

 STAGE MANAGER SURVEY

ENQUÊTE 2023 SUR LES RÉGISSEUR.ES

ÉTUDE MONDIALE

Réalisée : octobre 2023

Rapport publié : février 2024

Chercheur principal : David J. McGraw

Chercheuse adjointe : Brianna Boucher

<https://www.stagemanagersurvey.com/>

La neuvième édition du « Stage Manager Survey » a révélé plusieurs indicateurs d'un rebond en régie de scène. L'impact de la pandémie de COVID-19 est parfaitement visible dans l'enquête de 2021 : une baisse substantielle de l'emploi, une montée du pessimisme professionnel et de fortes inquiétudes quant à l'avenir de la profession. Même si elle n'est pas universellement optimiste, l'Enquête de 2023 a enregistré une augmentation des occasions d'emploi et des salaires ainsi qu'un regain d'intérêt pour la santé à long terme du secteur.

L'Enquête sur les régisseur.es de scène a débuté en 2006 sous la forme d'une étude bénévole sur la régie de scène en termes de pratiques de production, d'éducation et de formation, de conditions de travail et d'emploi. Cette étude biennale est ouverte à toute personne ayant exercé les fonctions de régisseur.e ou d'assistant.e metteur en scène sur au moins trois productions présentées en public. Les sept premières éditions de l'étude étaient limitées aux participant.es américain.es, mais l'enquête s'est étendue à l'échelle mondiale en 2021. L'édition 2023 a fait un pas important pour devenir une étude vraiment mondiale puisqu'elle était proposée en français, mandarin et espagnol. J'aimerais remercier Elaine Normandeau, Ada Zhang et María Dávila pour avoir traduit non seulement le texte, mais également le vocabulaire et les pratiques de mise en scène de l'Enquête et de ce Rapport. J'ai déjà beaucoup appris de ces trois régisseuses et j'intégrerai de nouvelles questions en 2025 sur la base de nos conversations.

Je tiens également à remercier la Stage Managers' Association, basée aux États-Unis, à la fois pour les 410 membres qui ont participé (un nouveau record !) ainsi que pour la formation de la cohorte internationale de la SMA, dirigée par Hope Rose Kelly. Ce groupe de régisseur.es du monde entier a testé de nombreuses questions et proposé des options de réponses supplémentaires.

Cette étude n'est liée à aucun groupe de revendication ou entreprise médiatique ; il n'y a pas d'appels ou d'encadrés pour attirer l'attention sur certaines données plutôt que sur d'autres. L'objectif est d'être le plus neutre possible, même si des biais existent certainement : la simple existence de questions sur des sujets tels que les négociations salariales implique que ces pratiques sont importantes. Les tentatives de neutralité et la quantité de données recueillies peuvent ralentir la lecture. J'espère que vous discuterez avec d'autres régisseur.es des conclusions individuelles et des raisons qui sous-tendent les réponses. Et surtout, j'espère que cette étude vous aidera à comprendre que vous n'êtes pas seul.e : vous avez votre place dans une communauté mondiale.

LISTE DES ILLUSTRATIONS

Section I : Données démographiques des régisseur.es	5
Illustration 1 : Pays principaux et regroupements de pays	6
Illustration 2 : Viabilité d'une carrière en régie de scène par groupe de pays	7
Illustration 3 : Disponibilité d'emplois par groupe de pays	7
Illustration 4 : Âge	8
Illustration 5 : Années d'expérience	8
Illustration 6 : Tranches d'âge par niveaux d'expérience	9
Illustration 7 : Identité de genre	9
Illustration 8 : Tranches d'âge par identité de genre	10
Illustration 9 : Pays par identité de genre	11
Illustration 10 : Identification en tant que membre de la communauté LGBTQIA	11
Illustration 11 : Sexe selon le statut relationnel	12
Illustration 12 : Pays par statut relationnel	12
Illustration 13 : Pays/région par groupements d'éducation en régie	13
Illustration 14 : Formation professionnelle en régie de scène par tranche d'âge	13
Illustration 15 : Ateliers et formations liés à l'emploi	14
Illustration 16 : Handicap par tranche d'âge	14
Illustration 17 : Race (États-Unis)	15
Illustration 18 : Représentation du PANDC par tranche d'âge (États-Unis)	15
Illustration 19 : Représentation du PANDC par sexe (États-Unis)	16
Illustration 20 : État de résidence (États-Unis)	16
Section II : Responsabilités de la régie de scène	17
Illustration 21 : Formes artistiques/genres de travail de régie de scène au cours des deux dernières années	17
Illustration 22 : Profession actuelle	17
Illustration 23 : Postes de régie de scène sur le projet le plus récent	18
Illustration 24 : Postes de régie sur le projet le plus récent par pays	19
Illustration 25 : Tâches par poste sur le projet le plus récent - Australie	20

Illustration 26: Tâches par poste sur le projet le plus récent : Canada	21
Illustration 27 : Tâches par poste sur le projet le plus récent - Espagne	21
Illustration 28 : Tâches par poste sur le projet le plus récent - Royaume-Uni	22
Illustration 29 : Tâches par poste sur le projet le plus récent – États-Unis	22
Illustration 30 : Tâches par poste sur le projet le plus récent – Multinational	23
Illustration 31 : Terminologie pour les cues de projection et de vidéo	24
Illustration 32 : Niveau de confort en lecture de musique	25
Illustration 33 : Formation en lecture de musique	25
Illustration 34 : Liens familiaux avec les arts de la scène	26
Illustration 35 : Accès aux arts en grandissant (préuniversitaire)	27
Illustration 36 : Aide financière reçue en début de carrière par pays	28
Illustration 37 : Aide financière reçue en début de carrière par tranche d'âge	29
Illustration 38 : Nombre de personnes dépendant du salaire du participant par pays	29
Illustration 39 : Nombre de personnes dépendant du salaire du participant, par sexe	30
Illustration 40 : Équipement technique fourni par le producteur le plus récent	30
Illustration 41 : Vol sur le lieu de travail au cours des 5 dernières années, par pays	31
Illustration 42 : Méthode de travail pour se rendre au travail de régie le plus récent	32
Illustration 43 : Nourriture/boisson/exercice au cours d'une semaine de travail régulière, par année	33
Illustration 44 : Genre de l'AEA basé sur l'Enquête SM et le rapport annuel de l'AEA 2022-23	34
Illustration 45 : Course AEA basée sur l'Enquête SM et le rapport annuel AEA 2022-23	34
Illustration 46 : Âge à l'adhésion à l'Actors' Equity Association	35
Section III: Emploi	36
Illustration 47 : Revenus de régie de scène par rapport aux niveaux pré-pandémiques	36
Illustration 48 : Dépenses de régie de scène par rapport aux niveaux pré-pandémiques	36
Illustration 49 : Abordable sur un salaire de régisseur.e de scène - Australie	37
Illustration 50 : Abordable sur un salaire de régisseur.e de scène - Canada	37
Illustration 51 : Abordable sur un salaire de régisseur.e de scène- Espagne	37
Illustration 52 : Abordable sur un salaire de régisseur.e de scène- Royaume-Uni	38
Illustration 53 : Abordable sur un salaire de régisseur.e de scène - États-Unis	38

Illustration 54 : Abordable sur un salaire de régisseur.e de scène - Groupe multinational	38
Illustration 55 : Pourcentage des revenus annuels provenant de la régie de scène par pays	39
Illustration 56 : Pourcentage des revenus annuels provenant de la régie de scène selon le statut syndical	40
Illustration 57 : Semaines passées dans un rôle de régisseur.e au cours de la dernière année	40
Illustration 58 : Nombre d'employeurs de régisseur.es et de nouveaux employeurs au cours des 12 derniers mois	41
Illustration 59 : Salaire hebdomadaire pour le projet le plus récent (États-Unis)	42
Illustration 60 : Rémunération hebdomadaire sur le projet le plus récent par statut syndical (États-Unis)	43
Illustration 61 : Rémunération hebdomadaire pour le projet le plus récent, par sexe (États-Unis)	44
Illustration 62 : Rémunération hebdomadaire pour le projet le plus récent, par race (États-Unis)	45
Illustration 63 : Sources utilisées pour trouver du travail de régie de scène (États-Unis)	47
Illustration 64 : Fréquence des négociations et succès des négociations par année	48
Illustration 65 : Fréquence des négociations et succès selon de multiples facteurs	48
Illustration 66 : Gains de la dernière négociation réussie selon plusieurs facteurs	49
Illustration 67 : Éléments non salariaux négociés dans le cadre des postes de régie de scène	50
Illustration 68 : Congés payés au cours des 12 derniers mois par pays	50
Illustration 69 : Discrimination identitaire lors de l'embauche de cadres de direction	51
Illustration 70 : Rémunération hebdomadaire pour le stage/apprentissage le plus récent (États-Unis)	52
Illustration 71 : Rémunération non salariale des stagiaires basée sur la rémunération hebdomadaire	53
Illustration 72 : Utilité du stage/apprentissage au cours des deux dernières années	53
Section IV : Perspectives à long terme	54
Illustration 73 : Satisfaction à l'égard de l'équilibre travail/vie personnelle	54
Figure 74 : Satisfaction à l'égard de la carrière de régisseur.e	55
Illustration 75 : Probabilité de quitter la régie de scène au cours des cinq prochaines années	59
Illustration 76 : Facteurs contribuant à la probabilité de quitter la gestion de scène	60
Conclusion	62

SECTION I : DONNÉES DÉMOGRAPHIQUES DES RÉGISSEUR.ES

Cette étude a été menée en ligne pendant trois semaines à compter de la Journée internationale de la régie de scène : du 10 au 31 octobre 2023. L'enquête a enregistré 1 979 réponses viables, soit une augmentation de 530 réponses par rapport à 2021 et le plus grand nombre jamais enregistré par cette enquête. Une réponse était considérée viable lorsqu'un.e participant.e répondait à au moins 10 % du sondage. Le décompte initial comprenait 2 103 réponses ; on soupçonne que certaines de ces réponses partielles étaient dues à la découverte d'une inadmissibilité ou au besoin de répondre à l'enquête complète à un autre moment. La sélection de la langue n'a pas eu d'impact significatif sur la viabilité d'une réponse, mais il convient de noter que deux pays ont été supprimés car leurs représentant.es uniques n'ont pas répondu à au moins 10 % de l'enquête. Cette étude rapporte les résultats des 1 979 réponses viables.

Les participant.es n'étaient pas tenu.e.s de répondre à toutes les questions et certaines questions n'apparaissent que sur la base de réponses antérieures (par exemple, une série de questions si le ou la participant.e avait travaillé aux États-Unis), de sorte que les pourcentages sont établis selon le nombre de réponses à cette question. Par exemple, la question sur les années d'expérience [**Illustration 5**] répertorie les pourcentages avec « n = 1 856 », où 1 864 est le nombre de réponses reçues pour cette question. Il convient de noter qu'en raison de l'incertitude quant au nombre de régisseur.es dans chaque pays, et encore plus à l'échelle mondiale, cette étude n'inclut pas de marge d'erreur ni de niveaux de confiance pour les réponses. En d'autres termes, nous rapportons uniquement les réponses des personnes interrogées et n'extrapolons pas les croyances ou les actions de l'ensemble de la communauté de régie de scène. De plus, pour éviter des pourcentages faussés et préserver l'anonymat des participant.es, aucune deuxième couche d'analyse ne sera appliquée aux groupes de moins de 20 personnes. Nous avons reçu quatre réponses de régisseur.es d'Argentine ; si trois d'entre eux s'accordent sur une question, nous ne prétendons pas que la majorité des Argentin.es croient en quelque chose ni ne ferons craindre aux participant.es que leur anonymat puisse avoir été compromis. Ce seuil de déclaration s'applique à toutes les questions démographiques.

Cette étude a été réalisée aux États-Unis et la forte majorité des participant.es sont donc Américain.es : 1 533 ont déclaré travailler principalement aux États-Unis ou effectuer des tournées en provenance des États-Unis ; 440 participant.es travaillent principalement dans 31 autres pays. Bien qu'il ne soit pas encore revenu au record d'avant la pandémie de 1 775 réponses américaines, le nombre de régisseur.es américain.es a augmenté de 32 % par rapport à 2021. Pendant ce temps, le nombre de régisseur.es basés ailleurs qu'aux États-Unis a augmenté de 54 % en seulement la deuxième édition offerte à un public mondial. Afin de fournir une perspective mondiale, les réponses à de nombreuses questions de ce rapport sont présentées par pays ou groupe de pays. Les régisseur.es d'Australie, du Canada, d'Espagne, du Royaume-Uni et des États-Unis disposaient d'un groupe suffisamment grand pour lister leurs réponses séparément. Pour les pays qui n'avaient pas au moins 20 représentant.es, le regroupement et les abréviations suivants [**Illustration 1**] seront utilisés. Le groupe « Multinational » (MULTI) compte 93 participant.es, dont 8 qui ont sélectionné un autre pays que les États-Unis, mais n'ont pas sélectionné de pays spécifique.

Illustration 1 : Pays principaux et regroupements de pays

(n=1 603)

Pays	Participant.es	Regroupement Abbréviation
Argentine	4	MULTI
Arménie	1	MULTI
Australie	61	AUS
Canada	124	CAN
Chine	8	MULTI
Danemark	12	MULTI
France	1	MULTI
Allemagne	5	MULTI
Haïti	1	MULTI
Hong Kong (RAS)	4	MULTI
Inde	1	MULTI
Irlande	3	MULTI
Israël	1	MULTI
Italie	1	MULTI
Japon	1	MULTI
Mexique	4	MULTI
Pays-Bas	1	MULTI
Nouvelle-Zélande	13	MULTI
Norvège	3	MULTI
Philippines	1	MULTI
Pologne	1	MULTI
Roumanie	1	MULTI
Arabie Saoudite	2	MULTI
Serbie	1	MULTI
Singapour	2	MULTI
Afrique du Sud	5	MULTI
Espagne	33	ESP
Suède	2	MULTI
Emirats Arabes Unis	5	MULTI
Royaume-Uni	129	UK
États-Unis	1,553	USA
Uruguay	1	MULTI

Les régisseur.es travaillant en dehors des États-Unis ont reçu plusieurs questions avant l'enquête principale, notamment sur la ou les langues qu'ils et elles utilisaient pour communiquer avec les artistes et l'équipe lors d'une représentation. Sur 438 réponses, 325 ont répondu en anglais et 52 autres ont indiqué l'anglais et une autre langue. Parmi les 61 autres réponses, l'espagnol a reçu 27 votes, le français 14 et le danois 7, d'autres langues ont été notées, mais rapportées par moins de 5 participant.es. Le Canada a déclaré le pourcentage le plus élevé de travail bilingue : 10 % ont déclaré travailler en français et 10 % ont déclaré travailler à la fois en anglais et dans une autre langue.

On a également demandé aux participant.es d'en-dehors des États-Unis si la régie de scène était suffisamment rémunérée pour faire carrière [Illustration 2] et s'il y avait suffisamment d'emplois rémunérés pour les régisseur.es d'expérience [Illustration 3].

Illustration 2 : Viabilité d'une carrière en régie de scène par groupe de pays (n=437)

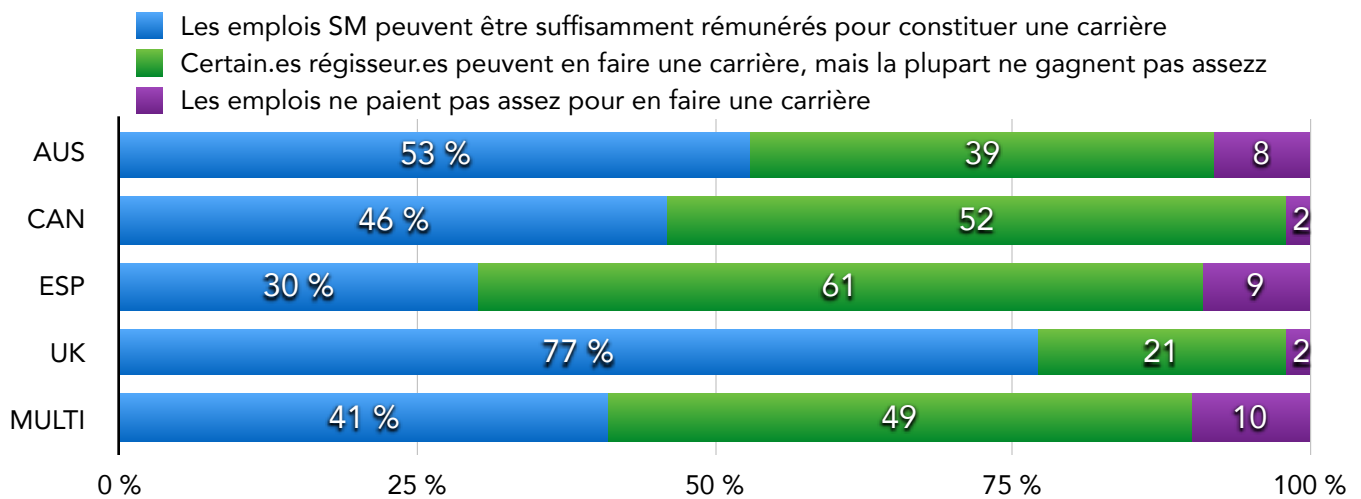
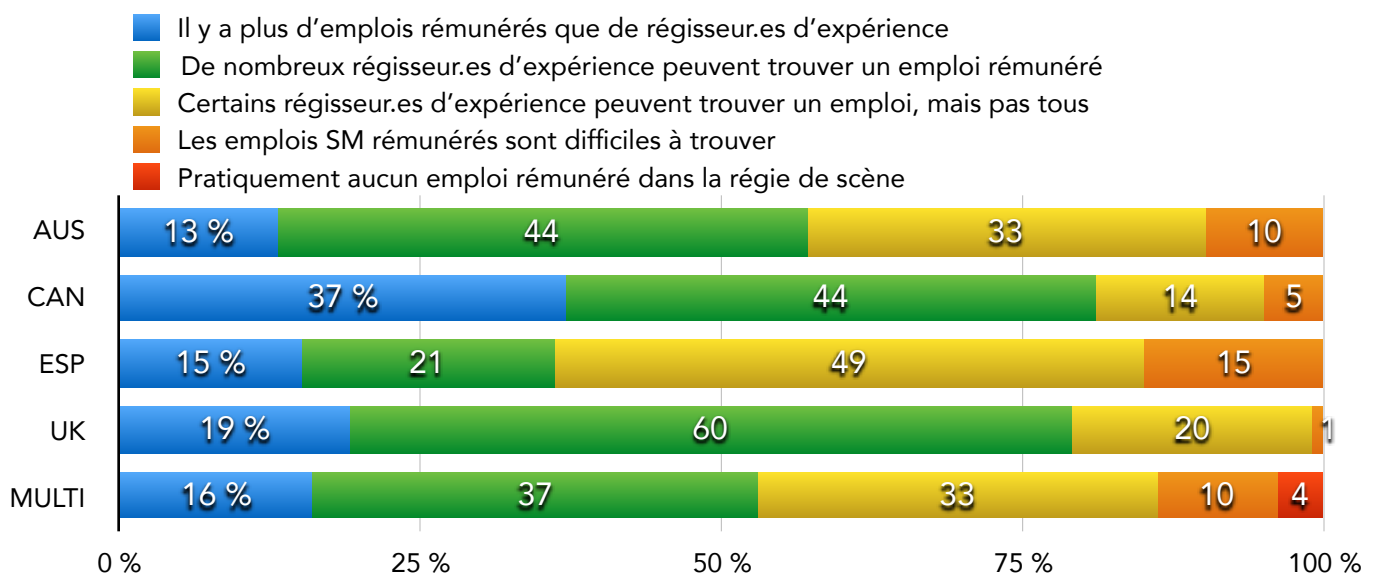


Illustration 3 : Disponibilité d'emplois par groupe de pays (n=438)



Tous et toutes les participant.es à l'enquête ont dû répondre à une série de questions démographiques afin de déterminer à la fois l'impact immédiat de la pandémie sur ceux et celles qui sont resté.es (ou revenu.es) dans la profession et l'évolution à long terme de ceux et celles qui choisissent de devenir régisseur.e. On a demandé aux participant.es leur âge [Illustration 4] et le nombre d'années pendant lesquelles ils et elles ont travaillé comme régisseur.e [Illustration 5]. Le Royaume-Uni présente la combinaison de tranches la plus équilibrée, tandis que l'Espagne compte les régisseur.es les plus âgé.es et les plus expérimenté.es participant à cette étude. En termes de niveaux d'expérience, on constate une baisse notable de la représentation dans les catégories d'expérience de 1 à 5 ans et de 6 à 10 ans, dont les raisons peuvent être déduites des questions ultérieures sur la satisfaction au travail. Par rapport à l'enquête de 2021, la participation des « moins de 21 ans » est passée de 4 % à 7 %, peut-être en raison d'une augmentation de l'offre de formation en régie de scène. En termes d'années d'expérience, l'enquête de 2023 a constaté une augmentation similaire dans la catégorie « 1 à 5 ans » (28 % à 33 %), avec des diminutions mineures correspondantes pour les autres catégories. L'Illustration 6 compare les catégories d'âge et d'expérience pour tous et toutes les participant.es.

