈRE

DÉFIS

Les petites et moyennes compagnies de cirque manquent souvent de ressources financières ou doivent composer avec un budget très serré. Le remplacement d'un·e artiste en cours de production occasionne des coûts supplémentaires qui sont difficiles à absorber et à prévoir. Par exemple, certain·e·s artistes remplaçant·e·s vont négocier à la hausse leur cachet étant donné que la compagnie est en urgence de trouver un·e remplaçant·e, mais aussi pour couvrir les risques qu'il·elle·s encourent en raison des courts délais d'apprentissage. Certaines compagnies aimeraient offrir de meilleurs cachets aux remplaçant·e·s, mais ils n'en ont pas les moyens. Par ailleurs, d'autres compagnies en raison de leur budget serré ne sont pas en mesure de louer une salle de répétition lors des spectacles en tournée pour permettre au·à la remplaçant·e de s'entraîner. Elles utilisent plutôt la salle de spectacle pour répéter. Cela limite toutefois les possibles entraînements en prévision du spectacle. Finalement, plusieurs compagnies ont mentionné ne pas être en mesure de mettre de l'argent de côté ou de budgéter à l'avance les remplacements en raison de leur situation financière précaire.

BONNES PRATIQUES

- Mettre des fonds de côté pour les coûts imprévus de remplacement (cachets de diffusion et de répétition, chambre d'hôtel, perdiem, transport, etc.);
- Réévaluer le budget lorsque cela est nécessaire;
- Prévoir un budget pour former des remplaçant·e·s à l'avance. Par ex. prévoir des artistes en back-up pour certaines dates;
- Dans les demandes de subvention, budgéter un·e remplaçant·e qui serait là à toutes les répétitions et les représentations, même si la compagnie ne reçoit pas de fonds pour cela. Cela permet de montrer aux subventionneurs que cette réalité existe et qu'elle nécessite des fonds qui doivent être budgétés;
- Chercher des revenus autonomes et des subventions pour améliorer les ressources financières de la compagnie;
- Créer un sous-comité financier pour prévoir et réfléchir aux coûts imprévus;
- Demander au diffuseur de financer les heures du·de la remplaçant·e afin d'éviter un déficit dans le budget initial du projet;
- Accommoder le plus possible les artistes qui ont subi une blessure afin qu'il·elle·s puissent continuer à travailler ou à gagner un revenu pendant leur remplacement;
- Être le plus transparent possible avec les artistes remplaçant·e·s sur les revenus qu'il·elle·s gagneront et les accommodements offerts. Mettre tout par écrit.



ARTISTIQUES ET TECHNIQUES



*« LE CHANGEMENT ET LE CHOIX D'UN·E REMPLAÇANT·E NE DOIVENT PAS ÊTRE
PRIS À LA LÉGÈRE, CAR L'ENJEU ARTISTIQUE EST UNE CHOSE, MAIS SI L'ON VEUT
ASSURER LA STABILITÉ DE LA REPRISE DANS LE TEMPS, IL NE FAUT PAS SOUS-
ESTIMER LA DIFFICULTÉ TECHNIQUE ET LE DÉFI DE LA MÉMOIRE DES
ENCHAÎNEMENTS » (F. GÉRARD)*

COHÉRENCE ARTISTIQUE

DÉFIS

Lors d'un remplacement, il faut trouver un équilibre entre trouver les bonnes personnes et offrir au public le spectacle qui avait été prévu, tout en minimisant l'impact sur la qualité du spectacle présenté. Le·la remplaçant·e doit parfois correspondre à certains critères pour être en phase avec la direction artistique du spectacle (ex. troupe africaine, engager un·e artiste issu·e de ces communautés, ou cirque social, doit trouver un·e artiste qui est capable de faire de l'intervention sociale), ce qui complique la recherche. Il est important de respecter le concept du spectacle le plus possible (ce qui peut limiter les choix de remplaçant·e).

BONNES PRATIQUES

- Chercher dans son réseau, à travers ses contacts, un·e artiste aux valeurs et aux intérêts alignés avec les projets et les équipes en place;
- Former et/ou engager des artistes pluridisciplinaires pour assurer une polyvalence au sein de l'équipe dans la mesure du possible et, lorsque le budget le permet, former une doublure;
- Former/accompagner des artistes émergent·e·s afin d'augmenter le nombre d'artistes susceptibles de prendre la relève;
- En cas de remplacement, certaines compagnies privilégient de remodeler le spectacle avec les artistes qui sont déjà présent·e·s plutôt que de recruter un·e remplaçant·e;
- D'autres compagnies choisissent de développer des numéros de remplacement qui correspondent à la narration de l'œuvre ainsi qu'aux qualifications du·de la remplaçant·e.