Illustration 4 : Âge

(n=1 610)

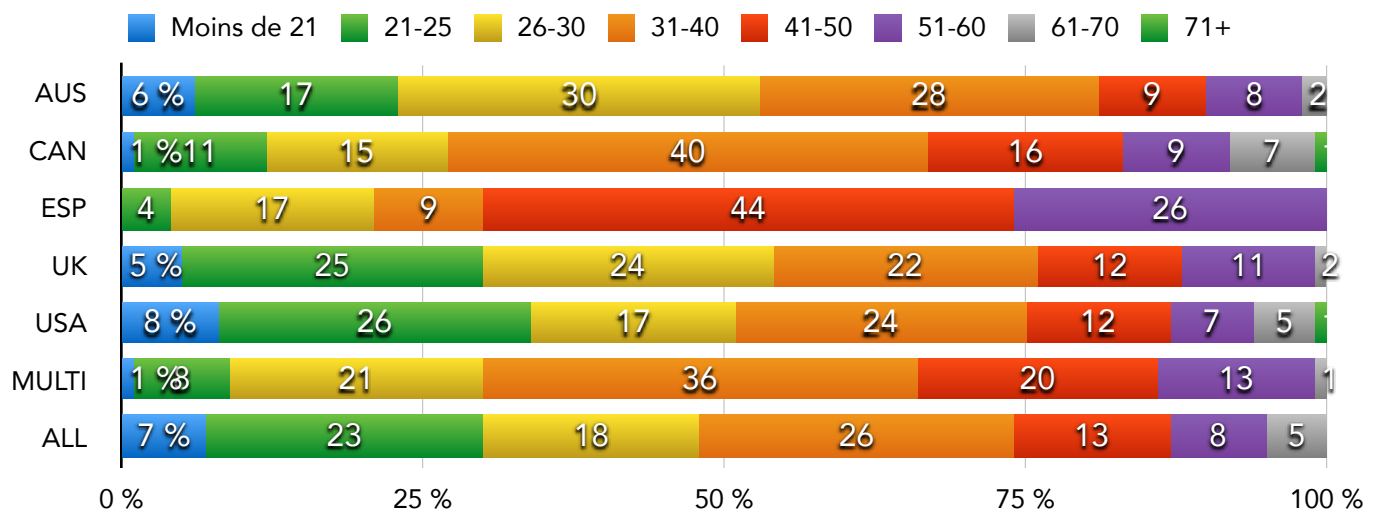


Illustration 5 : Années d'expérience

(n=1 856)

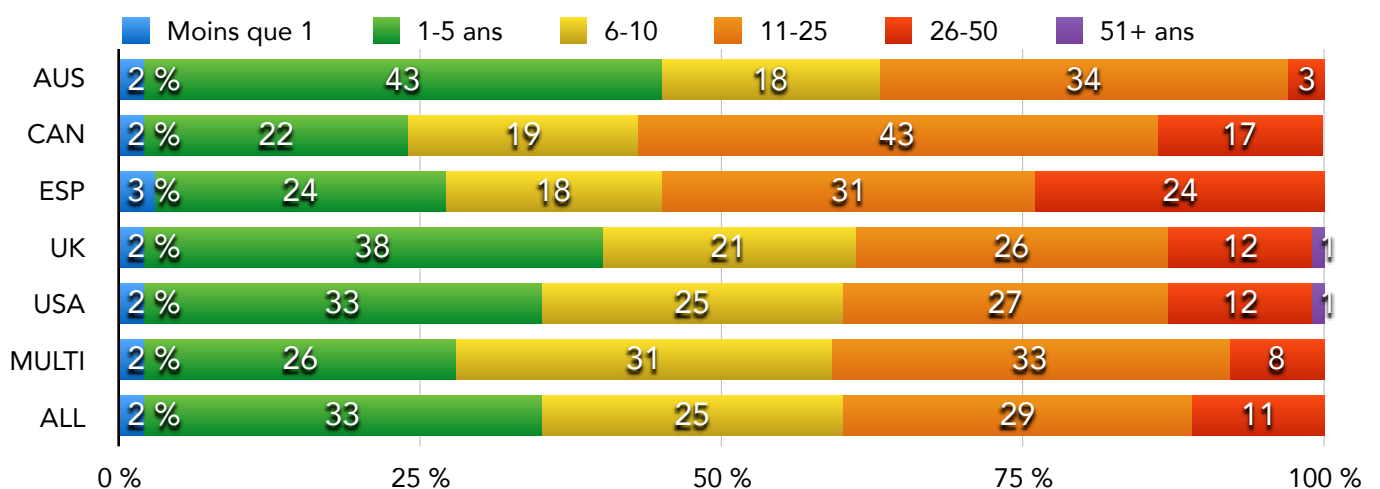


Illustration 6 : Tranches d'âge par niveaux d'expérience

(n=1 617)

Âge	Régisseur.es par groupe d'âge	<1 an en tant que SM	1-5 ans	6-10 ans	11-25 ans	26-50 ans	51+ ans
Moins de 21	110	6 %	89 %	5 %	—	—	—
21-25	375	3 %	71 %	25 %	1 %	—	—
26-30	284	1 %	35 %	56 %	8 %	—	—
31-40	419	<1 %	7 %	27 %	66 %	< 1 %	—
41-50	210	—	4 %	9 %	69 %	18 %	—
51-60	130	—	2 %	8 %	23 %	68 %	—
61	89	—	1 %	1 %	10 %	83 %	4 %

Contrairement à l'illustration 5, l'illustration 6 n'inclut pas de catégorie distincte pour les 14 participant.es âgé.es de plus de 70 ans, car elle se situe en dessous du seuil démographique de déclaration. Pour les comparaisons des groupes d'âge, une catégorie combinée « 61+ » est utilisée pour les tranches d'âge 61-70 et 70+.

L'un des objectifs de l'enquête initiale de 2006 était de tester l'affirmation selon laquelle une majorité croissante de régisseur.es s'identifient comme des femmes. Bien que cette enquête ne soit pas une véritable étude longitudinale dans la mesure où les participant.es varient à chaque édition, l'**illustration 7** montre comment l'identification de genre a été rapportée dans les neuf éditions. « Non binaire » inclut également les auto-identifications de trans, de genre queer, fluide, non conforme et agendre, alors que 12 participant.es (<1 %) ont préféré ne pas répondre.

Illustration 7 : Identité de genre

(2023 n=1 602)

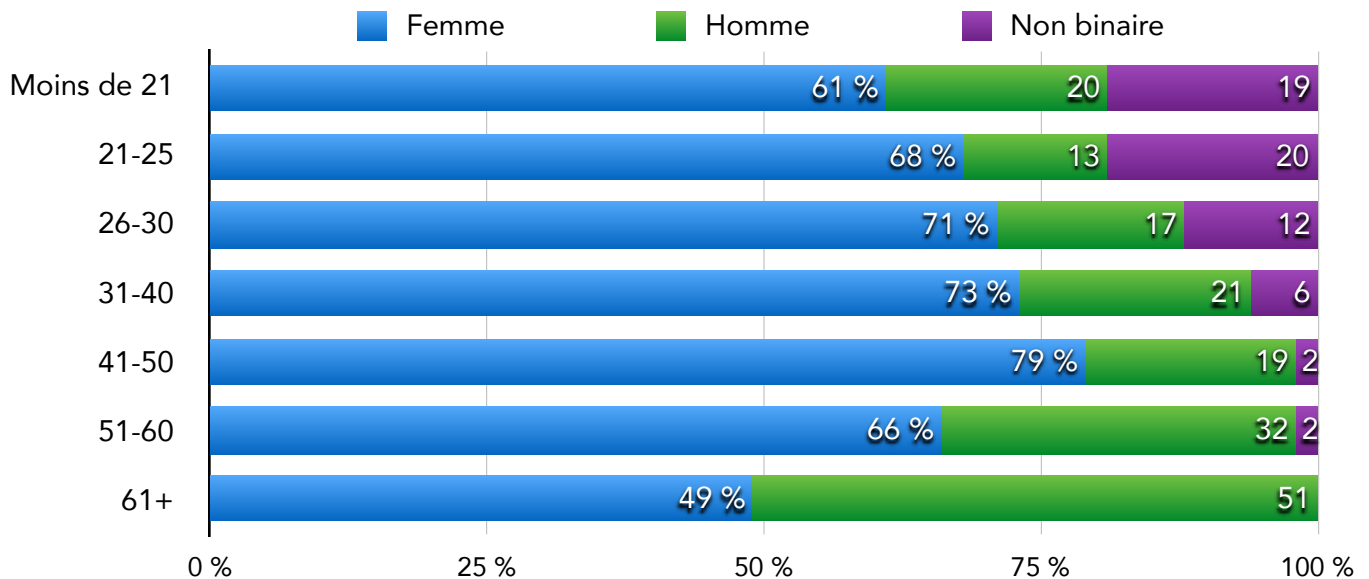
	Femme	Mâle	Non binaire
Enquête 2023	69 %	20 %	10 %
Enquête 2021	70 %	23 %	6 %
Enquête 2019	71 %	23 %	4 %
Enquête 2017	70 %	26 %	2 %
Enquête 2015	73 %	25 %	< 1 %
Enquête 2013	69 %	31 %	< 1 %
Enquête 2011	70 %	30 %	Pas de données
Enquête 2009	68 %	32 %	Pas de données
Enquête 2006	66 %	34 %	Pas de données

Alors que le pourcentage de régisseur.es s'identifiant à des hommes a continué de diminuer, une croissance a été enregistrée parmi les régisseur.es non binares. De plus, une partie de la « croissance » réside peut-être dans la déclaration et l'identification publique d'une communauté qui a toujours été présente : les trois premières éditions de l'enquête ne fournissaient qu'une division binaire des sexes et les deux éditions suivantes ne fournissaient pas de possibilité d'auto-déclaration. Nous avons reçu cette année une demande visant à ne pas limiter cette question à une seule sélection dans les prochaines enquêtes.

L'illustration 8 compare l'identité de genre par tranche d'âge. La réponse « Préfère ne pas répondre » était répartie uniformément sur plusieurs tranches d'âge. Par rapport au rapport pré-pandémique de 2019, un pourcentage plus élevé de régisseur.es de moins de 30 ans s'identifient comme non binares et un pourcentage plus faible de régisseur.es de plus de 50 ans s'identifient comme des hommes qu'il y a deux ans.

Illustration 8 : Tranches d'âge par identité de genre

(n=1 589)



L'illustration 9 compare l'identité de genre par pays. Il n'existe pas de tendance cohérente qui s'applique à tous les pays en termes de réponses en matière de genre en 2021. On a aussi demandé aux participant.es à l'enquête s'ils s'identifiaient comme « faisant partie de la communauté LGBTQIA+ » ; avec une majorité globale de participant.es s'identifiant comme tel.le.s [Illustration 10]. Par pays (n = 1 616), les États-Unis avaient le pourcentage le plus élevé de régisseur.es LGBTQIA+ (56 %), suivi du Royaume-Uni (50 %), de l'Australie (40 %), de l'Espagne (39 %), du Canada (29 %) et le groupe multinational (29 %). En référence aux identités de genre (n = 1 608), 59 % des régisseurs masculins se sont identifiés comme LGBTQIA+, contre 42 % des régisseuses féminines et 100 % des régisseur.es non binares. Parmi les 834 participant.es identifié.es comme LGBTQIA+, 26 % ont déclaré s'être sentis en danger dans une communauté des arts de la scène à un moment donné de leur carrière.

Illustration 9 : Pays par identité de genre

(n=1 602)

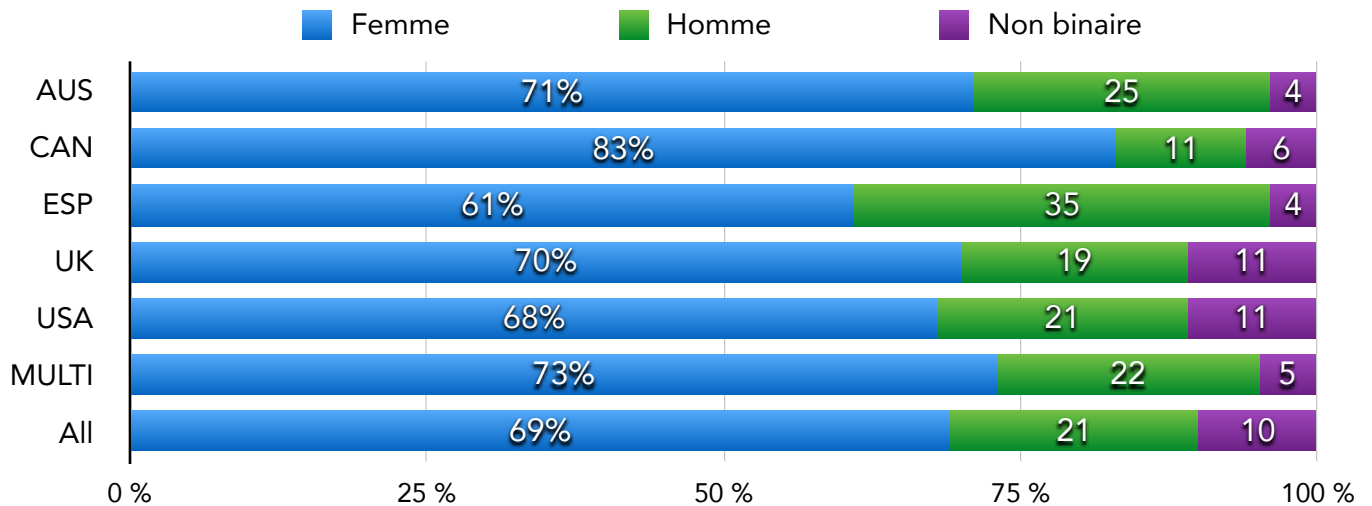


Illustration 10 : Identification en tant que membre de la communauté LGBTQIA

(2023 n=1 623)

	Affirmative
Enquête 2023	52 %
Enquête 2021	43 %
Enquête 2019	41 %
Enquête 2017	35 %
Enquête 2015	30 %
Enquête 2013	27 %

L'enquête a également demandé aux participant.es leur statut relationnel (n = 1 617), qui peut être visualisé par identité de genre [Illustration 11] et pays [Illustration 12]. Les veuves/veufs et ceux et celles qui ont préféré ne pas répondre représentaient moins de 1 % des participant.es à l'enquête et ne sont pas inclus dans ces chiffres. Parmi les 433 participant.es ayant des conjoint.es et partenaires légaux, 39 % ont déclaré que leur partenaire travaillait également dans les arts de la scène et 18 % ont répondu que leur partenaire travaillait auparavant dans les arts de la scène.

Illustration 11 : Sexe selon le statut relationnel

(n=1 581)

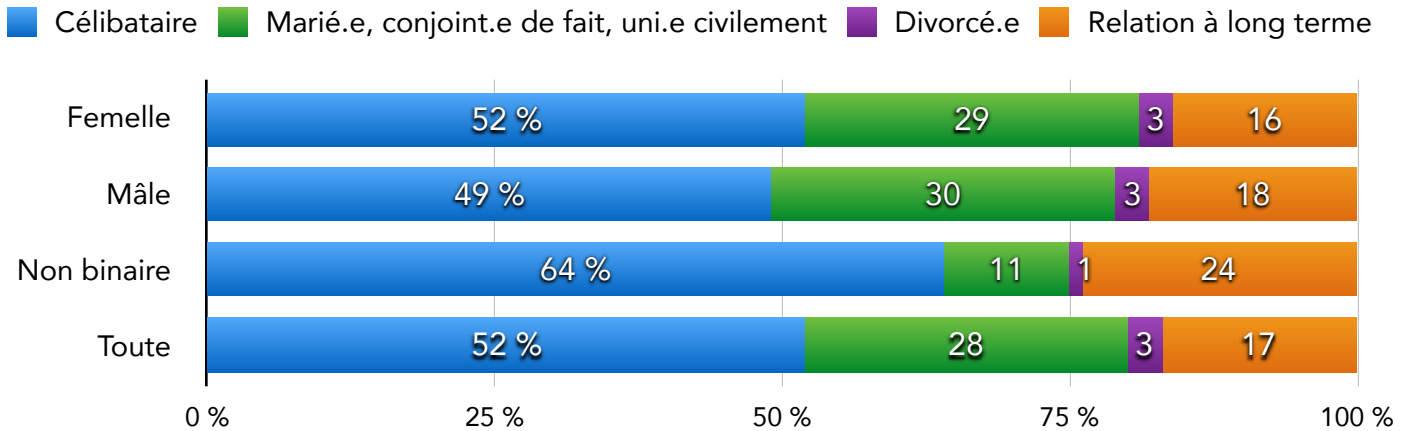
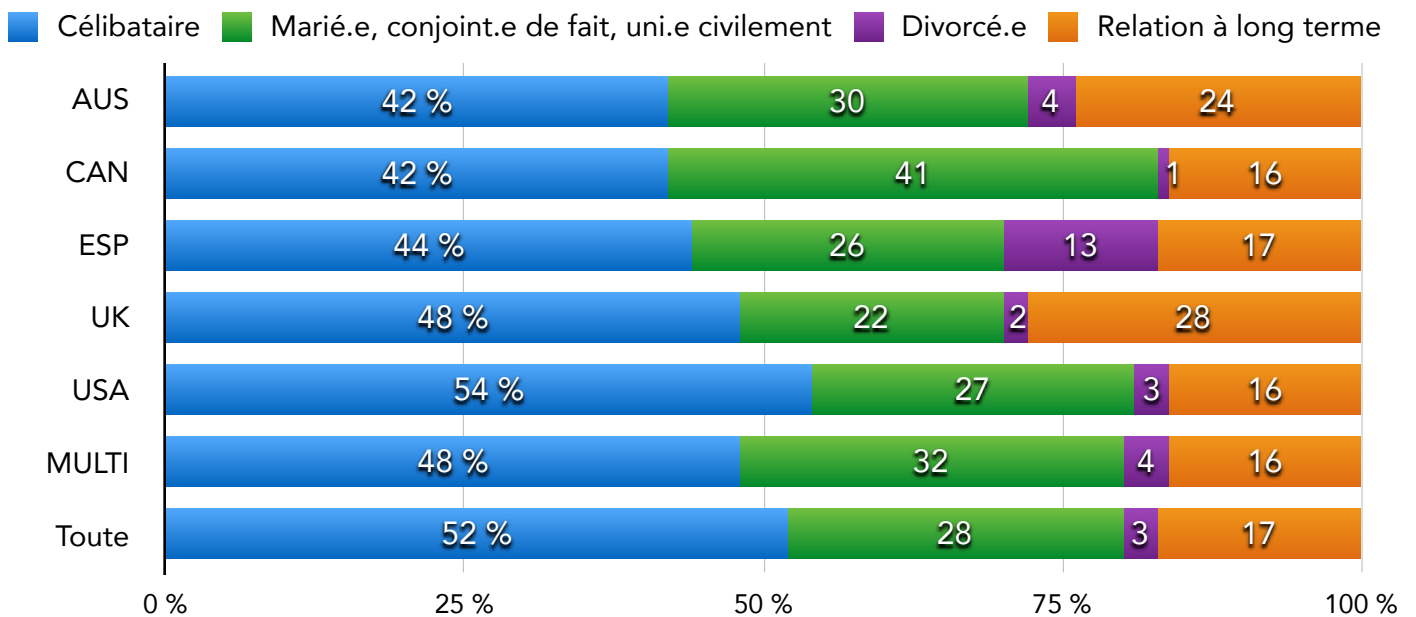


Illustration 12 : Pays par statut relationnel

(n=1 587)



L'enquête de 2023 a enregistré une légère baisse du nombre de participant.es (n=1 593) avec « un enfant ou une personne à charge de moins de 18 ans » : 9 % en 2023 contre 11 % en 2021.