COMPÉTENCE TECHNIQUE

DÉFIS

Dans un petit écosystème comme le milieu du cirque, les artistes avec les mêmes compétences techniques ne sont pas toujours fréquent·e·s, ce qui représente un défi. Quand le spectacle demande plusieurs compétences techniques (ex. artiste du cirque qui est aussi musicien·ne et gréeur·euse), il est encore plus difficile de trouver des artistes qui sont capables de faire tous les rôles qui sont demandés. La plupart des artistes ont plusieurs fonctions dans les compagnies de cirque durant un spectacle, ce qui complexifie les remplacements. Parfois, il faut trouver des artistes qui ont des talents très ciblés et multiples et qui sont en mesure de performer devant un type de public bien précis. Cette polyvalence aide les petites et moyennes compagnies qui ont peu de ressources à faire beaucoup avec un nombre réduit de personnes, mais cela devient un inconvénient lors d'un remplacement. Cela dit, les petites et moyennes structures ont plus d'agilité et de marge de manœuvre pour se transformer et faire face aux imprévus de remplacement. En effet, plus la compagnie est grande, et plus il est difficile de changer, d'adapter le spectacle en fonction des artistes manquant·e·s, étant donné que la technique des grandes compagnies est plus lourde.

BONNES PRATIQUES

- Investir dans des efforts de marketing pour faire rayonner la compagnie et ainsi attirer les artistes qui ont déjà la formation technique requise (ex. aérien) et l'expérience pour faire partie de leur spectacle. En développant et promouvant leur identité en tant que compagnie spécialisée en aérien, et en suscitant l'intérêt de la communauté de ces disciplines, cela les aide à attirer des talents qui résonnent avec leur mission et qui sont enthousiastes à l'idée de les rejoindre.





*« NOUS SOMMES DES PETITES ÉQUIPES, ALORS L'INTÉGRATION PASSE
PAR LA CONNAISSANCE DES ARTISTES, DES CATERINGS SYMPAS, DU CO-
VOITURAGE ET AUTRES SOUTIENS LOGISTIQUES POUR FACILITER LA VIE DE
L'ARTISTE » (M. DE ZANGRONIZ)*

DYNAMIQUE COLLECTIVE

DÉFIS

COHÉSION DU GROUPE

Les compagnies de cirque ont la responsabilité de traiter adéquatement les artistes et de s'assurer de la cohésion du groupe. La cohésion de groupe permet d'avoir des relations harmonieuses, facilite l'entraide, favorise une bonne ambiance; autant d'aspects qui sont fondamentaux pour le vivre ensemble. De plus, il est important de pouvoir faire confiance aux artistes avec qui l'on travaille puisque la santé et la sécurité des artistes sont en jeu durant les répétitions et les spectacles. Ainsi, lorsqu'il y a un·e artiste à remplacer, cela peut être un défi de trouver une personne qui « fit » avec l'équipe en place. Parfois, il est plus problématique de se retrouver avec un·e artiste qui n'est pas un bon "match" que de continuer le spectacle sans remplaçant·e. Par ailleurs, il faut agir avec tact autant avec les artistes qui font déjà partie du spectacle, qu'avec le·la remplaçant·e pour que tout le monde se sente en confiance et collabore efficacement. Plusieurs compagnies ont d'ailleurs mentionné que la cohésion du groupe est, selon eux, plus importante que la virtuosité des artistes.

En outre, les compagnies font parfois face à des situations délicates comme lorsqu'un·e artiste apprend le spectacle dans le but de remplacer quelqu'un·e et que finalement, on n'a plus besoin de lui·elle. La personne a alors passé du temps sur un spectacle soit gratuitement ou lors de répétitions payées, elle pensait participer aux spectacles, et donc d'avoir d'autres sources de revenus. Il peut en découler des enjeux relationnels (la compagnie se sent mal vis-à-vis de l'artiste, l'artiste vit des frustrations, de la déception, etc.).

FORMATION

La formation des remplaçant·e·s n'est pas toujours facile selon les conditions du remplacement. Le manque de temps et d'espace de pratique complique l'apprentissage d'un spectacle. De plus, il n'est pas facile de montrer au·à la remplaçant·e le spectacle dans un délai très court sans monopoliser tout un groupe. Le vocabulaire employé est très important également pour bien se faire comprendre et éviter les erreurs et les blessures.

BONNES PRATIQUES

COHÉSION DE GROUPE

- Établir le profil de la personne recherchée et collaborer avec son entourage pour sélectionner les artistes qui peuvent reprendre le rôle;
- Prioriser des candidat·e·s qui ont déjà travaillé avec la compagnie ou qui partagent les mêmes valeurs et visions;
- Demander de la rétroaction aux autres artistes du spectacle après les spectacles ou la tournée pour savoir comment était leur expérience avec le·la remplaçant·e;
- Faire des sessions collectives avec les artistes du spectacle et ceux·celles qui y ont déjà participé pour mettre tout le monde à jour et développer une communauté;
- Inviter les candidat·e·s potentiel·le·s à assister à une répétition pour tisser un lien. Lui demander s'il-elle serait intéressé·e de remplacer s'il y a un besoin. Semer des petites graines et entretenir les relations;
- S'informer avant sur les manières de travailler du·de la remplaçant·e, de sa personnalité, etc., pour s'assurer d'avoir un bon "fit" avec l'équipe;
- Utiliser une plateforme de communication, pour communiquer avec tous les artistes confirmé·e·s et potentiel·le·s;
- Prévoir des activités sociales autour de la reprise: souper, bière de groupe, soirée d'activité (bowling, jeu de société), etc.;
- Faire un bilan à la fin du projet.

FORMATION

- Offrir des heures rémunérées d'étude du matériel de manière autonome;
- Se rencontrer d'abord techniquement pour évaluer les compétences et le "fit" techniques, et s'assurer que la confiance et la connexion sont possibles;
- Faire venir sur place le·la remplaçant·e avant le remplacement pour prendre connaissance du matériel utilisé. L'inviter à regarder la vidéo du spectacle plusieurs fois avant. Si possible, faire des répétitions avec le·la remplaçant·e et la personne qu'il-elle remplace pour faire le chemin du spectacle. Faire des répétitions de groupe pour intégrer le·la remplaçant·e à la dramaturgie et faire les modifications;
- Commencer d'abord en petite équipe, en ciblant un aspect à la fois, avant d'aller en studio avec la musique, le chant et la technique;
- Donner des rôles secondaires pour qu'il-elle apprivoise le spectacle au fil de la tournée;
- Former le plus de gens possible et encadrer les artistes émergent·e·s par des artistes-mentor·e·s. Développer un écosystème de soutien, de sorte qu'en cas de blessures, la compagnie dispose d'un système plus large qui peut compenser les pertes temporaires ou permanentes;
- Prévoir des périodes de répétitions adaptées et suffisantes pour le·la remplaçant·e afin d'assurer la qualité optimale du spectacle. Valider que tout se passe bien pour l'artiste en cours de formation, avec une rétroaction entre les périodes de travail;
- Avoir un «Q sheet» à jour, s'assurer de la disponibilité et de l'ouverture des autres artistes pour travailler avec le·la remplaçant·e, prendre le temps d'une bonne intégration, au niveau technique, artistique et en regard de la sécurité.

RESSOURCE HUMAINE

DÉFIS

RESSOURCE HUMAINE

Les petites et moyennes compagnies manquent souvent de ressources humaines pour bien accompagner les remplaçant·e·s. Ce sont alors d'autres employé·e·s qui se retrouvent à faire ce travail avec les remplaçant·e·s, ce qui augmente leur charge de travail. Par ailleurs, pour faciliter les remplacements, certaines compagnies répertorient dans un fichier/base de données les artistes qui ont fait partie de leurs spectacles, mais le manque de ressources humaines fait en sorte qu'il est difficile de le maintenir à jour.

RECRUTEMENT

Le recrutement d'un·e remplaçant·e dans les petites et moyennes communautés circassiennes passe par une multitude de pratiques informelles, car beaucoup d'artistes se connaissent dans ces milieux (bouche-à-oreille, sollicitation de son réseau, etc.). Il y a aussi des pratiques qui sont formalisées (babillard, site de recherche d'emploi, etc.). Il est toutefois crucial d'avoir un bon réseau et d'en prendre soin.

SANTÉ ET SÉCURITÉ

Lorsqu'un·e remplaçant·e est engagé·e, on doit pouvoir compter sur cette personne et se sentir en confiance, car il y a des enjeux de santé et sécurité pour tous les artistes. De plus, remplacer quelqu'un·e occasionne du stress pour tout le monde, autant pour l'équipe en place, le·la remplaçant·e, la direction, et cela ne doit pas être minimisé par les compagnies.