L'Espagne a enregistré le plus grand nombre de parents (22 %), suivi du groupe multinational (15 %), du Canada (13 %), des États-Unis (9 %), de l'Australie (8 %) et du Royaume-Uni (6 %). Par sexe (n = 1 579), le pourcentage le plus élevé de parents régisseurs s'identifiaient comme étant de sexe féminin (11 %), puis de sexe masculin (6 %) et non binares (1 %).

La question de l'enseignement de la régie de scène est difficile à poser à l'échelle mondiale en raison de la multiplicité des formats d'enseignement supérieur. En plus des 11 options présentées dans la question, 139 participant.es ont énuméré d'autres catégories d'éducation. Trois grands groupes ont été constitués de toutes les réponses (n=1 660), ce qui a donné des pourcentages presque identiques à ceux des données de 2021 :

Aucune formation formelle en régie de scène : 19 %

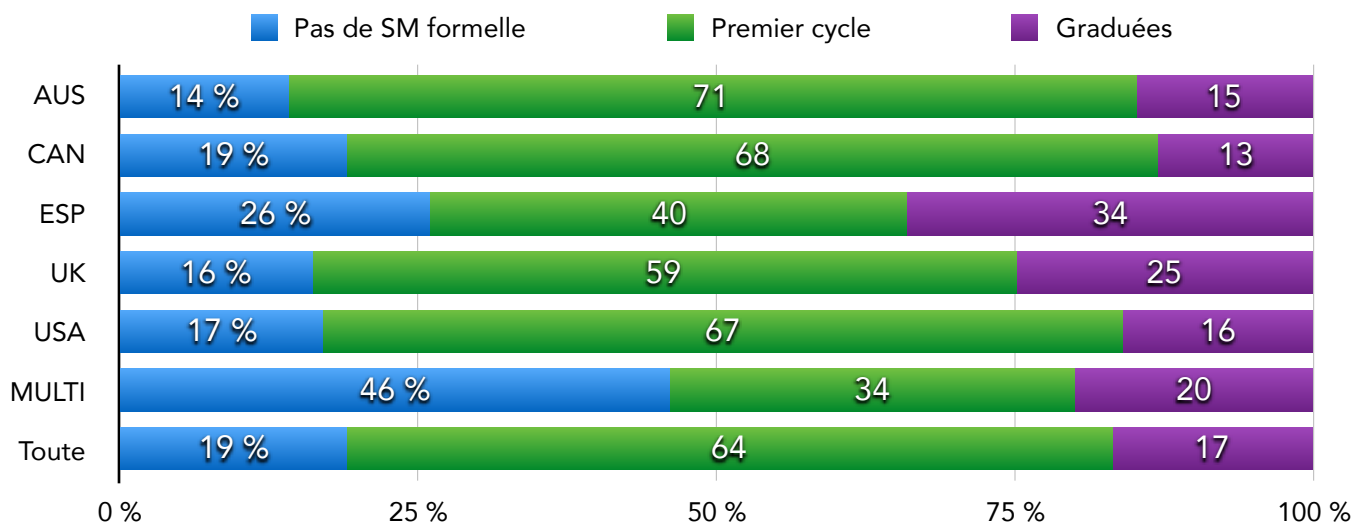
Formation de premier cycle/universitaire en régie de scène : 64 %

Études graduées ou supérieures en régie de scène : 17 %

Les regroupements d'éducation par pays [Illustration 13] restent également très similaires aux données de 2021, même avec une participation mondiale accrue.

Illustration 13 : Pays/région par groupements d'éducation en régie

(n=1 652)



Plusieurs participant.es ont souligné que la formation ne mène pas loin en tant que régisseur.e. À cet effet, 86 % des répondant.e.s (n = 1 647) avaient suivi une forme de formation professionnelle, la plus forte représentation étant parmi les régisseur.es dans la vingtaine et la trentaine [Illustration 14].

Les options de formation proposées par la question comprenaient l'observation de quelqu'un qui fait la conduite d'un spectacle (69 %), l'observation des coulisses ou de l'équipe de scène (63 %), un stage de régie de scène (47 %), un poste d'assistant.e à la production (32 %) et d'autres types de stage dans les arts de la scène (18 %). Les participant.es ont énuméré d'autres possibilités de formation telles qu'observer des répétitions et le processus technique, les ateliers tels que SMARTS (Stage Managing the Arts au Canada), les cohortes telles que Beyond the Stage Door aux États-Unis et les stages. Les éditions futures de l'enquête pourraient tenter d'analyser les distinctions entre stages, apprentissages, bourses et assistanats.

Illustration 14 : Formation professionnelle en régie de scène par tranche d'âge

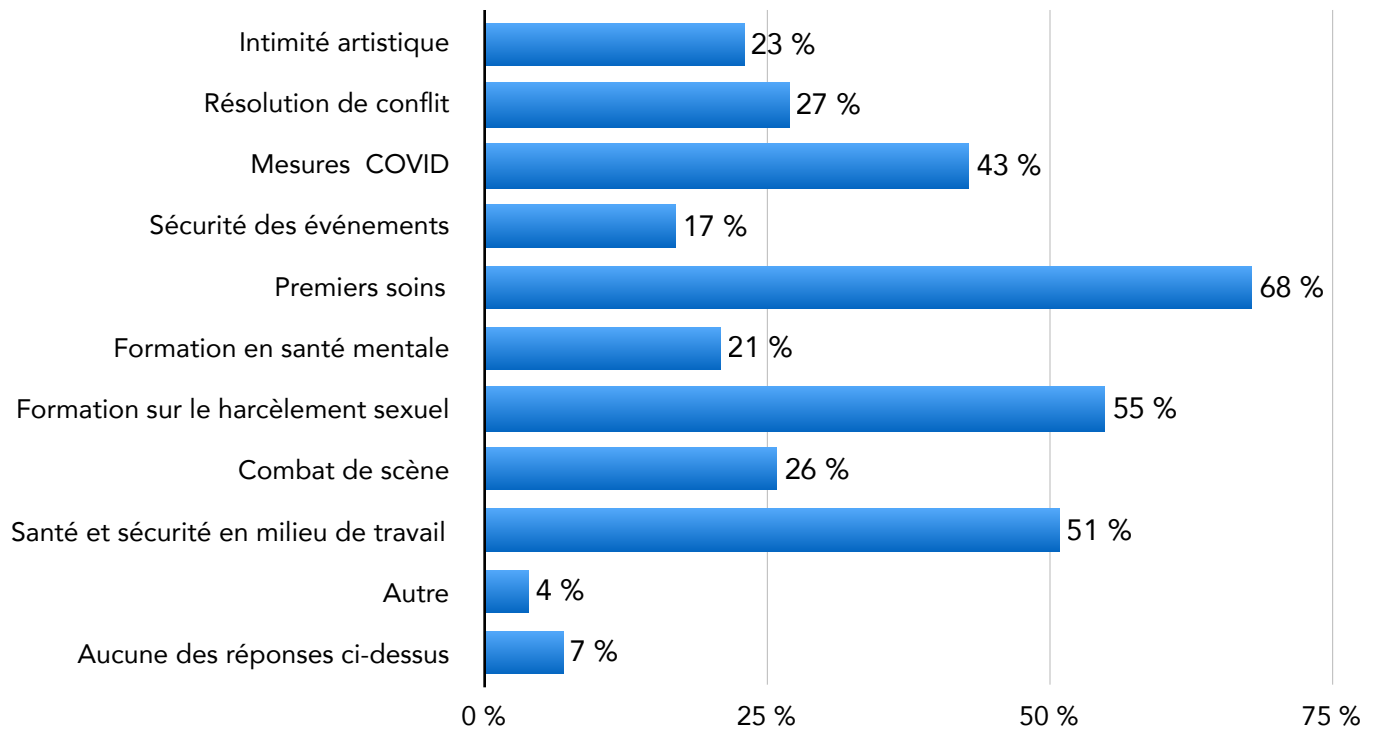
(n=1 647)

Âge	Moins de 21	21-25	26-30	31-40	41-50	51-60	61-70
Toute formation professionnelle	79 %	89 %	90 %	91 %	82 %	80 %	72 %

Comme de nombreuses professions, les régisseur.es ont également suivi des ateliers ou des formations axées sur des sujets spécifiques liés à l'emploi [Illustration 15]. Les augmentations les plus importantes par rapport à l'enquête de 2021 touchent les mesures COVID (témoignant de l'impact à long terme de la pandémie), la résolution de conflits et l'intimité artistique.

Illustration 15 : Ateliers et formations liés à l'emploi

(n=1 622)



Le handicap est de plus en plus reconnu comme une identité, à la fois au sein de la communauté des régisseur.es et de la population en général. En 2023, 17 % des participant.es (n=1 614) ont déclaré avoir un handicap, ce qui correspond à 16 % de la population mondiale selon l'Organisation mondiale de la santé. Cela représente également une augmentation par rapport à 11 % des participant.es à l'enquête de 2021 et à 8 % des réponses à l'enquête de 2019. La discrimination à l'embauche fondée sur le handicap est détaillée dans la Section III [Illustration 69]. À l'instar de l'enquête de 2021, il semble y avoir un lien entre la déclaration d'un handicap et l'âge du ou de la répondant.e.

Illustration 16 : Handicap par tranche d'âge

(n=1 598)

Âge	Moins de 21	21-25	26-30	31-40	41-50	51-60	61+
J'ai un handicap	34 %	25 %	20 %	12 %	10 %	6 %	14 %

Deux questions d'identité démographiques ont été posées uniquement aux régisseur.es américain.es. La première question concernait l'origine ethnique. Le recensement américain utilise une terminologie très spécifique et souvent obsolète (par exemple, Caucasiens) qui ne s'appliquerait pas dans d'autres pays et regroupe de nombreux peuples différents sous certaines catégories. L'**Illustration 17** compare les réponses de 2023 aux trois enquêtes précédentes utilisant ces catégories de recensement. Une partie de la complexité du système américain réside dans le fait que les Hispaniques/Latino.as sont classés comme une ethnie plutôt que comme une race.

Pour l'**Illustration 17**, les participant.es pouvaient sélectionner plusieurs identités raciales ; le pourcentage Blanc/Caucasien n'inclut que ceux et celles qui ont choisi cette ethnie et aucune autre. En 2023, 9 % des régisseur.es américain.es se sont identifiés comme Hispaniques/Latino.as, contre 6 % des participant.es en 2021. Au moment de cette étude, de nouvelles catégories telles que les PANDC (personnes autochtones, noires et de couleur) et la « Global Majority » sont utilisées pour identifier les Américain.es qui ne se considèrent pas comme Blancs non hispaniques. Afin d'étudier à la fois la représentation et la discrimination, la dichotomie PANDC/ Blancs sera utilisée pour plusieurs questions concernant les régisseur.es américain.es [**Illustrations 18, 19, 45, 62, 65, 66, 69, 73, 74 et 75**].

Illustration 17 : Race (États-Unis)

(2023 n=1 201)

	Blanche/ Caucasienne	Noire/afro- américaine	Asiatique	Autochtone/ Insulaire du Pacifique	Multiraciale	Autre	Préfère ne pas répondre
Enquête 2023	82 %	3 %	5 %	2 %	3 %	< 1 %	< 1 %
Enquête 2021	87 %	2 %	1 %	< 1 %	6 %	< 1 %	2 %
Enquête 2019	86 %	2 %	4 %	1 %	6 %	1 %	1 %
Enquête 2017	91 %	3 %	3 %	1 %	3 %	—	1 %

Illustration 18 : Représentation du PANDC par tranche d'âge (États-Unis)

(n=1 189)

	Moins de 21	21-25	26-30	31-40	41-50	51-60	61+
PANDC	27 %	23 %	20 %	19 %	9 %	11 %	9 %
Blanche	73 %	77 %	80 %	81 %	91 %	89 %	91 %
Toute	96	310	199	295	145	85	59

Illustration 19 : Représentation du PANDC par sexe (États-Unis)

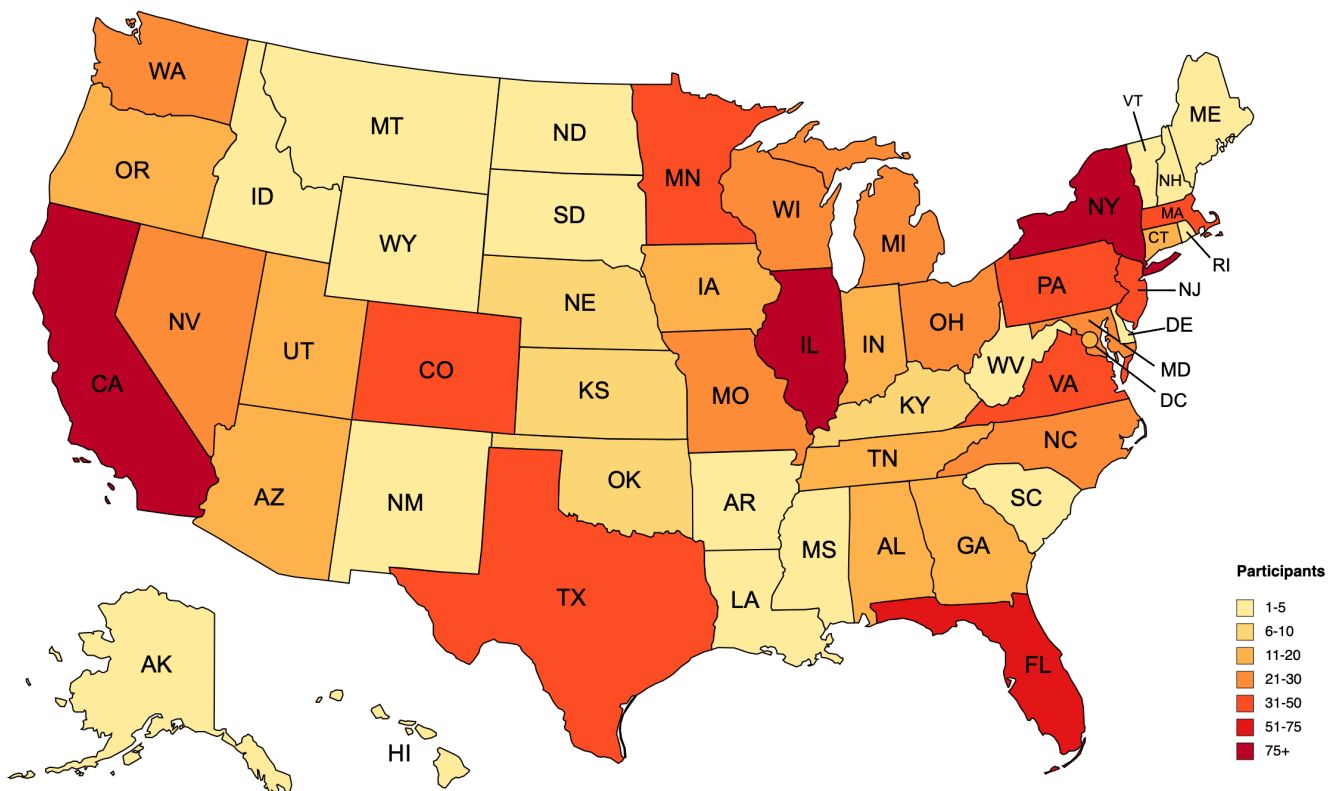
(n=1 193)

	Femme	Mâle	Non binaire
PANDC	16%	24%	24%
Blanche	84%	76%	76%
Toute	812	251	130

La deuxième question démographique posée uniquement aux régisseur.es américain.es était l'état de résidence. Pour la première fois dans l'histoire de cette étude, les 50 états étaient représentés [Illustration 20, créée avec mapchart.net]. Il n'y a eu aucun changement dans l'ordre des états avec le plus de participant.es : New York (214), Californie (125), Illinois (80), Floride (60) et Massachusetts (48).

Illustration 20 : État de résidence (États-Unis)

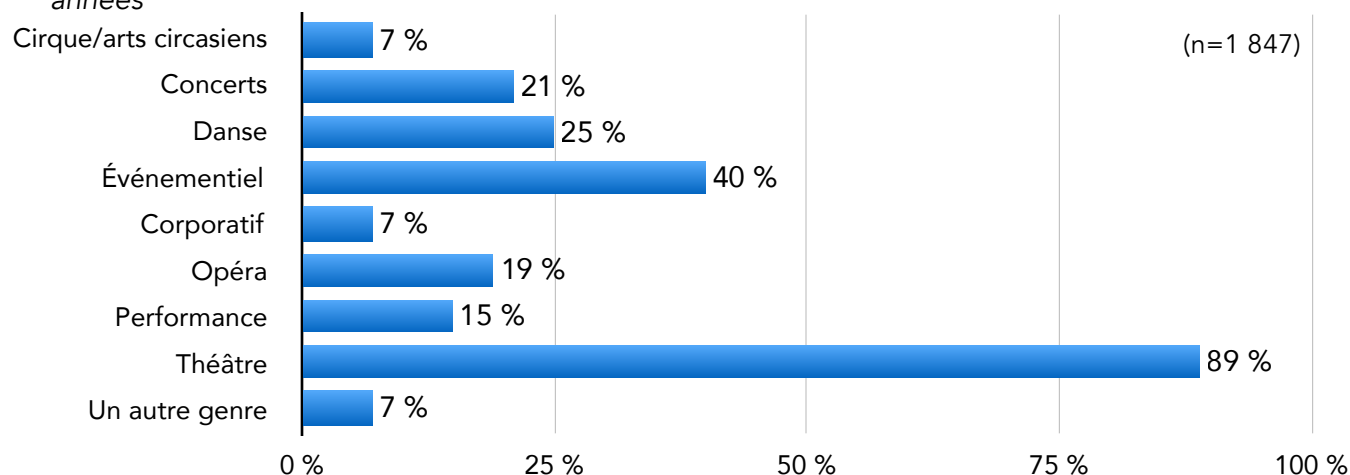
(n=1 208)



SECTION II : RESPONSABILITÉS DE LA RÉGIE DE SCÈNE

Les participant.es à l'enquête ont géré un large éventail de productions ; l'**Illustration 21** répertorie les formes/genres artistiques travaillés d'octobre 2021 à octobre 2023. Lorsqu'on leur a demandé leur choix de genres, 77 % des personnes interrogées (n = 1 863) ont préféré le théâtre, suivi de l'opéra (6 %), de la danse (4 %) et de l'événementiel (4 %).

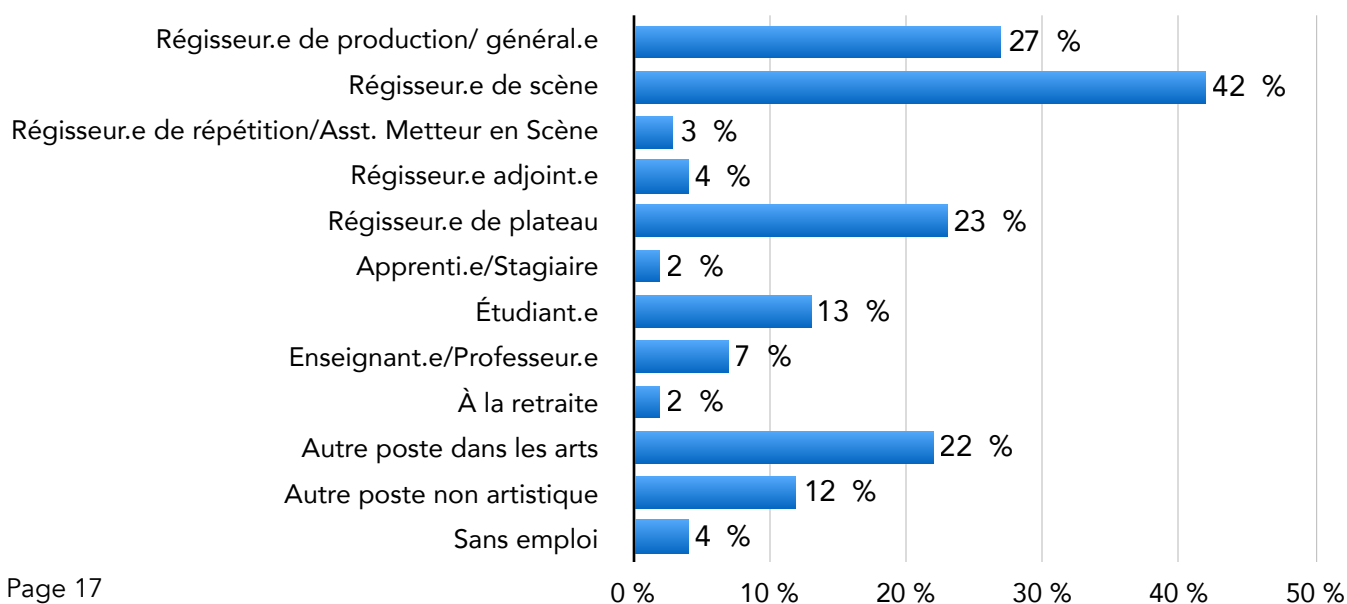
Illustration 21 : Formes artistiques/genres de travail de régie de scène au cours des deux dernières années



On a demandé aux participant.es leur profession actuelle [Illustration 22] et ils et elles pouvaient choisir plus d'une réponse. Peut-être un signe d'amélioration des opportunités d'emploi, l'enquête de 2023 a constaté des augmentations dans les catégories Régisseur.e de scène et Régisseur.e de plateau et des diminutions dans les catégories Autre poste non artistique et Sans emploi.