BONNES PRATIQUES

RESSOURCE HUMAINE

- Se donner le temps de rencontrer le·la remplaçant·e, être clair par rapport au cadre proposé et aux attentes de la compagnie, faire des suivis constants par leur équipe, envoyer le manuel d'employé·e et une politique du personnel artistique et technique pour permettre au·à la remplaçant·e de mieux comprendre la structure de la compagnie;
- Bien situer le projet, l'équipe, la vie de tournée, les particularités de chacun de ces aspects, en amont du travail;

- Avoir un fichier Excel ou une base de données qui recense les artistes qui ont déjà participé aux spectacles et ceux·celles qui ont manifesté un intérêt à en faire partie;
- Aviser les artistes qu'il·elle doit avoir en tête une doublure lumière, c'est-à-dire un·e artiste-remplaçant·e qui est capable de faire le même numéro. Certaines compagnies inscrivent dans le contrat que si la personne quitte la production, il·elle a la responsabilité de trouver un·e remplaçant·e ou de les aider à trouver quelqu'un·e;
- Faire des réunions avec le·la remplaçant·e et l'équipe artistique et administrative;
- Établir des communications précises entre le·la remplaçant·e et la direction générale et artistique sur le spectacle, le rôle de l'artiste, les dates de répétitions prévues, le cachet offert pour les répétitions et les représentations, la signature de contrat UDA (Union des artistes), la politique RH et anti-harcèlement, etc.;
- Faire appel à une personne externe compétente et qualifiée pour gérer la situation de remplacement, si la compagnie manque de ressources humaines;
- Développer des partenariats avec le secteur privé pour offrir des contrats privés aux artistes afin qu'ils restent au sein de la compagnie.

RECRUTEMENT

- Solliciter les artistes qui ont déjà participé au spectacle et ceux·celles qui ont manifesté un intérêt;
- Faire appel à son réseau d'artistes proche et élargi sur les réseaux sociaux pour des suggestions de remplaçant·e-s, utiliser le bouche-à-oreille, faire des appels à auditions;
- Utiliser les babillards comme En piste, Conseil québécois du théâtre, Regroupement québécois de la danse, Cultive, Quebec Drama Federation, DAM (Diversité artistique Montréal), ATEQ (Association Théâtre Éducation du Québec), TUEJ (Théâtres Unis Enfance Jeunesse), Culture Montréal, écoles de cirque, Cirque du Soleil, etc.;
- Encourager la présentation d'œuvres par des artistes à différents stades de leur carrière pour permettre à des compagnies de rencontrer des artistes émergent·e-s, aider ces artistes à se développer et ainsi créer un bassin plus grand d'artistes qui pourront éventuellement faire des remplacements;
- Contacter les remplaçant·e-s potentiel·le-s rapidement et être le plus flexible possible avec les paramètres et les conditions qui sont proposés;
- Éviter d'engager un·e artiste qui ne travaille pas bien en groupe ou qui n'est pas "team player", même si l'artiste est fort·e techniquement et disponible;
- Demander des références et faire des vérifications avant d'engager un·e remplaçant·e;
- En parler autour d'eux·elles et rester informé des artistes pratiquant les disciplines/techniques qui sont présentées dans le spectacle;
- Maintenir des liens avec d'autres compagnies qui ressemblent à leur structure pour s'entraider.

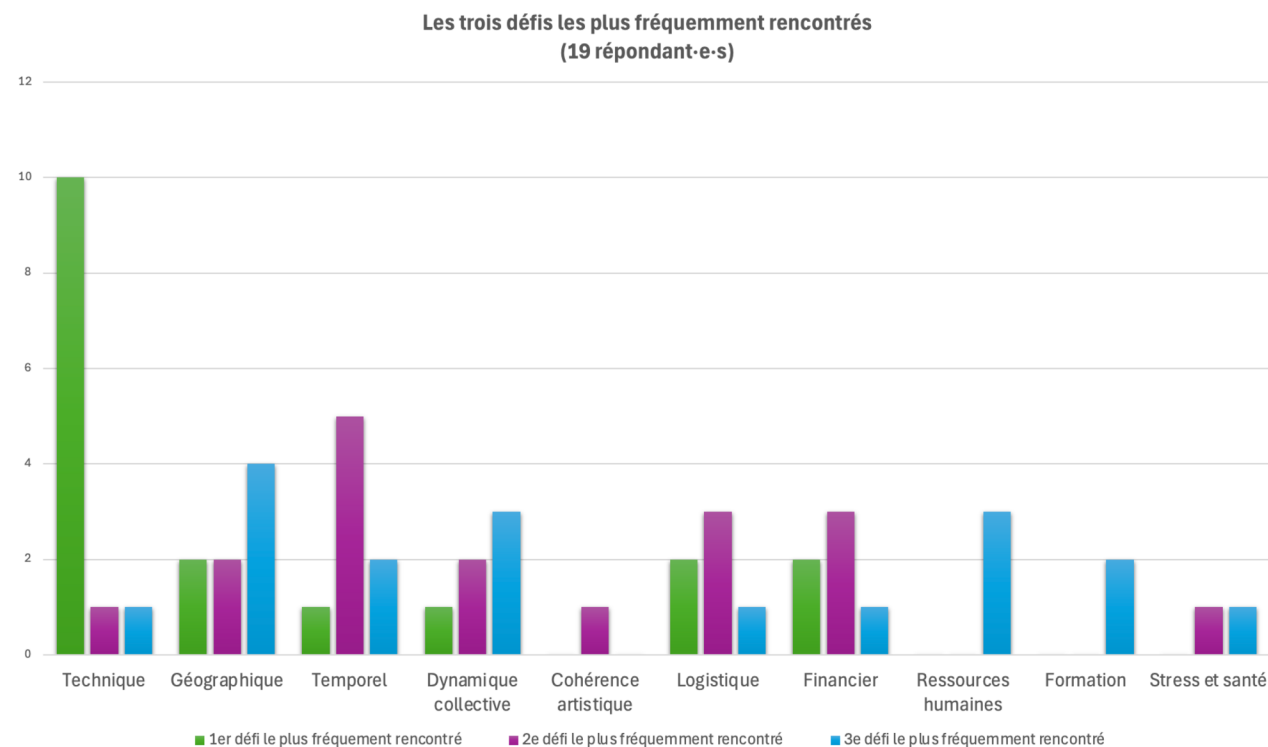
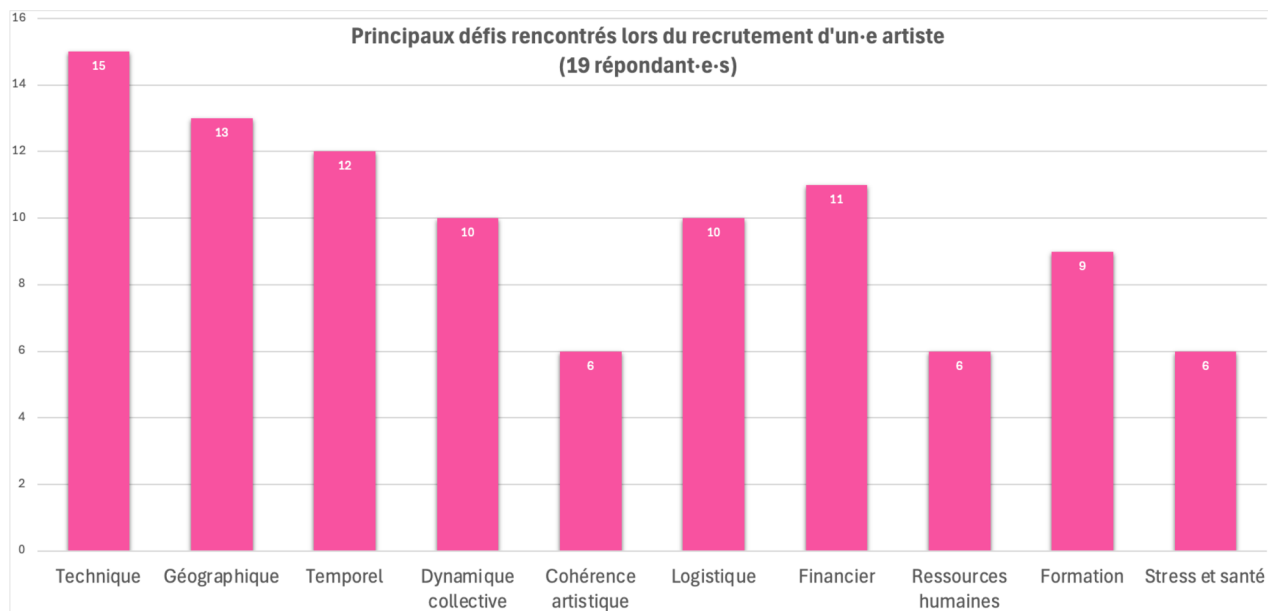