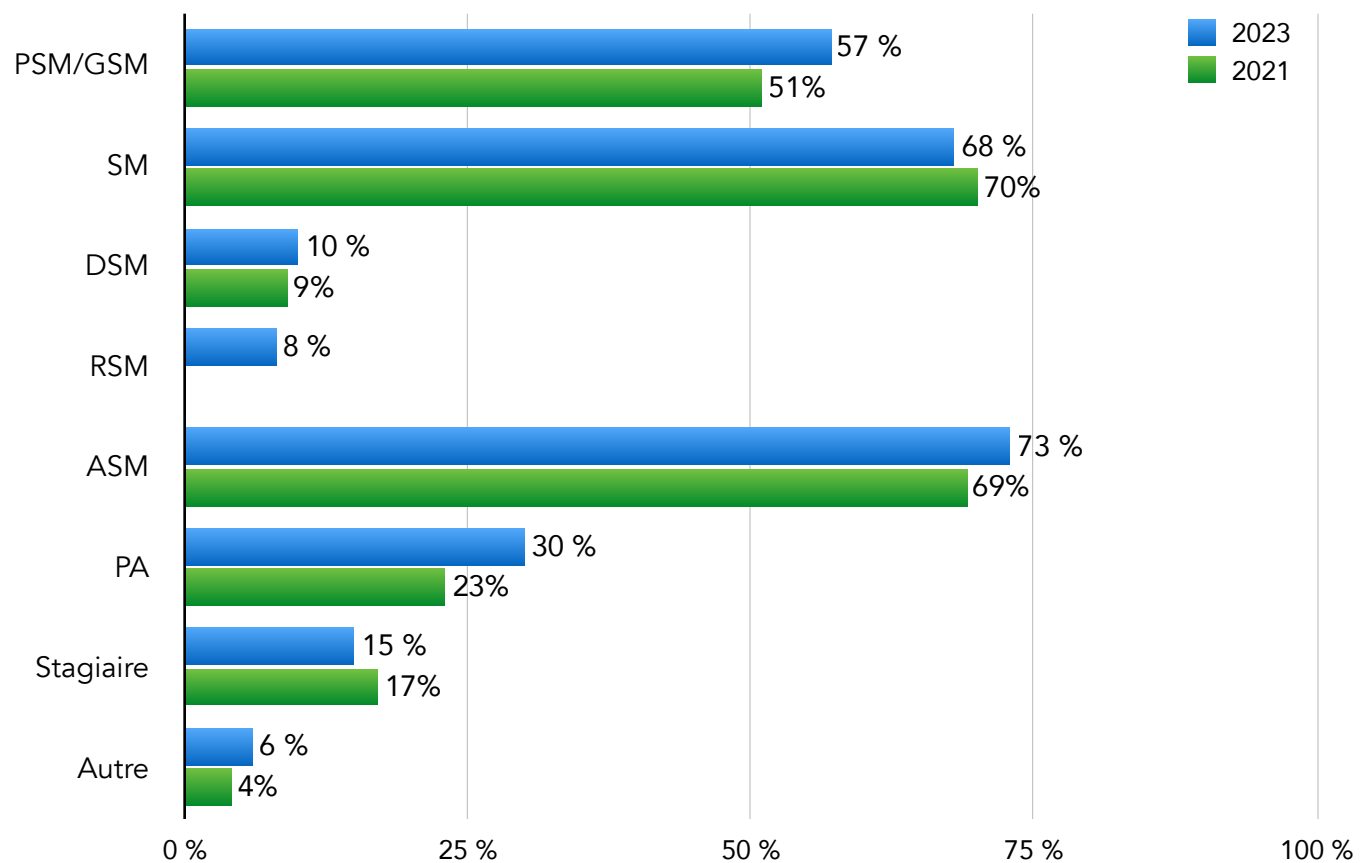
Illustration 22 : Profession actuelle

(n=1 864)



On a demandé aux participant.es leur rôle préféré au sein d'une équipe de régie de scène. Parmi les 1 865 réponses, 39 % préfèrent la régie (SM), 28 % la régie de production/générale (PSM/GSM), 20 % la régie de plateau (ASM), 5 % la régie adjointe (Deputy Stage Manager ou DSM), 2 % sans préférence, 1 % la régie de répétition/assistance à la mise en scène (RSM) et 1 % ont nommé d'autres rôles tels que Company Stage Manager, Showcaller et le rôle allemand Inspizient. Mais tous les rôles ne sont pas disponibles sur chaque production. L'illustration 23 indique que les équipes de régie sont plus susceptibles d'inclure un.e régisseur.e de plateau ou un.e assistant.e de production qu'il y a deux ans, mais plusieurs participant.es ont noté que leurs équipes sont encore plus petites qu'avant la pandémie et d'autres ont noté que dans leur pays, il est courant que le ou la régisseur.e travaille seul.e. La catégorie « Autre » comprenait un large éventail de rôles (régisseur.e de la compagnie, assistant.e direct.e, etc.), mais aucun ne représentait au moins 1 % du total des réponses.

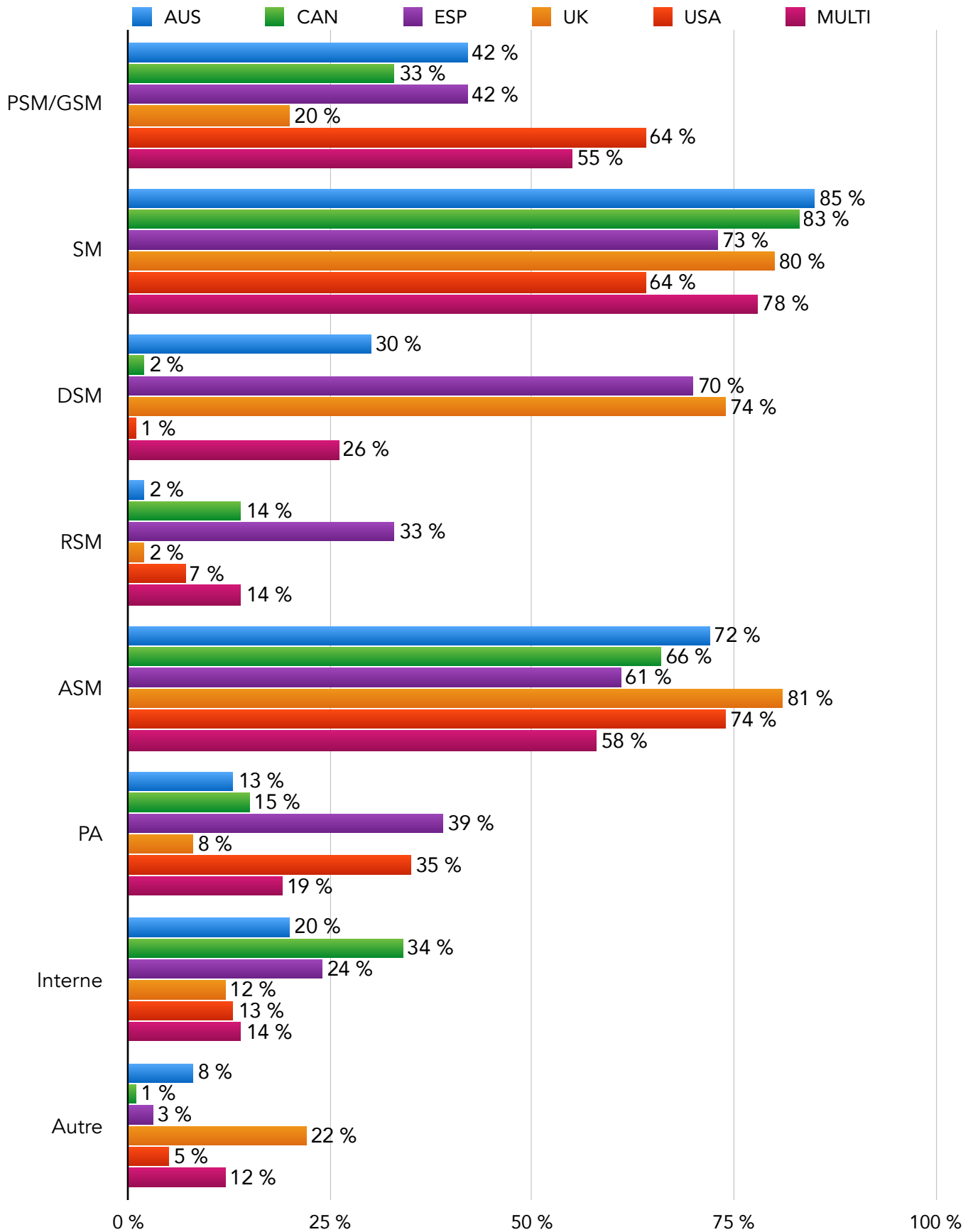
Illustration 23 : Postes de régie de scène sur le projet le plus récent (2021 n=1 114, 2023 n=1 759)



En outre, certains rôles de régie sont plus courants dans certains pays et régions [Illustration 24] : la régie adjointe au Royaume-Uni et en Espagne, la régie de répétition/assistance à la mise en scène en Espagne et au Canada, le ou la stagiaire/apprenti.e au Canada et l'assistant.e de production en Espagne et aux États-Unis. Ces comparaisons sont basées sur 60 réponses d'Australie, 125 du Canada, 33 d'Espagne, 127 du Royaume-Uni, 1 315 des États-Unis et 91 du groupe multinational.

Illustration 24 : Postes de régie sur le projet le plus récent par pays

(n= voir texte)



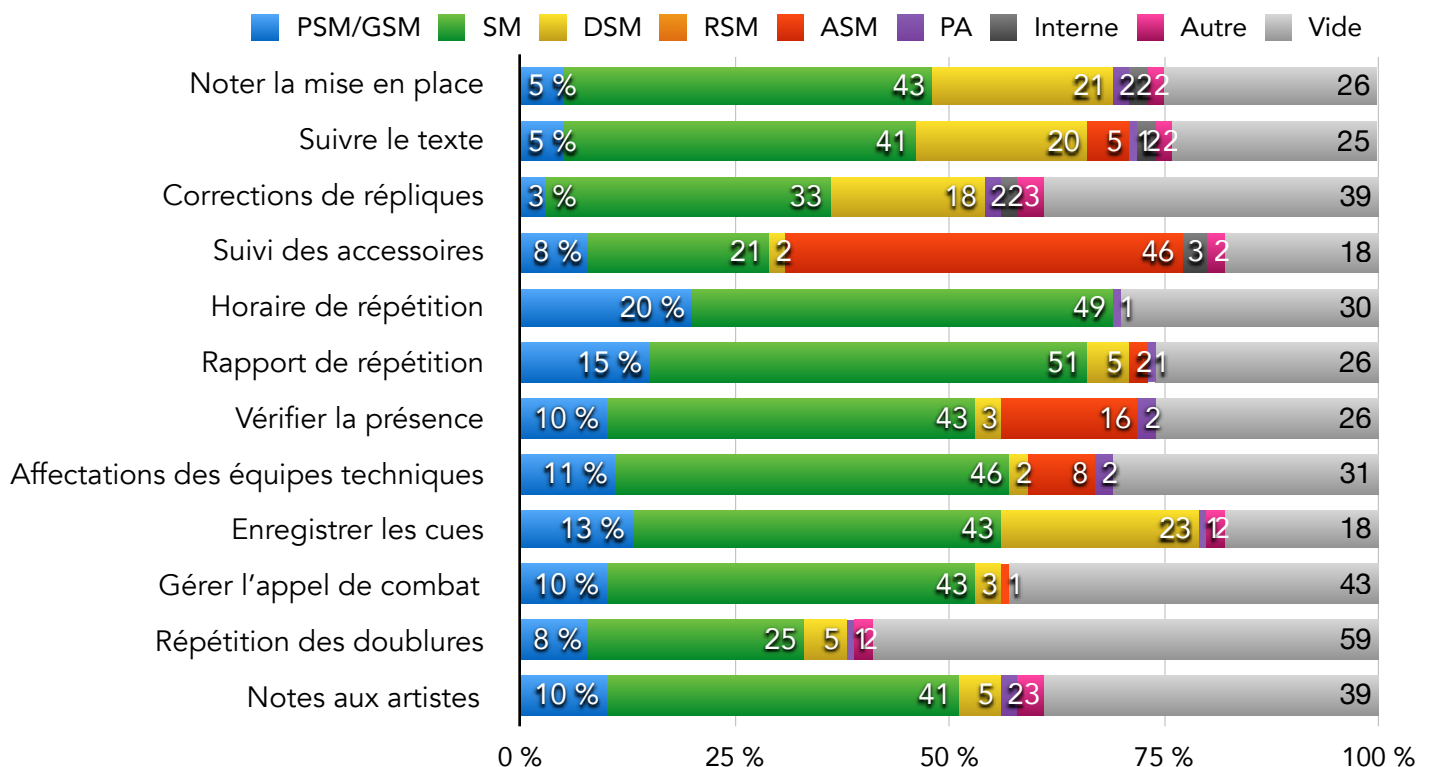
Non seulement les titres des postes varient selon les pays, mais les tâches de chaque poste varient également. Les **Illustrations 25 à 30** examinent une douzaine de tâches pour l'équipe de régie de scène et quel poste est le plus susceptible de se voir confier cette tâche. Si la tâche ne fait pas partie de la production la plus récente du participant.e (par exemple, il n'y avait pas de doublures) ou si elle n'est normalement pas prise en charge par la régie (le ou la metteur.e en scène répète les doublures), elle reste vide (en gris). Notez que le titre régisseur.e semblera avoir de nombreuses tâches si « l'équipe » n'est constituée que d'un.e seul.e régisseur.e.

Une limite des Illustrations 25 à 30 est que les réponses sont basées sur le projet le plus récent du ou de la participant.e : si le projet le plus récent n'était pas théâtral, peut-être un concert ou un spectacle de danse, bon nombre de ces tâches ne s'appliqueraient pas. Cependant, plusieurs observations peuvent être faites sur les différences régionales généralisées :

- Bien que les participant.es australien.nes et espagnol.es aient également signalé avoir recours au poste de régisseur.e adjoint.e, ce poste est principalement utilisé au Royaume-Uni et bon nombre de ces douzaines de tâches incombent à ce poste .
- Les équipes de régie canadiennes attribuent le plus de tâches au poste de régisseur.e (SM) ; les équipes espagnoles en attribuent le moins à ce poste. Il est possible, mais non confirmé, que davantage de projets canadiens fassent appel à des régisseur.es uniques plutôt qu'à des équipes. Ce scénario pourrait également expliquer la forte utilisation du poste de régie parmi les participant.es du groupe multinational.
- Compte tenu du pourcentage élevé de réponses « vierges » dans le graphique espagnol, la régie de scène en Espagne nécessite un ensemble de responsabilités différent.
- Les participant.es canadien.nes et américain.es ont souligné que le poste de régie de plateau était le plus utilisé pour ces responsabilités spécifiques.

Illustration 25 : Tâches par poste sur le projet le plus récent - Australie

(n= 61)



(n=125)

Illustration 26: Tâches par poste sur le projet le plus récent : Canada

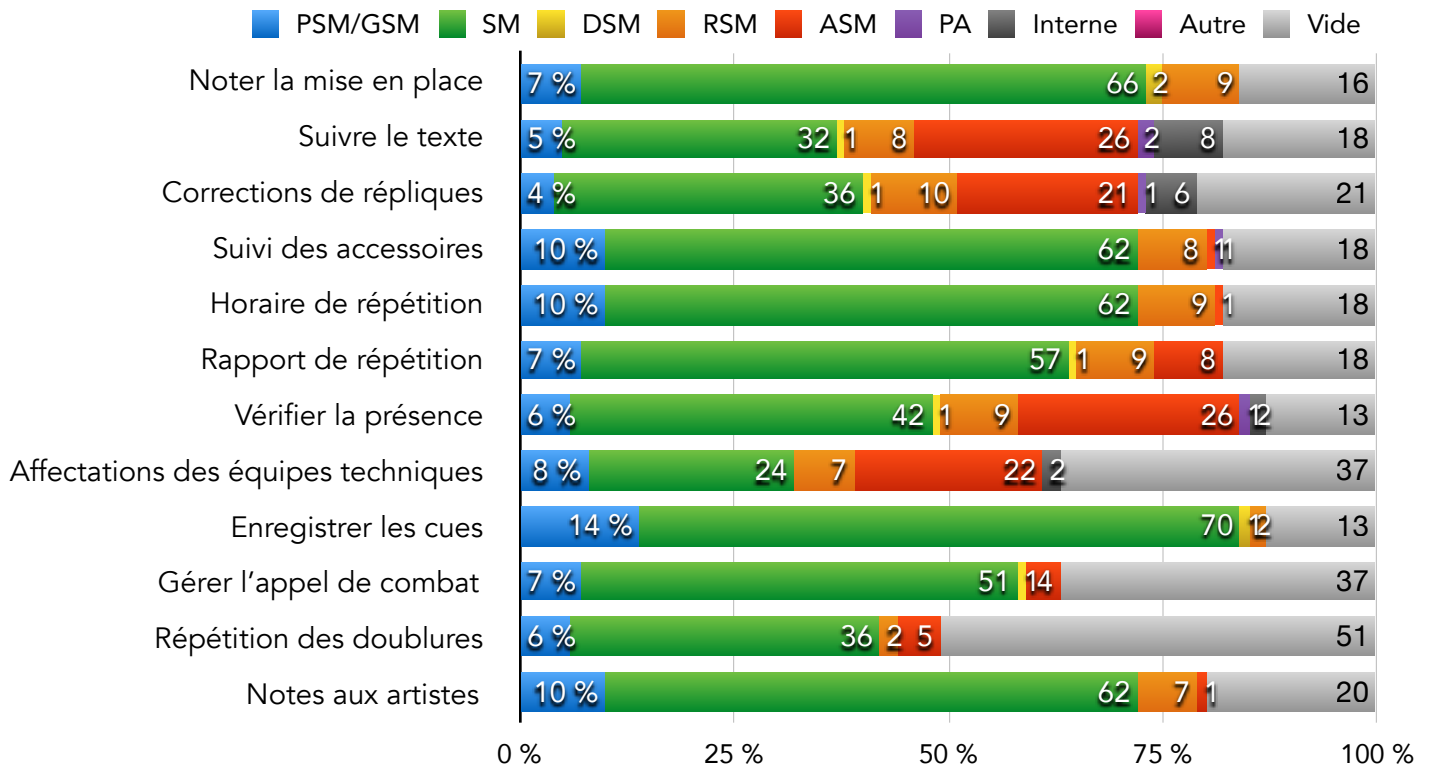


Illustration 27 : Tâches par poste sur le projet le plus récent - Espagne

(n=33)