SANTÉ ET SÉCURITÉ

- Organiser au moins une pratique avant le spectacle avec les remplaçant·e·s et le costume, les lumières, la musique, les agrès, en raison des enjeux de sécurité importants dans un spectacle de cirque;
- Avoir un·e coordonnateur·trice sécurité et assurance pour faire respecter les règlements et les normes de sécurité élevées, renforcées avec des contrôles de sécurité réguliers pendant les répétitions et les représentations;
- Privilégier la communication et les approches moins hiérarchiques pour que tout le monde s'assure de la santé et la sécurité des autres;
- Donner le temps nécessaire pour que le·la remplaçant·e intègre le spectacle de manière sécuritaire. Ne pas trop pousser et ainsi risquer que l'artiste se blesse;
- Offrir des conditions de remplacement adéquates comme de veiller à ce que le·la remplaçant·e dispose d'un temps d'échauffement suffisant, que tous les artistes soient disponibles, à l'heure, et nourri·e·s, dans un espace d'entraînement sécurisé et chaleureux;
- S'assurer que le·la remplaçant·e ait les compétences requises pour faire partie du spectacle. Qu'il·elle se sente en confiance et qu'il·elle ne fasse pas quelque chose dont il·elle n'est pas à l'aise;
- Encourager la participation à des formations externes afin de maintenir les compétences à niveau et les connaissances en matière de sécurité à jour;
- Aborder l'entraînement, la performance et la récupération sous l'angle de la longévité. Ne pas oublier que les artistes sont des êtres humains qui ont des histoires, des expériences et des connaissances précieuses à partager avec les autres, et qu'il·elle·s ne peuvent pas le faire correctement si leur bien-être global (mental, émotionnel, physique, spirituel) n'est pas pris en compte convenablement.



PRINCIPAUX DÉFIS RENCONTRÉS



DANS UN MONDE IDÉAL...

- Les compagnies auraient accès à un-e avocat-e pour les aider avec toutes les questions légales (visa, contrats, permis de travail à l'international, etc.);
- Elles auraient suffisamment de fonds pour prévoir les remplacements, pour offrir des compensations financières, pour faire des auditions, etc.;
- Elles posséderaient leur propre lieu pour faire les répétitions et les activités de création au lieu de louer un espace;
- Elles auraient un logiciel de gestion de données fait sur mesure pour mieux les outiller;
- Elles organiseraient plus de répétitions en prévention, plus de sessions collectives payées;
- La culture autour de la diffusion changerait pour offrir aux compagnies un temps de présentation plus long, de meilleures conditions, et plus d'accompagnement;
- Elles auraient de l'aide pour remplir la documentation CNESST lors des blessures.



BILAN DES BONNES PRATIQUES



LOGISTIQUE

Réserver le plus tôt possible les dates, éviter dans la mesure du possible les lieux de diffusion qui ne propose qu'une seule date, ne pas remplacer et adapter le spectacle quand la situation est trop compliquée à l'international

01

02

FINANCIÈRE

Prévoir dans le budget et dans les demandes de subventions des remplacements, créer un comité financier pour réfléchir aux coûts imprévus, mettre des fonds de côté pour les remplacements, et chercher des revenus autonomes

03

ARTISTIQUE

Ajuster le spectacle avec les artistes déjà en place ou l'adapter en fonction des compétences du·de la remplaçant·e, chercher un·e remplaçant·e qui partage les mêmes valeurs et qui a la même vision que la compagnie

04

TECHNIQUE

Faire la promotion des techniques qui sont employées dans les spectacles de la compagnie pour susciter l'intérêt et attirer la relève, faire des efforts de marketing et de recrutement ciblés envers les artistes qui ont la formation technique recherchée

05

HUMAINE

Bien communiquer les attentes et les besoins de la compagnie, être à l'écoute du·de la remplaçant·e, fournir les politiques en vigueur, l'inviter aux réunions, utiliser les babillards, réseaux, bouche-à-oreille pour recruter, mandater un·e coordonnateur·trice sécurité et assurance pour faire respecter les protocoles, offrir de bonnes conditions de remplacement, donner un temps suffisant pour intégrer le spectacle de façon sécuritaire

06

COLLECTIVE

Prioriser les artistes qui ont déjà participé à un spectacle, prendre soin de son réseau, trouver le bon "fit" avec l'équipe, organiser des activités sociales pour consolider l'équipe, prévoir des périodes de répétitions suffisantes, commencer en petite équipe, avant d'aller en studio avec la musique, le chant et la technique, prendre le temps de bien intégrer le·la remplaçant·e



BIBLIOGRAPHIE

- Beaunoyer, J. (2004). Dans les coulisses du Cirque du Soleil. Québec/Amérique.
- Bourneton, F., Chopin, M.-P., Cordier, M., Honta, M., Julhe, S., & Salaméro, É. (2019). Garder les pieds sur scène. Conditions du maintien d'une activité artistique dans les secteurs de la danse et du cirque. *Recherches sociologiques et anthropologiques*, 50(2), 167-190.
- Castel, R. (2009). La montée des incertitudes. Travail, protections, statut de l'individu. Édition du Seuil.
- Cordier, M. (2007). Le cirque contemporain entre rationalisation et quête d'autonomie: Sociétés contemporaines, n° 66(2), 37-59. <https://doi.org/10.3917/soco.066.0037>
- Cossin, M. (2019). SPORTS — Quand cirque rime avec risque. Fonds d'investissement des cycles supérieurs de l'Université de Montréal, 28(1). <https://www.ficsum.com/dire-archives/hiver-2019/sports-quand-cirque-rime-avec-risque/#:~:text=La%20prise%20de%20risque%20est,en%20danger%20sa%20propre%20vie.>
- Coudert, É. (2013). De la formation à l'insertion professionnelle dans le cirque contemporain. Université de Marne-la-Vallée.
- Dumont, A. (2022). Prendre des risques. Prendre soin. La santé, un enjeu des carrières des artistes de cirque. <https://agatheprojetsante.wixsite.com/auquotidien/rapport>
- En Piste. (2020). Recommandations en vue du budget 2020-2021. Le cirque: Une contribution économique sous-estimée. Présenté à Monsieur Eric Girard, ministre des Finances. Consultations prébudgétaires.
- Étienne, R. (2016). Chapitre 1: – Les ambiguïtés de la professionnalisation et le recours au professionnel. In T. Perez-Roux, R. Etienne, & J. Vitali, *Professionnalisation des métiers du cirque: Des processus de formation et d'insertion aux épreuves identitaires*(p. 221-229). L'Harmattan.
- Galland, O. (2001). Adolescence, post-adolescence, jeunesse: Retour sur quelques interprétations. *Revue française de sociologie*, 42(4), 611-640.
- Garcia, M.-C. (2011). Artistes de cirque contemporain. La Dispute.
- Gauthier, M. (2007). De jeunes chômeurs à jeunes travailleurs: Évolution de la recherche sur les jeunes et le travail au Québec depuis les années 1980. In S. B. et M. Vultur (Éd.), *Regard sur les jeunes et le travail* (p. 23-50). Presses de l'Université Laval.
- Goudard, P. (2016). Conclusion: Apports et limites de la professionnalisation dans le développement des métiers du cirque. In T. Perez-Roux, R. Etienne, & J. Vitali, *Professionnalisation des métiers du cirque: Des processus de formation et d'insertion aux épreuves identitaires* (p. 221-229). L'Harmattan.
- Goudard, P. (2010). Le cirque, entre l'élan et la chute : une esthétique du risque. *Espaces 34*.
- IRSST. (2009). Les risques du métier dans le domaine des arts de la scène. Une étude exploratoire. Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité du travail.
- Legendre, F. (2016). Devenir artiste de cirque: L'apprentissage du risque. *Travail, genre et sociétés*, n° 36(2), 115-131. <https://doi.org/10.3917/tgs.036.0115>
- Massé, D., & Paris, T. (2013). Former pour entretenir et développer la créativité de l'entreprise: Les leçons du Cirque du Soleil. *Gestion*, Vol. 38(3), 6-15. <https://doi.org/10.3917/riges.383.0006>
- Menger, P.-M. (2009). Le travail créateur. S'accomplir dans l'incertain. Gallimard, Seuil.
- Reveau, M. (2021). La transition de carrière chez les artistes du cirque: Une étude de cas du Cirque du Soleil. Mémoire, Université de Montréal.
- Salaméro, É. (2015). Les modes de reconnaissance des artistes de cirque à l'épreuve du temps : de l'état du champ aux trajectoires professionnelles. *Sociologie et sociétés*, 47(2), 237-259.
- Stuckey, M. I., Bortoleto, M. C., Fleet, R., Aubertin, P., Gerard, F. & Kriellaars, D., (2024) "Catastrophic Injuries in Circus", *Circus: Arts, Life, and Sciences* 3(1). <https://doi.org/10.3998/circus.5370>
- Verdier, É., & Vultur, M. (2016). L'insertion professionnelle des jeunes: Un concept historique, ambigu et sociétal. *Revue Jeunes et Société*, 1(2), 4-28.