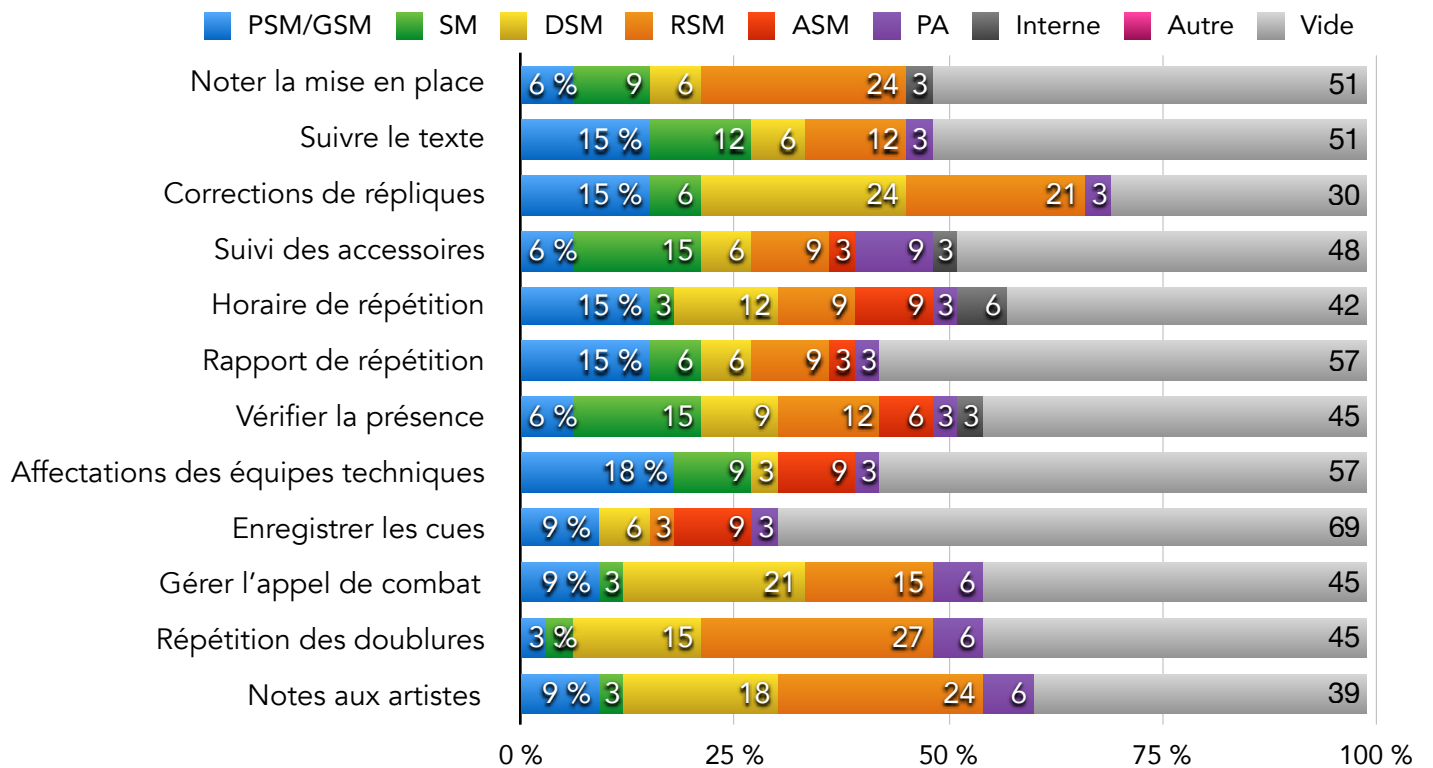


Illustration 28 : Tâches par poste sur le projet le plus récent - Royaume-Uni

(n=128)

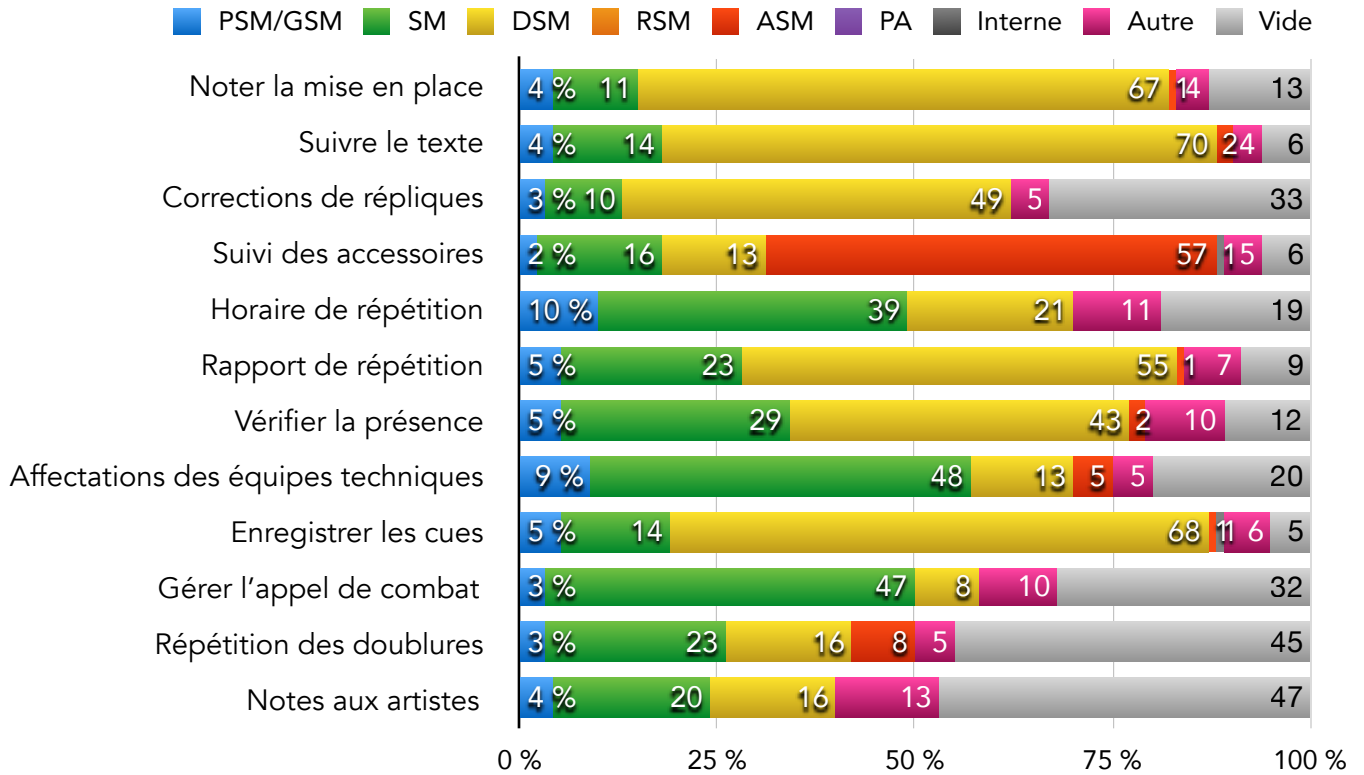


Illustration 29 : Tâches par poste sur le projet le plus récent – États-Unis

(n=1 533)

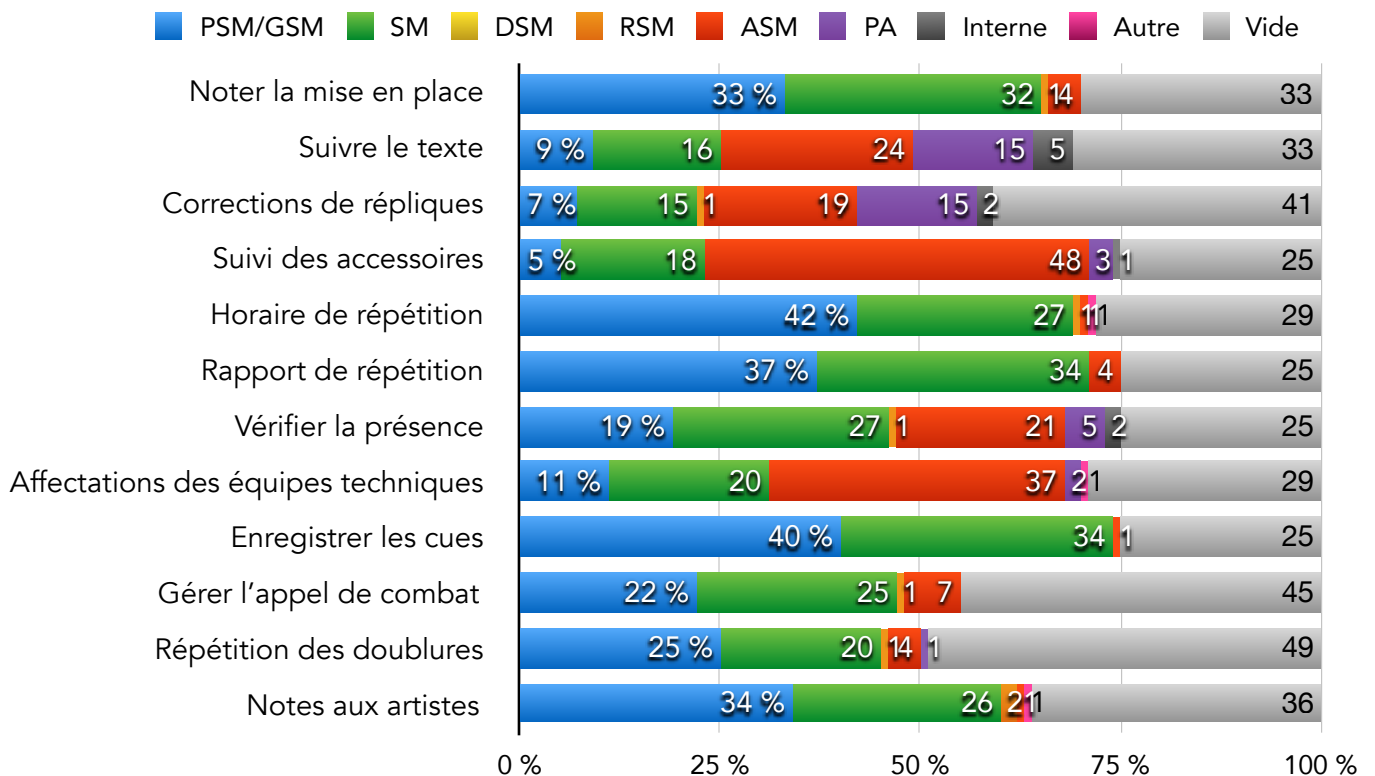
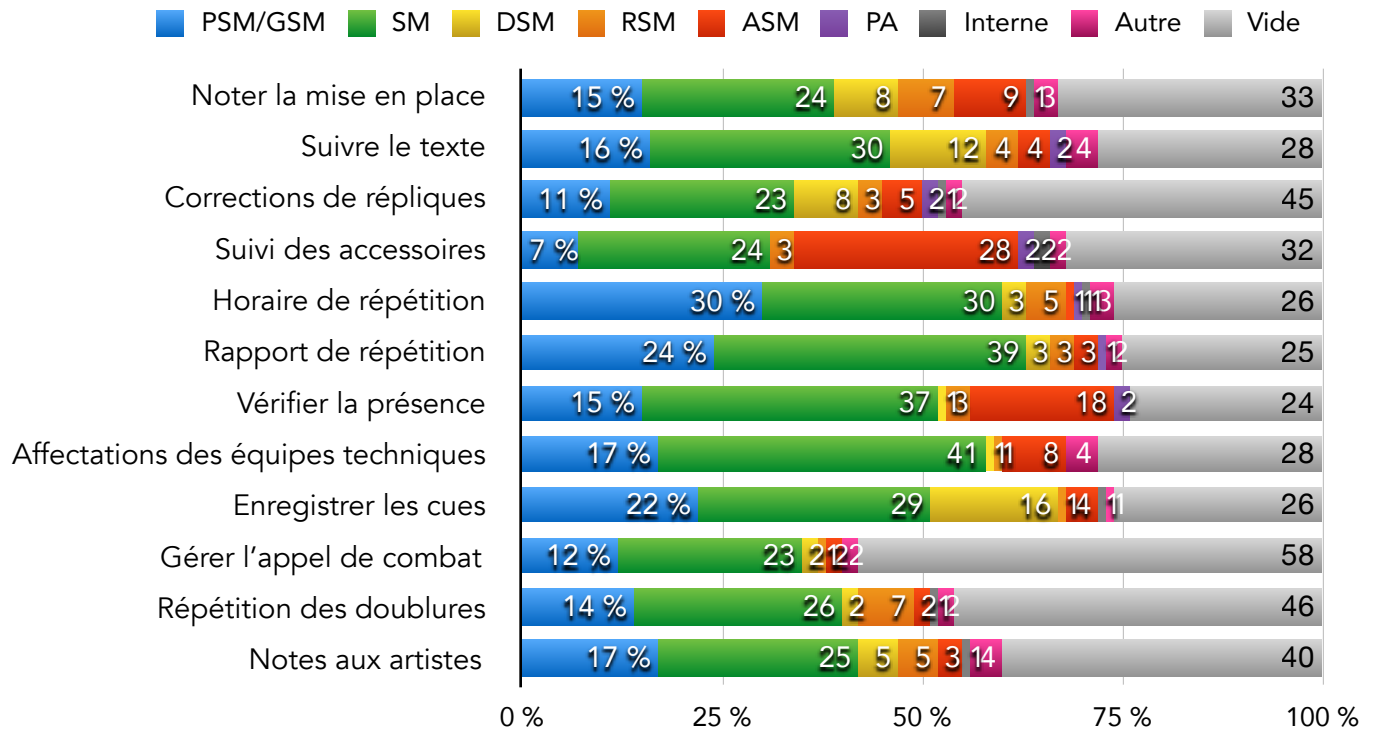


Illustration 30 : Tâches par poste sur le projet le plus récent – Multinational

(n=92)



Donner les cues est la tâche principale associée à la régie de scène : 83 % des 1 981 participant.es ont confirmé qu'ils et elles donnent des cues à leurs équipes. Les participant.es canadien.nes et espagnol.es ont signalé cette pratique le plus souvent (92 %), suivis des participant.es américain.es (84 %), australien.nes (80 %), multinationaux.nales (79 %) et britanniques (69 %). L'âge (et les années d'expérience) correspondent directement à la probabilité de donner les cues : la probabilité augmente progressivement de 68 % pour les moins de 21 ans à 96 % pour les participant.es de plus de 60 ans. Il est intéressant de noter l'appel de cues varie selon l'identité de genre : 90 % des participants s'identifiant comme homme, 83 % des participantes s'identifiant comme des femmes, et 74 % des participant.es s'identifiant non binaires.

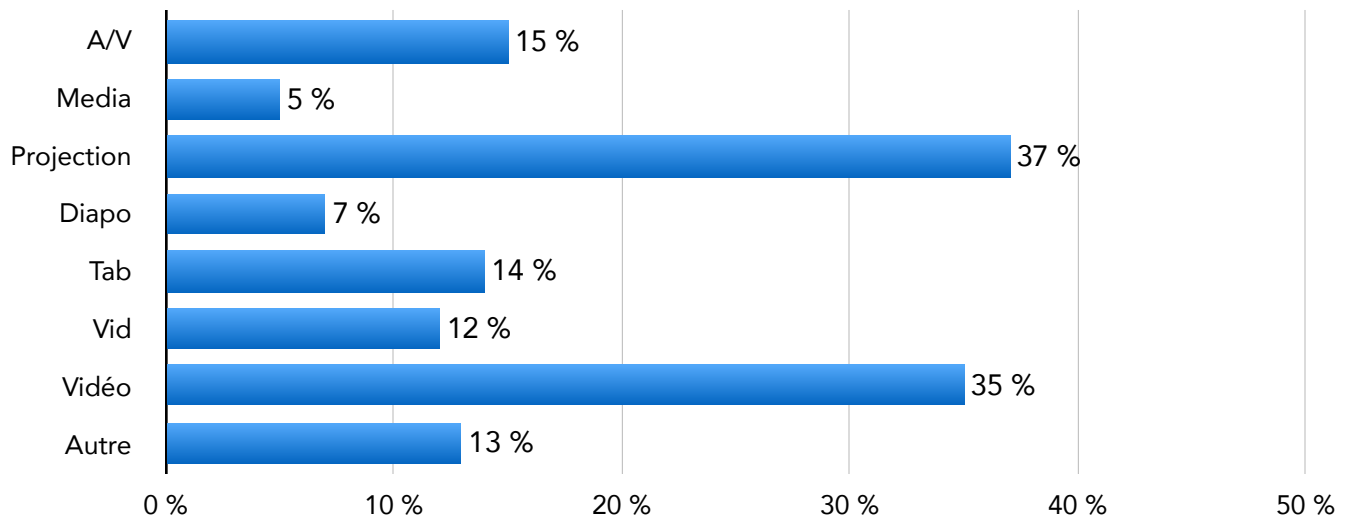
On a demandé aux participant.es à l'enquête comment les cues apparaissaient dans le texte de leur projet le plus récent. Parmi 1 380 réponses, 66 % ont choisi écrits à la main, 23 % des cahiers de régie tapés et imprimés, 22 % ont choisi « Sur pense-bête/autocollant/drapeau » et 20 % ont inscrit les cues dans un cahier de régie numérique. Même si la question se limitait au texte le plus récent, les participant.es pouvaient sélectionner plusieurs réponses. D'autres approches incluaient des tableurs, des cues manuscrits sur des tablettes numériques, des logiciels tels que ShoFlo et StageWrite, ainsi que des cues manuscrits transférés sur une copie numérique après l'ouverture du spectacle.

Si Standby est le terme préféré pour « l'annonce avant de donner un cue » aux États-Unis (plus de 90 % en 2021), c'est également le terme préféré à l'échelle mondiale : parmi 440 régisseur.es en-dehors des États-Unis, 86 % utilise Standby, 9 % utilisez Warning et 1 % utilisez Ready. D'autres termes incluent Achtung, Attention, Prevenido, Varsel et Attention.

L'utilisation de Standby a augmenté au fil des années, mais l'appellation utilisée pour « les cues comprenant des projections et/ou des vidéos » fait toujours l'objet de débats. Pour l'**Illustration 31**, les participant.es pouvaient choisir plus d'un terme. Projection a dépassé vidéo en termes de popularité, mais aucun terme n'approche d'une majorité. De plus, beaucoup ont noté sous « Autre » que ces cues sont souvent exécutés via un programme de son (par exemple, Qlab) ou la console d'éclairages, ils sont donc étiquetés comme tels. Des termes supplémentaires utilisés sont Graphics, Millumin, Multi-media, Playback et VT selon le format.

Illustration 31 : Terminologie pour les cues de projection et de vidéo

(n= 1 377)



Une autre méthode de communication des cues aux membres de l'équipe (et aux artistes) est un système de cue lights : de petites lumières aux positions de l'équipe ou aux bords de la scène que la personne qui donne les cues déclenche directement par des boutons ou des interrupteurs. Parmi 1 662 réponses, 73 % des participant.es ont utilisé des cue lights. Géographiquement, les régisseur.es du Royaume-Uni sont les plus susceptibles d'en avoir utilisé (91 %), suivis de l'Espagne (75 %), des États-Unis (73 %), du groupe multinational (69 %), du Canada (65 %), et de l'Australie (59 %).

Être capable de lire des partitions musicales est essentiel pour certains projets de régie de scène, mais pas pour d'autres. Bien qu'il n'existe pas de test de compétence pour savoir lire la musique, l'enquête a demandé aux participant.es leur niveau de confort [**Illustration 32**] et leur formation [**Illustration 33**] dans cette compétence. Ceux et celles qui ont un niveau de formation en régie de scène plus élevé ont également rapporté des niveaux de formation musicale plus élevés, mais il est possible que cette formation ait eu lieu en dehors de leurs études en régie de scène. Ceux et celles qui ont pu poursuivre des études formelles en régie de scène ont peut-être également eu plus d'opportunités d'éducation musicale en grandissant.

Illustration 32 : Niveau de confort en lecture de musique

(n=1 691)

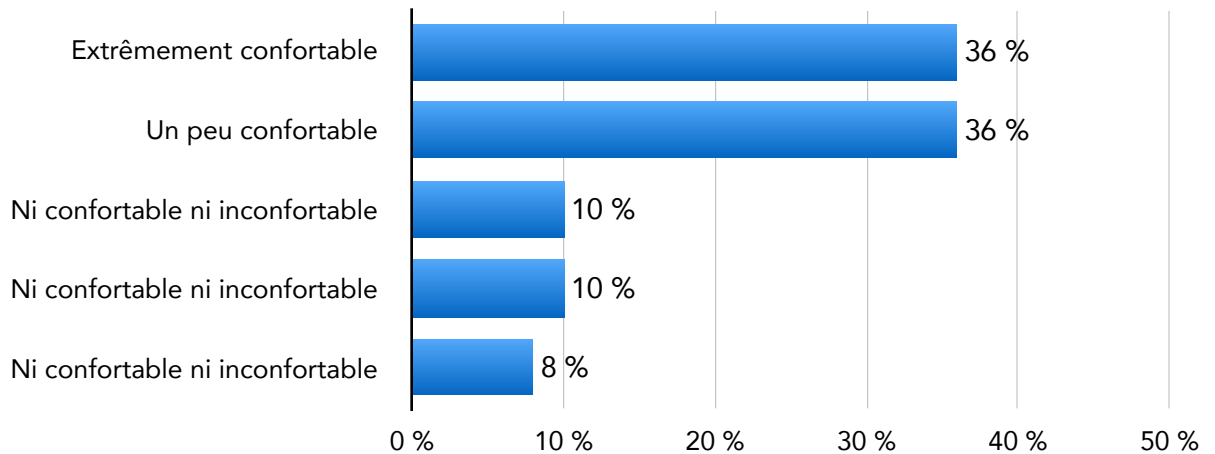
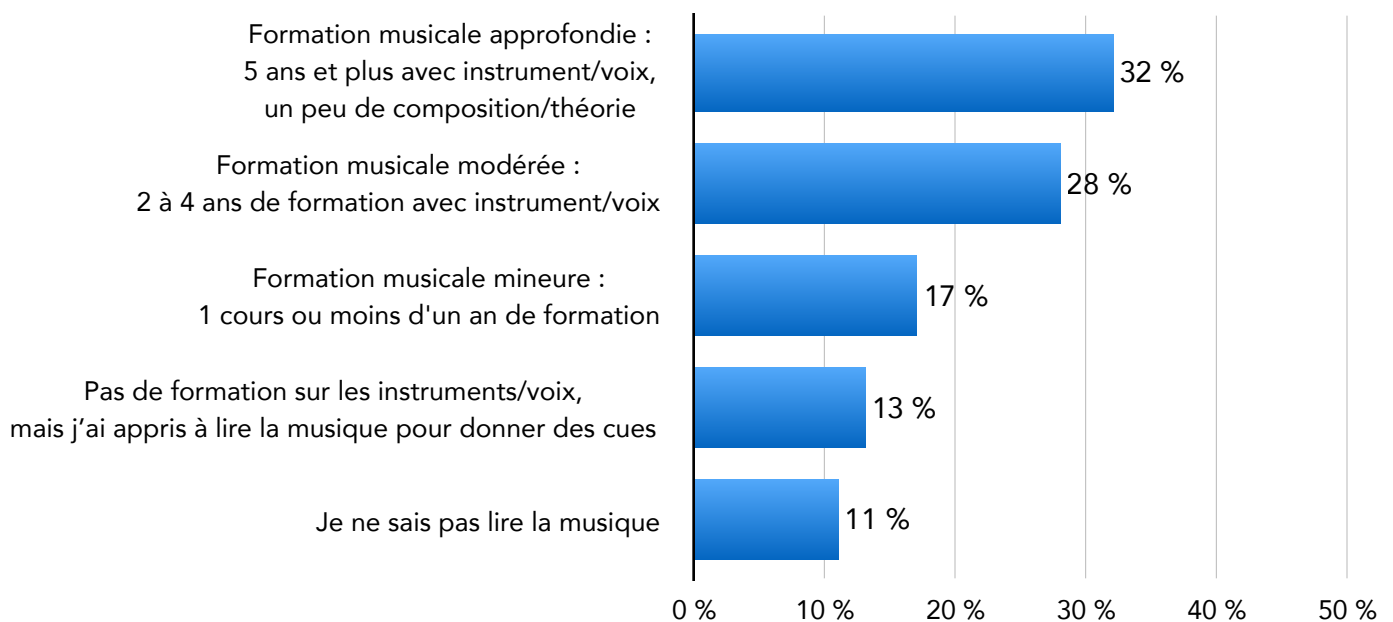


Illustration 33 : Formation en lecture de musique

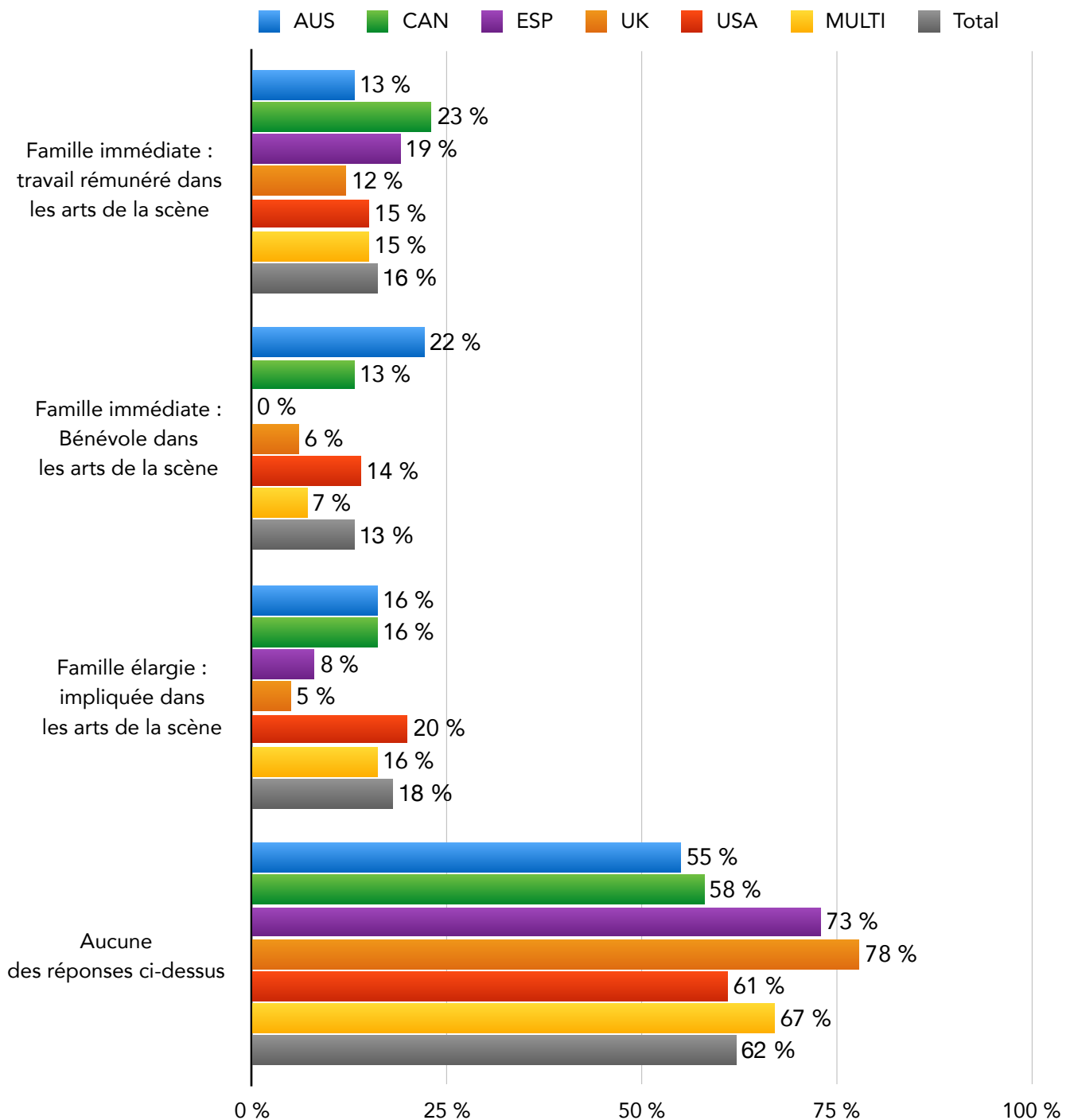
(n=1 692)



Pour examiner plus en détail l'impact de l'environnement de l'enfance sur une carrière dans la régie de scène, on a demandé aux participant.es à l'enquête s'ils ou elles avaient des liens familiaux avec les arts de la scène [Illustration 34] et leur accès pré-universitaire à l'art [Illustration 35]. Pour ces deux questions, les participant.es ont été invité.es à indiquer tous les liens et activités artistiques qui s'appliquent et les données sont présentées par zone géographique. Pour ces questions, les chiffres de participation pour les Illustrations 34/35 étaient : Australie : 55, Canada : 118, Espagne : 26, Royaume-Uni : 124, États-Unis : 1 277/1 278 et multinationale : 82.

Illustration 34 : Liens familiaux avec les arts de la scène

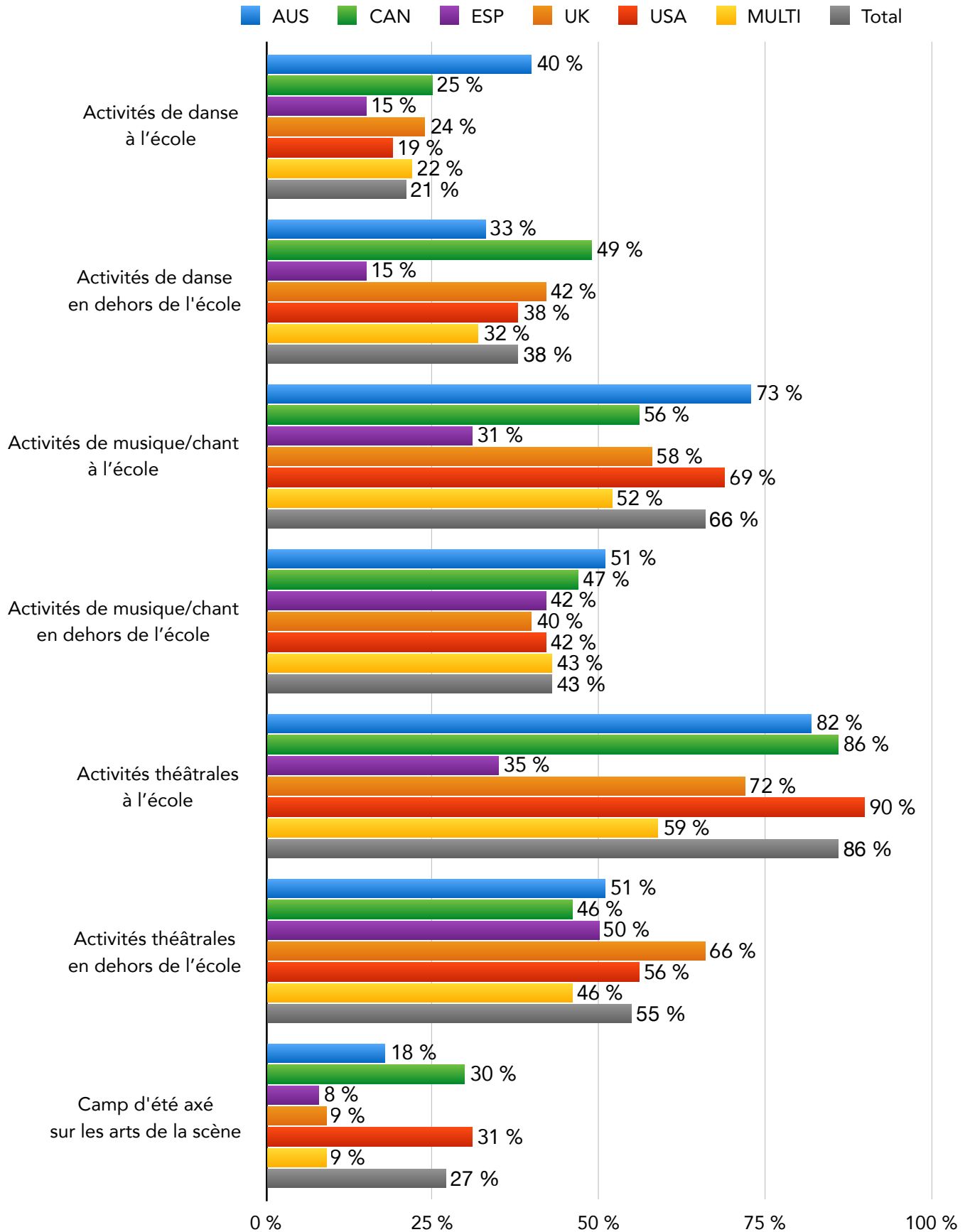
(Total n=1 682)



En analysant les liens familiaux par tranche d'âge, il n'y a pas de tendance identifiable : la tranche d'âge des 41-50 ans avait le pourcentage le plus élevé d'absence de liens familiaux (65 %), mais les tranches des 31-40 ans et des 51-60 ans avaient les pourcentages les plus faibles. Les régisseur.es s'identifiant aux hommes avaient le pourcentage le plus élevé de liens non familiaux (68 %), suivis par les femmes (61 %) et les non binaires 59 %.

Illustration 35 : Accès aux arts en grandissant (préuniversitaire)

(Total n=1 682)



L'illustration 35 peut être utilisée pour comparer l'accès à l'expérience des arts de la scène à l'école et à l'extérieur de l'école. La catégorie « Total » en gris foncé est basée sur toutes les réponses, elle est donc pondérée avec le plus grand nombre de réponses américaines. Les participant.es australien.nes ont déclaré avoir le plus grand accès aux activités de danse et de musique au sein de leur système d'éducation, tandis que les participant.es espagnol.es en ont déclaré le moins. Les camps d'été dans les arts de la scène semblent être une expérience nord-américaine. Et, comme prévu, il existe un très fort alignement entre la participation à des activités de musique/chant à l'école et une formation en lecture musicale (n = 1 119).

Ces questions sur les liens familiaux et l'accès des enfants aux arts sont liées à une discussion en cours sur la question de savoir si les carrières dans la régie de scène sont limitées à ceux et celles qui disposent de ressources financières. Au Royaume-Uni, cette discussion a inclus des débats sur le système d'éducation tandis qu'aux États-Unis, la conversation a souvent porté sur l'impact des stages non rémunérés ou sous-payés. Une autre façon de déterminer si les gens peuvent se permettre de devenir régisseur.es de scène est d'examiner le soutien financier que les participant.es ont reçu de leur famille, de leur conjoint.e ou de leur partenaire au début de leur carrière. Parmi les 1 424 réponses, 10 % ont déclaré avoir reçu une aide pour tous leurs frais de subsistance, tandis que 32 % ont déclaré n'avoir reçu aucune aide financière au début de leur carrière. L'illustration 36 examine le soutien financier par groupe de pays et l'illustration 37 compare les réponses par tranche d'âge. Les taux de réponse pour l'illustration 36 étaient les suivants : Australie : 49, Canada : 110, Espagne : 23, Royaume-Uni : 103, États-Unis : 1 059 et multinationale : 73. L'illustration 37 n'inclut pas la tranche d'âge des moins de 21 ans dans le total des réponses de cette tranche d'âge. Le groupe d'âge était trop restreint et comprenait à la fois les mineur.es et les personnes vivant de manière indépendante. Alors que les niveaux inférieurs de soutien financier (catégories <25 % et 25-49 %) ne varient pas beaucoup selon la tranche d'âge, l'absence de soutien et les niveaux de soutien financier plus élevés affichent une tendance claire au fil du temps..

Illustration 36 : Aide financière reçue en début de carrière par pays

(n=voir texte)

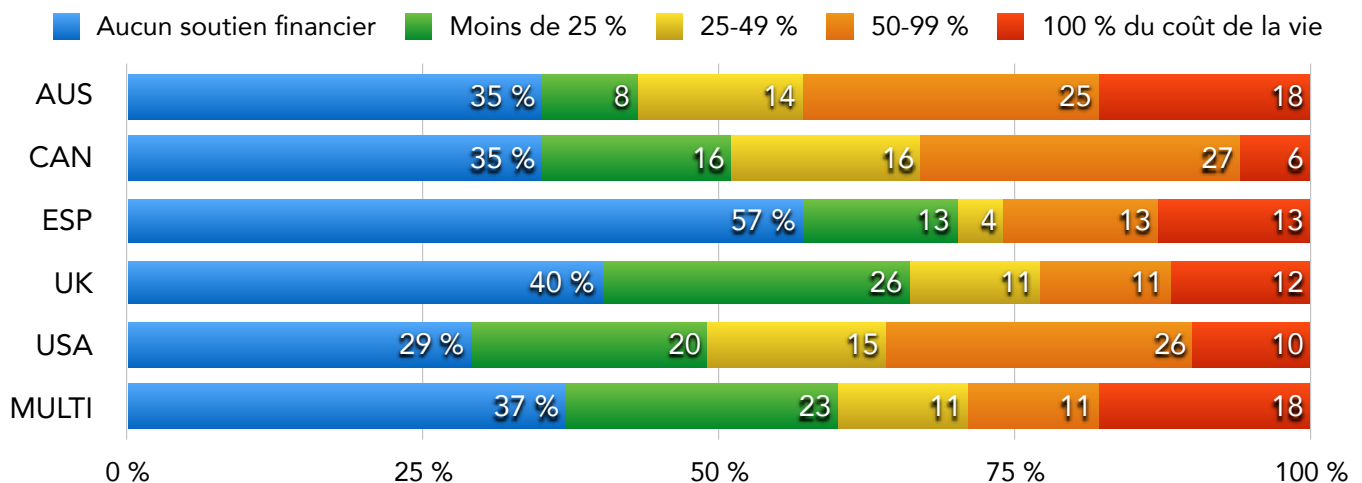
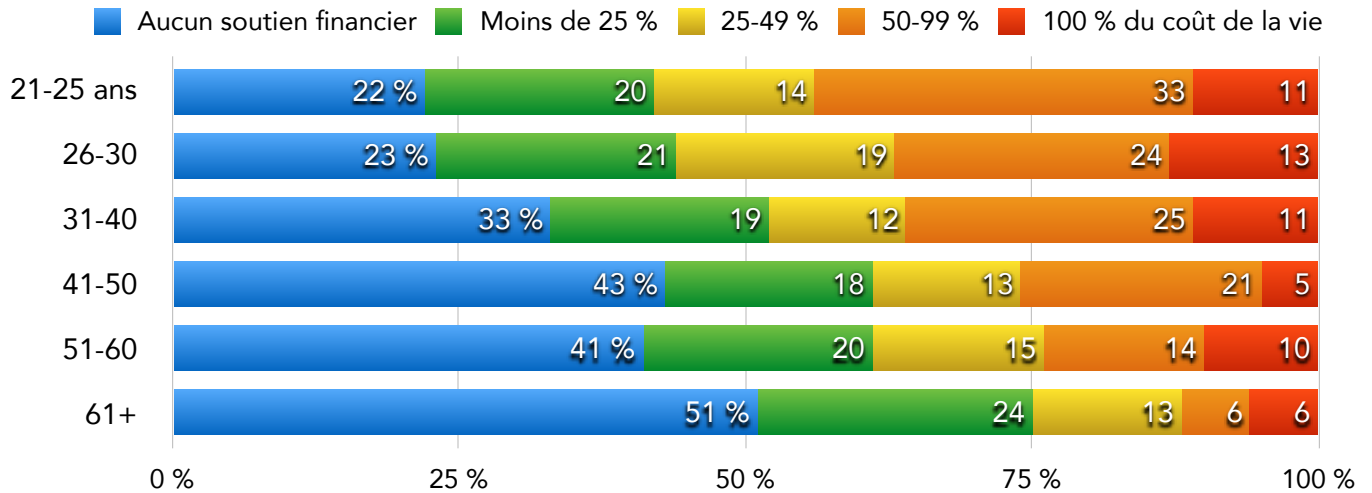


Illustration 37 : Aide financière reçue en début de carrière par tranche d'âge

(n=1 389)



Lorsque nous examinons le soutien financier qu'un.e régisseur.e reçoit, il est également important de déterminer si le ou la régisseur.e soutient financièrement les autres. Cette question n'a été posée qu'aux participant.es qui ont identifié leur profession actuelle comme PSM, SM, DSM, RSM ou ASM. L'illustration 38 compare le nombre de personnes dépendant du salaire du ou de la régisseur.e par groupe de pays (AUS n=35, CAN n=87, ESP n=22, UK n=95, USA n=889, MULTI n=66). Personne à charge peut être un enfant ou un.e conjoint.e, mais il peut également s'agir d'un parent ou d'un membre de la famille élargie. Ces données peuvent être comparées aux 11 % de participant.es qui ont déclaré avoir des enfants ou des personnes à charge de moins de 18 ans (page 12). Les réponses « Aucun, seulement moi » peuvent être sous-estimées, en particulier aux États-Unis, car un certain nombre de participant.es n'ont pas répondu à cette question.

L'illustration 39 croise le nombre de personnes à charge en fonction de l'identité de genre du ou de la régisseur.e. Il peut également être utile d'examiner les niveaux de salaire (Section III), car ils peuvent avoir une incidence sur le choix d'un.e régisseur.e d'avoir des enfants.