ÉQUIPE DE PRODUCTION

Centre de recherche sur le potentiel humain (HUPR)

HUPR – Centre de recherche sur le potentiel humain mène des projets de recherche appliquée en collaboration avec un vaste réseau de partenaires. Axé sur les arts vivants et le potentiel humain, HUPR offre de la recherche appliquée, de l'aide technique, de l'information et de la formation pour soutenir les professionnel-le-s et les organisations de ce milieu.

HUPR rayonne tant à l'échelle nationale qu'internationale en réunissant chercheur-euse-s, technicien-ne-s, concepteur-rice-s, pédagogues et gestionnaires. Avec une approche transdisciplinaire, il accompagne les artistes, et les organisations dans l'intégration de nouveaux outils et savoirs pour innover durablement et repousser les limites de la création.

Équipe à la production du rapport d'information

Ce rapport d'information a été réalisé par Martine Lauzier, stagiaire à HUPR et étudiante au doctorat à l'Institut national de la recherche scientifique (INRS) sous la supervision de Marion Cossin, ingénieure de recherche au centre HUPR.



HUPR ✱

Centre de
recherche sur le
potentiel humain



REMERCIEMENT



Participant·e·s aux tables rondes et questionnaires

Sylvain Bouillère, cofondateur et directeur artistique du Collectif 4237 à Montréal, Sandy Bessette, directrice générale, codirectrice artistique, codirection technique à La marche du crabe, Montréal, Fred Gérard, chercheur, concepteur, directeur artistique du Camion d'intervention artistique à St-Bernard de Lacolle, Samuelle McGowan pour Acting for Climate Montreal, Montréal, Adrien Malette Chénier, Acting for Climate Montreal, Montréal, Kim Bellavance, coordonnatrice à Cirkana, Terrebonne, Jeanne Béliveau, directrice générale des Productions Kalabanté, Montréal, Guillaume Boulay, directeur général adjoint de Flip Fabrique, Québec, Garance Hubert, cofondatrice, auteure et interprète Les Quat'fers en l'air, Québec, Emilie Vachon, directrice générale de L'Aubergine, Québec, Muriel de Zangroniz, directrice générale et artistique de Toxique Trottoir, Montréal, Marie-Claude Bouillon, directrice artistique et générale et de compagnie de Luna Caballera, Notre-Dame-du-Rosaire, Antoine Carabinier, codirecteur artistique et de compagnie de Cirque Alfonse, Saint-Alphonse-Rodriguez, Maxime Sabourin, administrateur, producteur, sélection des artistes, création des spectacles pour Productions Haut-Vol, Sainte-Marie-Madeleine, Sylvain Dubois, directeur général et artistique de Les Parfaits Inconnus, Montréal, Nicolette Hazewinkel, directrice générale des Productions Éclats de Rire, Longueuil, Nicole Lemire, adjointe administrative de DynamO Théâtre (discipline théâtre), Montréal, Jean-Félix Bélanger, codirecteur et artiste à Les Foutoukours, Montréal, Bruno Gagnon, directeur général et artistique de Flip Fabrique, Québec, Dawn Shepherd, codirector of Breaking Circus Collective, Halifax, Lisa Crapsi, director of Hamilton Aerial Group, Hamilton, Carmen Ruiz, codirectrice générale et artistique de Créations Girovago, Montréal.

Collaborateur·trice·s

Merci à En piste d'avoir diffusé l'information relative aux tables rondes et aux questionnaires dans son réseau ainsi qu'à Melanie Stuckey et Chris Gatti pour leurs conseils.

Soutien financier

Ce rapport d'information n'aurait pu voir le jour sans le soutien financier du Fonds de recherche du Québec, secteur Société et culture, dans le cadre du programme Bourse pour stage en milieu de pratique dont Martine Lauzier a bénéficié.

Crédit visuel

Ce rapport a été fait à partir d'un modèle de Melanie Rodriguez disponible sur la plateforme Canva.



HUPR ✱

Centre de
recherche sur le
potentiel humain