Illustration 38 : Nombre de personnes dépendant du salaire du participant par pays

(n=voir texte)

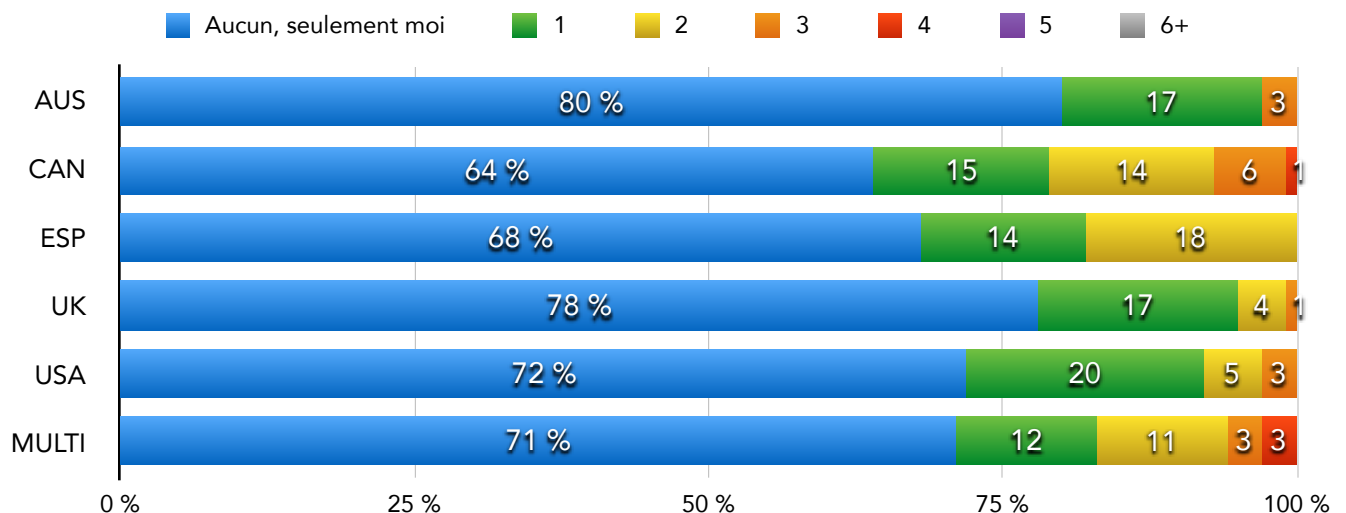
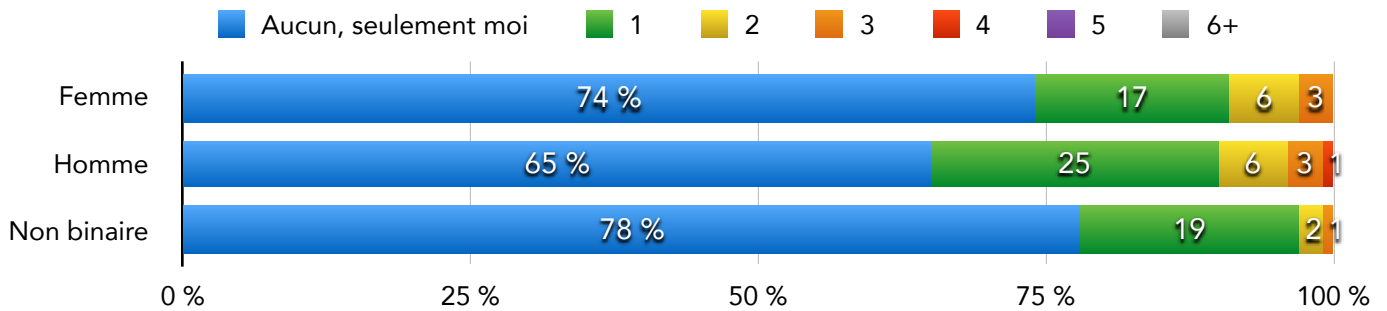
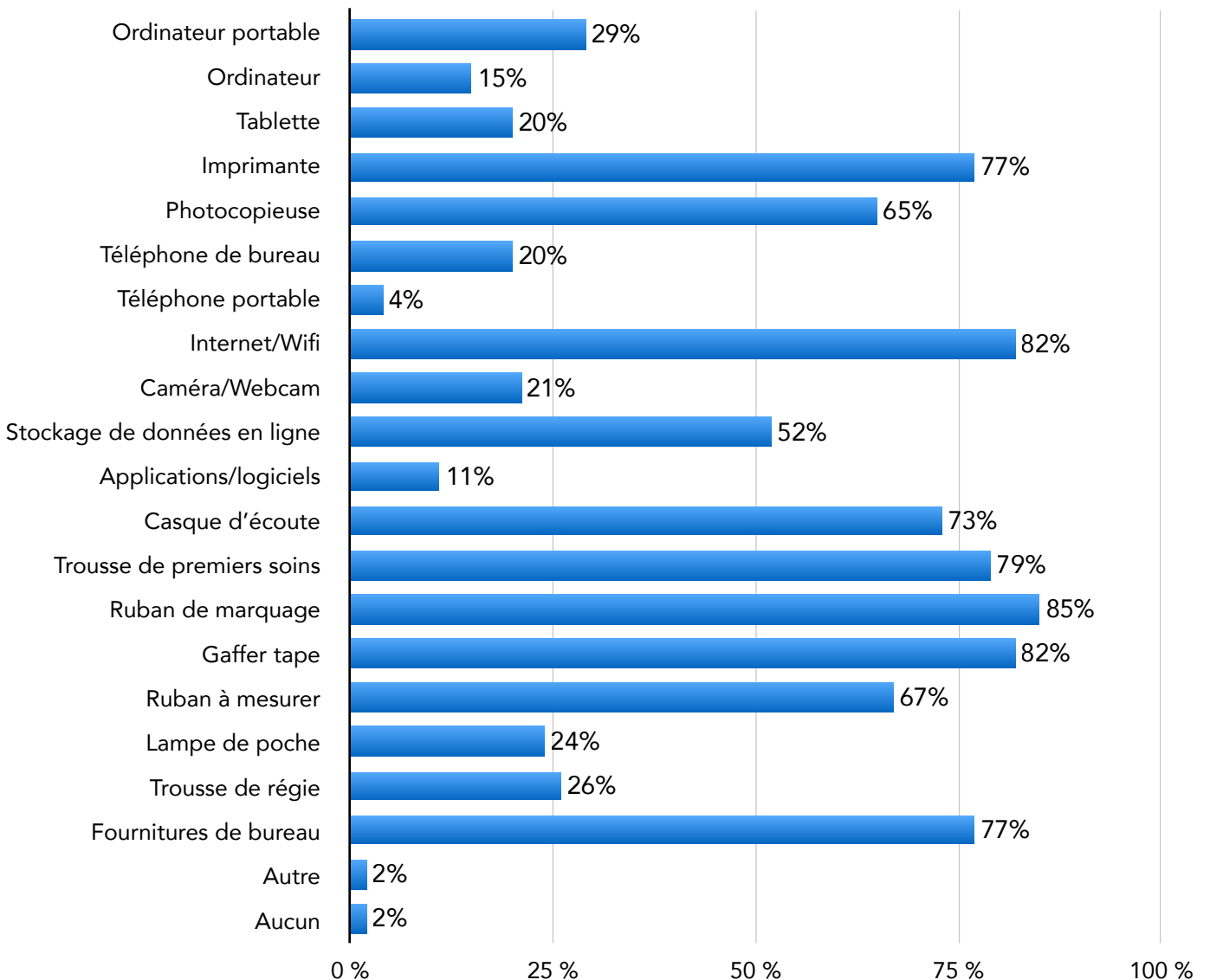


Illustration 39 : Nombre de personnes dépendant du salaire du participant, par sexe (n=1 178)



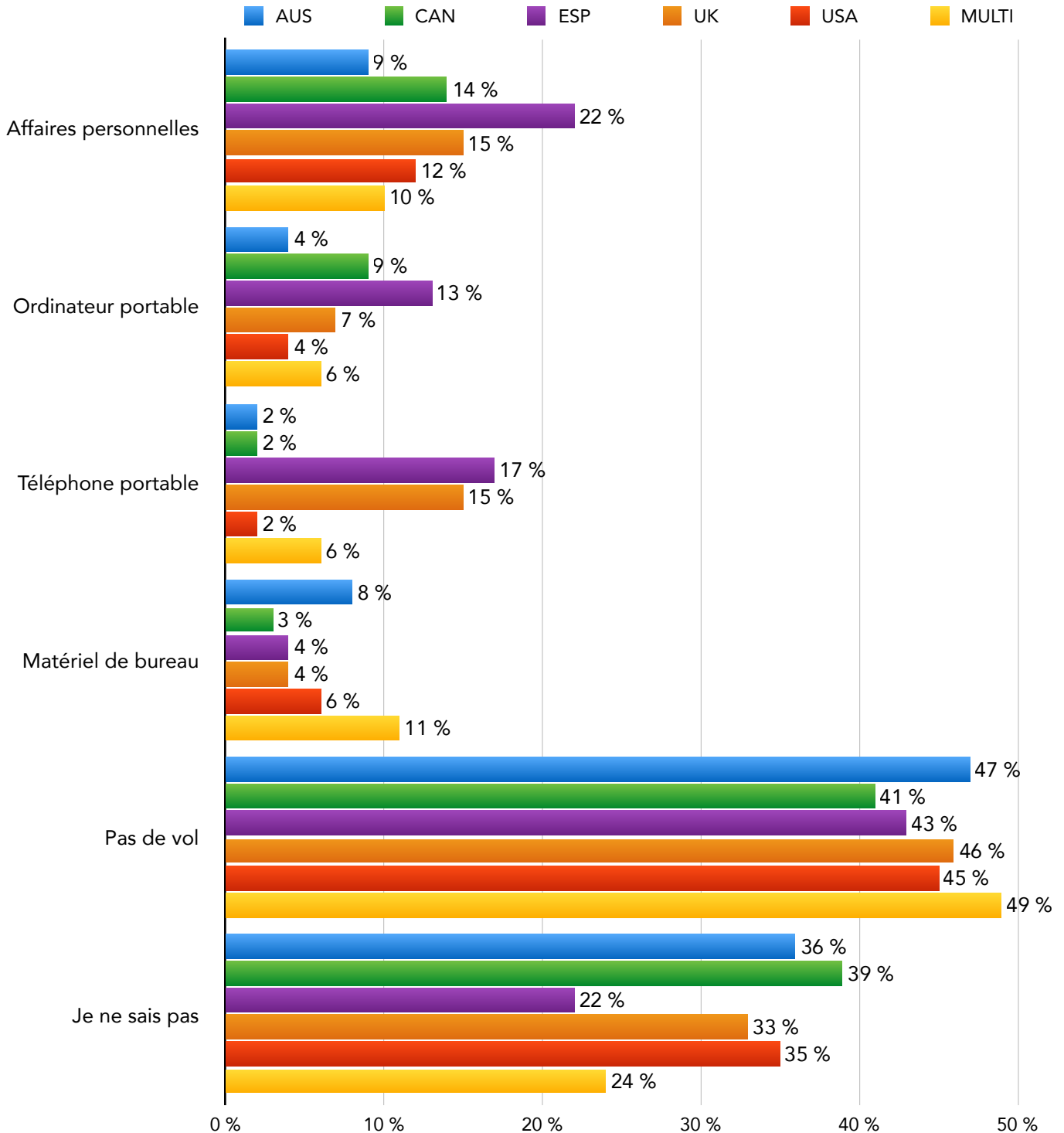
La capacité de subvenir aux besoins des personnes à charge peut également être liée aux dépenses occasionnées par l'exercice de son travail. On a demandé aux participant.es, sur leur production la plus récente, quel équipement technique a été fourni par le producteur.

Illustration 40 : Équipement technique fourni par le producteur le plus récent (n=1 448)



Les participant.es à l'enquête ont également été interrogé.es sur les vols sur le lieu de travail, y compris les objets personnels et les équipements techniques appartenant au producteur. Alors que 46 % des participant.es (n=1 599) n'ont signalé aucun vol et 33 % ne savaient pas si un vol avait eu lieu, l'**Illustration 41** détaille le vol sur le lieu de travail par pays (AUS n=53, CAN n=115, ESP n=23, UK n=117, USA n=117, MULTI n=72).

Illustration 41 : Vol sur le lieu de travail au cours des 5 dernières années, par pays (n=voir texte)



Les participant.es à l'enquête ont également dû répondre à plusieurs questions sur la vie quotidienne au travail. L'**Illustration 42** montre comment les participant.es se sont rendu.es à leur emploi le plus récent (AUS n=47, CAN n=103, ESP n=22, UK n=102, USA n= 1 046, MULTI n = 70). Certain.es participant.es ont utilisé une combinaison d'options de transport. Indirectement, les méthodes de transport peuvent également fournir des indices sur le nombre de régisseur.es travaillant dans des zones urbaines qui fournissent des transports publics. 4 % du total des réponses ont mentionné d'autres méthodes telles que le transport fourni par le producteur en tournée, aucun trajet en raison du travail sur les croisières ou en ligne, le covoiturage et les scooters.

Illustration 42 : Méthode de travail pour se rendre au travail de régie le plus récent (n=voir texte)

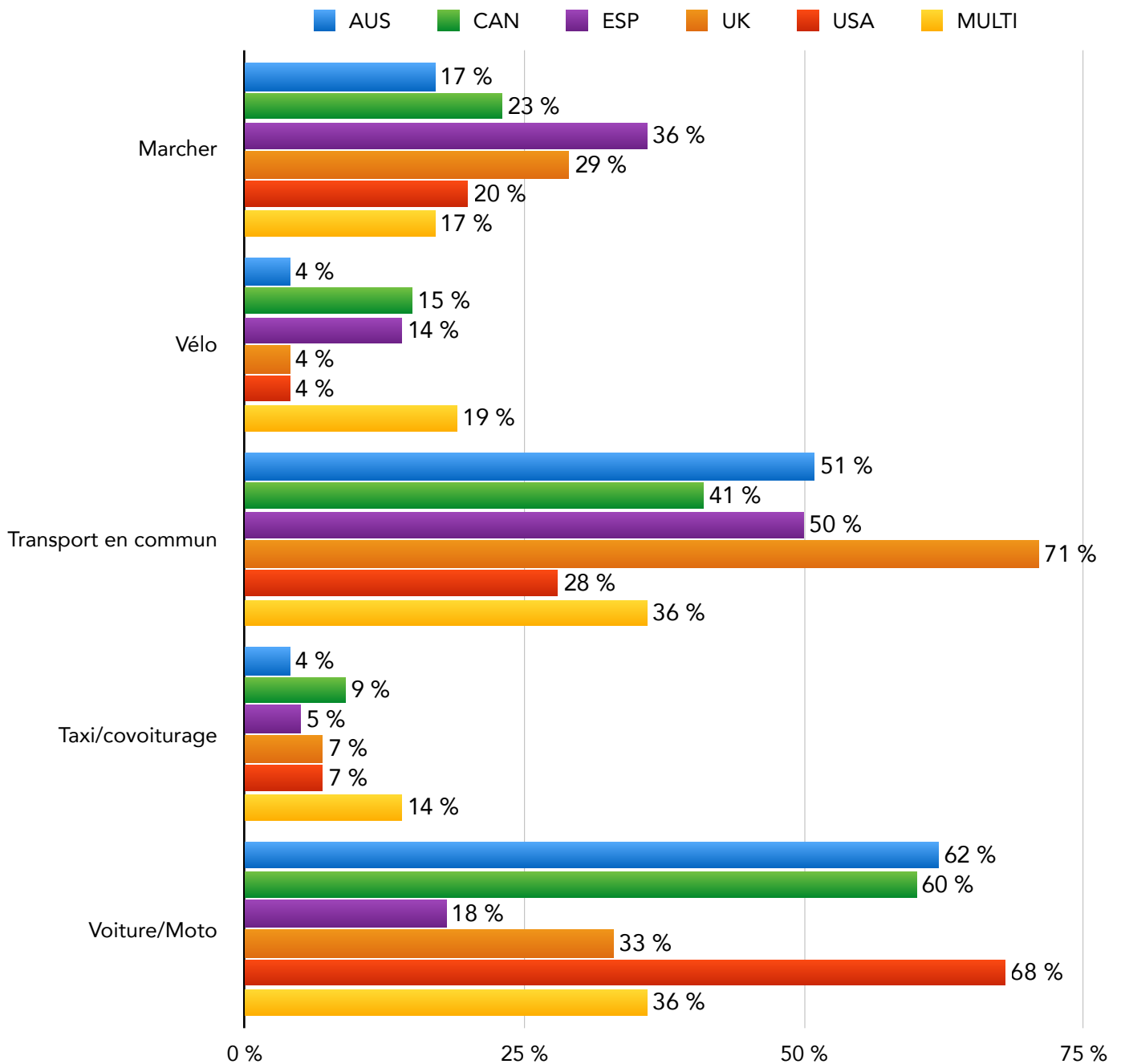
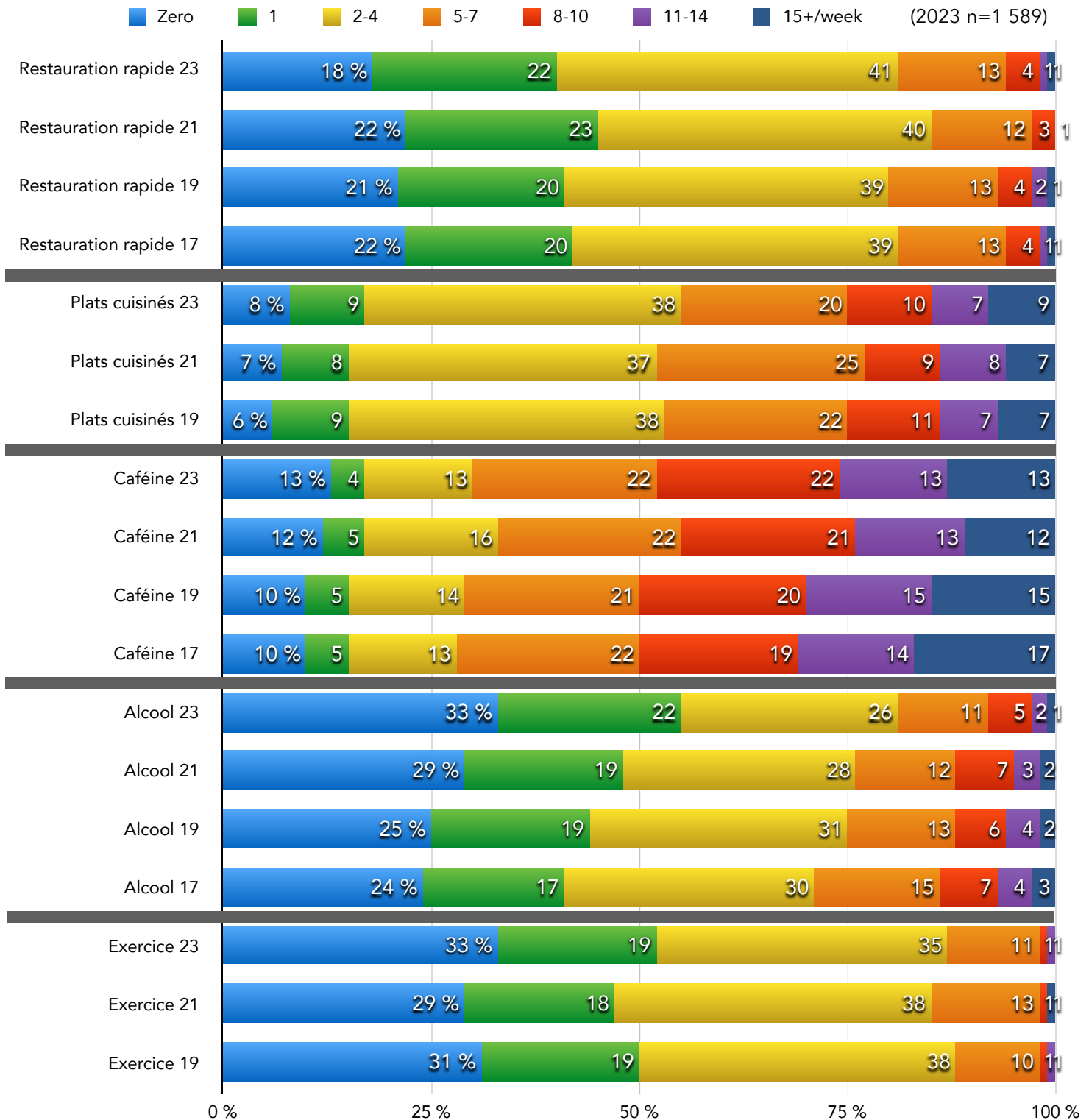


Illustration 43 indique la consommation de restauration rapide, de repas cuisinés soi-même, de caféine et d'alcool, ainsi que l'exercice physique pendant une semaine de travail. Pour suivre comment nos vies ont — et n'ont pas — changé, les chiffres de 2017 (n = 1 497), 2019 (n = 1 365) et 2021 (n = 1 197) sont également inclus. L'enquête n'a pas inclus la communauté mondiale des régisseur.es avant 2021.

Illustration 43 : Nourriture/boisson/exercice au cours d'une semaine de travail régulière, par année



On a demandé aux régisseur.es travaillant principalement aux États-Unis s'ils ou elles appartenaient à un syndicat, car c'est un facteur important pour les questions de la section suivante de ce rapport. Les 1 187 réponses ont été réparties de manière égale : 51 % appartenaient à au moins un syndicat tandis que 49 % à aucun. Le syndicat le plus représenté était l'Actors' Equity Association, qui comptait 529 membres, soit 45 % des réponses à cette question. Les niveaux de représentation syndiqués/non syndiqués et de l'AEA étaient les mêmes que ceux de l'enquête de 2021. D'autres syndicats avec au moins 1 % de représentation étaient AGMA (7 %), IATSE (5 %), AGVA (1 %) et SAG-AFTRA (1 %).

L'Actors' Equity Association publie un rapport annuel qui comprend des données autodéclarées sur l'identité de genre et la race/ethnicité de ses membres. La même enquête qui recueille ces informations demande aussi aux membres s'ils ou elles s'identifient comme acteur.trice ou régisseur.e (le syndicat sert les deux à la fois), mais le syndicat n'a jamais publié cette information, il n'est donc pas possible de déterminer quel pourcentage de régisseur.es de l'AEA participent à cette étude. Les **Illustrations 44 et 45** comparent les membres de l'AEA qui ont répondu à cette enquête (n=529 pour le sexe, n= 515 pour la race/origine ethnique) aux membres de l'AEA qui ont fourni des informations démographiques dans le rapport annuel 2022-23 (n=47 936 pour le sexe, n=40 924 pour la race/ origine ethnique).

Illustration 44 : Genre de l'AEA basé sur l'Enquête SM et le rapport annuel de l'AEA 2022-23

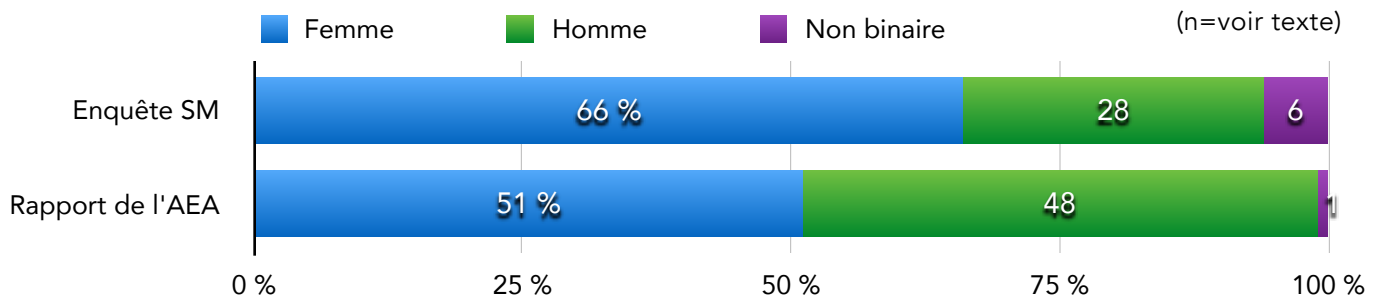
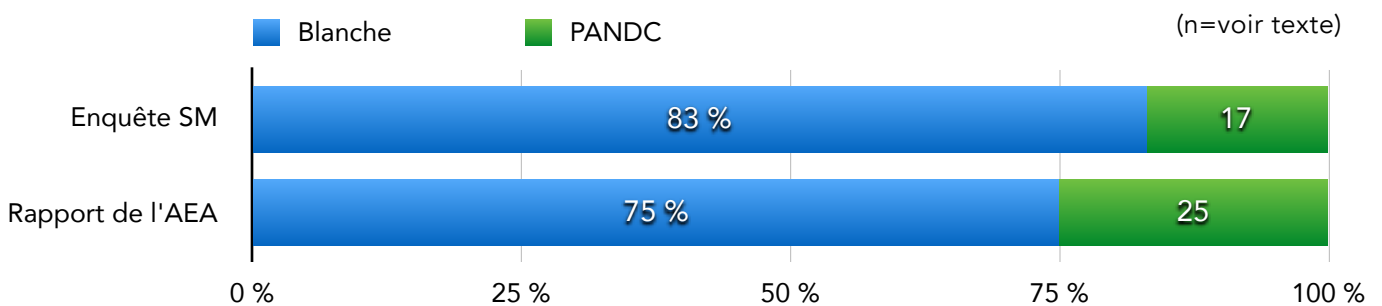


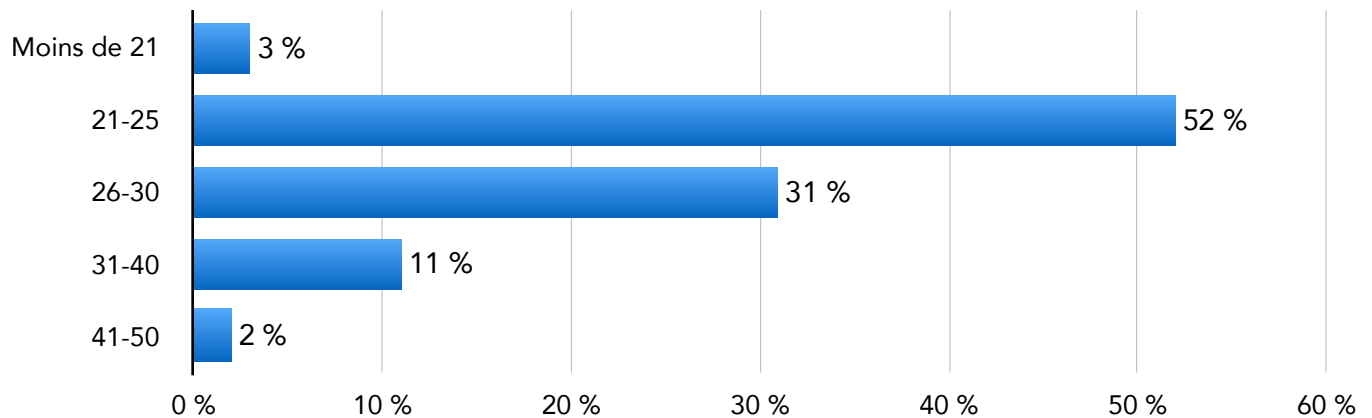
Illustration 45 : Course AEA basée sur l'Enquête SM et le rapport annuel AEA 2022-23



Les participant.es américain.es à l'enquête qui n'étaient pas membres de l'Actors' Equity Association (n=694) ont été interrogé.es sur leur future adhésion potentielle : 31 % prévoyaient d'adhérer au syndicat et 36 % étaient indécis. Puisque l'AEA interdit à ses membres d'accepter des emplois non-syndiqués, de nombreux régisseur.es tentent de déterminer le bon moment dans leur carrière pour rejoindre l'AEA. Bien que moins de 1 % des membres ait rejoint le syndicat après l'âge de 50 ans, certain.es régisseur.es ont rejoint dans la soixantaine.

Illustration 46 : Âge à l'adhésion à l'Actors' Equity Association

(n=529)



SECTION III: EMPLOI

Un groupe de défense des travailleurs au Royaume-Uni a publié le rapport Big Freelancer Survey 2023 (BFS3) basé sur une enquête en ligne de mars à avril 2023 auprès de 1 156 participant.es issu.e.s de diverses professions, dont 123 régisseur.es de scène, dans les industries britanniques du théâtre et du divertissement. BFS3 a posé deux questions sur les revenus et les dépenses de l'année écoulée que nous souhaitons reproduire dans notre étude en utilisant l'époque pré-pandémique et actuelle. Les **Illustrations 47 et 48** sont divisées par groupes de pays (AUS n = 37/39, CAN n = 85/ 89, ESP n = 22/21, Royaume-Uni n = 76/73, États-Unis n = 824/880, MULTI n = 60/60). Remarque : 514 participant.es à l'enquête ont trouvé que cette question ne les concernait pas parce qu'ils et elles ne travaillaient pas comme régisseur.es de scène avant la pandémie ou ils ou elles ont changé de profession depuis. L'Enquête sur les régisseur.es de scène rapporte un pourcentage plus élevé de personnes ayant connu une augmentation de leurs revenus que le BFS3, mais les deux montrent une majorité de participant.es avec des dépenses de travail accrues.

Illustration 47 : Revenus de régie de scène par rapport aux niveaux pré-pandémiques (n=voir texte)

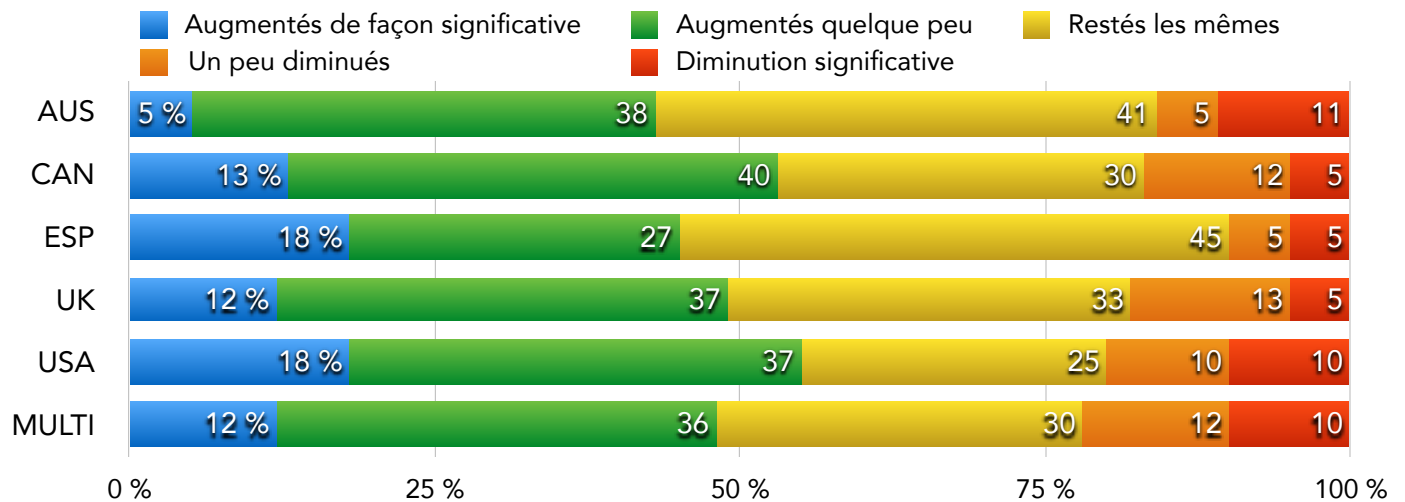
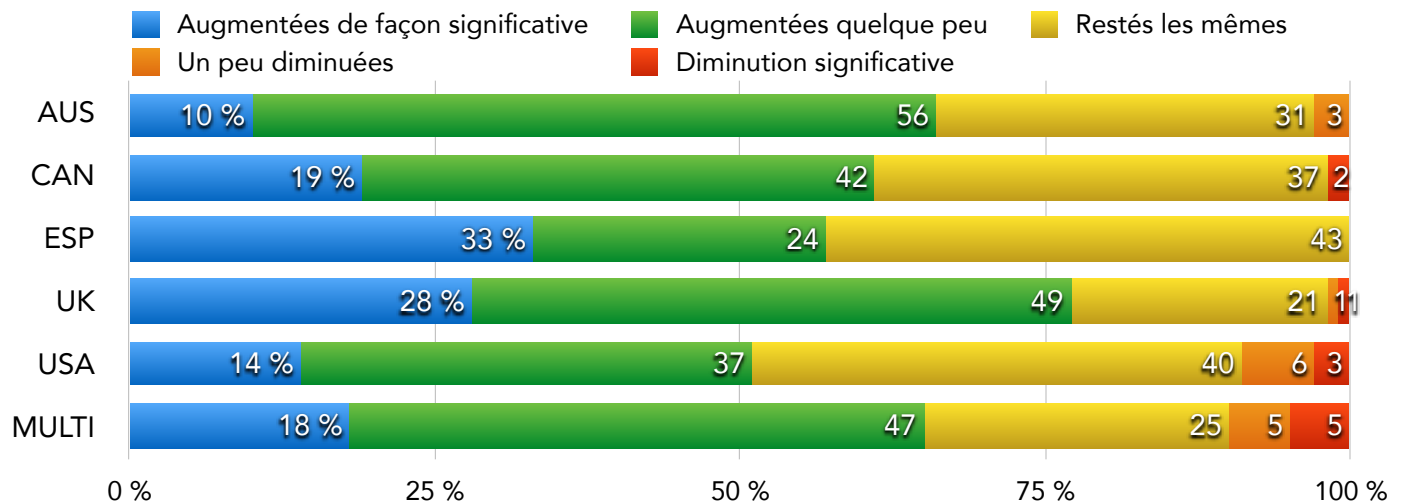


Illustration 48 : Dépenses de régie de scène par rapport aux niveaux pré-pandémiques (n=voir texte)



Même s'il est très encourageant de constater que 56 % des participant.es à l'enquête ont connu une augmentation de leurs revenus de régie de scène, l'augmentation des dépenses dépasse-t-elle les gains ? Les revenus de régie de scène sont-ils suffisants ? Comme le coût de la vie varie selon les pays, et souvent selon les régions de chaque pays, on a demandé aux participant.es s'ils et elles pensaient qu'un salaire de régisseur.e était suffisant pour permettre quatre événements potentiels de la vie.

Illustration 49 : Abordable sur un salaire de régisseur.e de scène - Australie

(n=35)

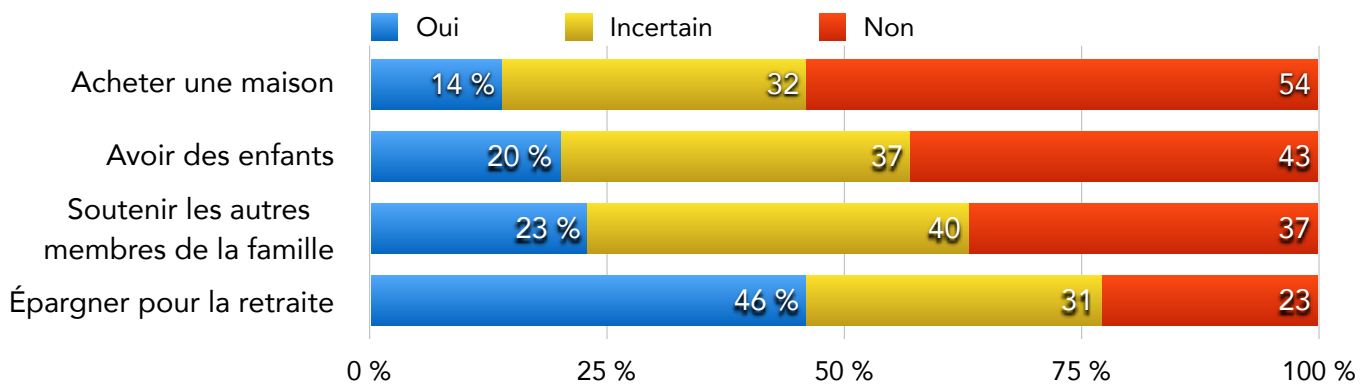


Illustration 50 : Abordable sur un salaire de régisseur.e de scène - Canada

(n=86)

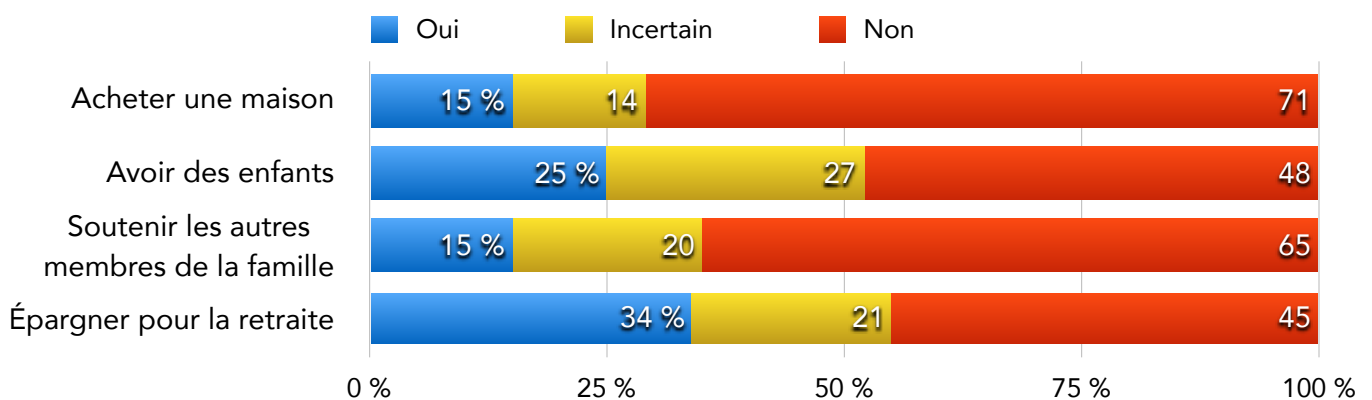


Illustration 51 : Abordable sur un salaire de régisseur.e de scène- Espagne

(n=22)

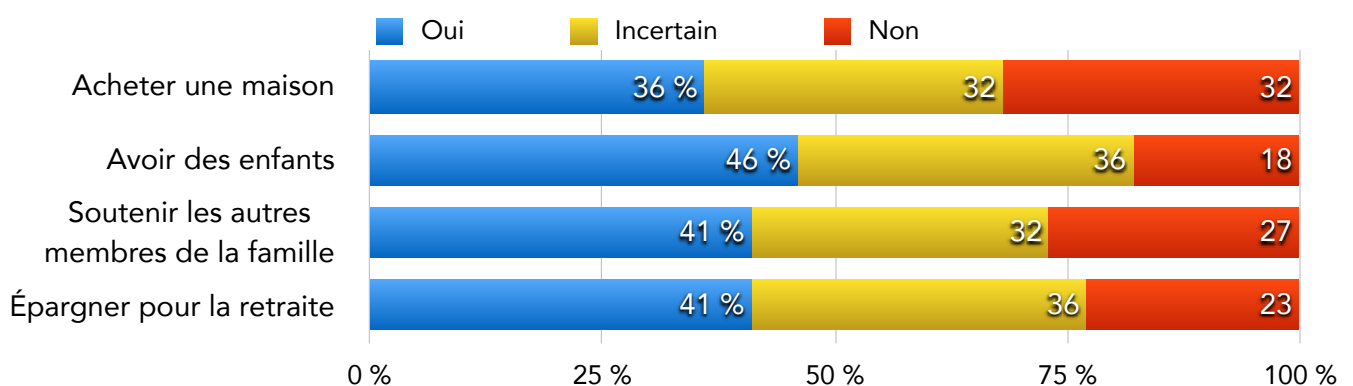


Illustration 52 : Abordable sur un salaire de régisseur.e de scène- Royaume-Uni

(n=95)

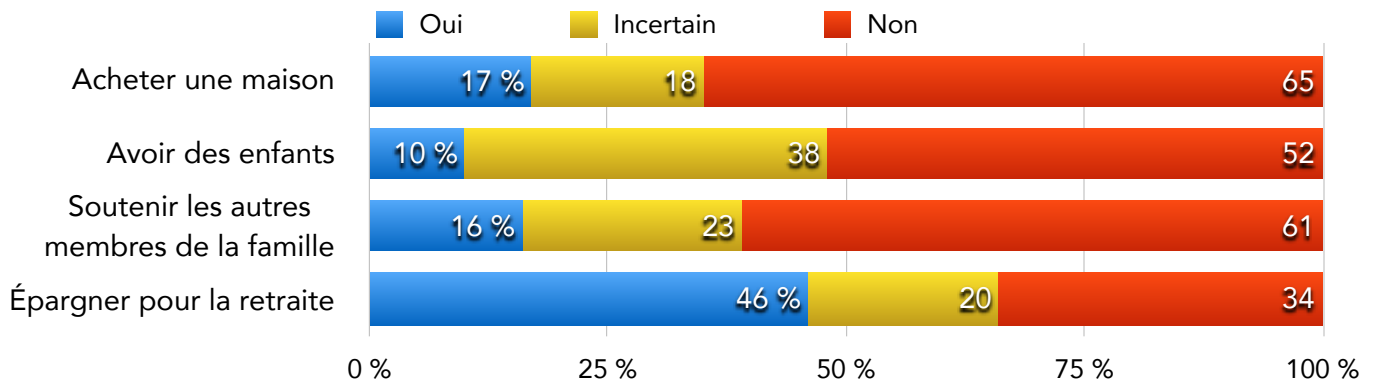


Illustration 53 : Abordable sur un salaire de régisseur.e de scène - États-Unis

(n=880)

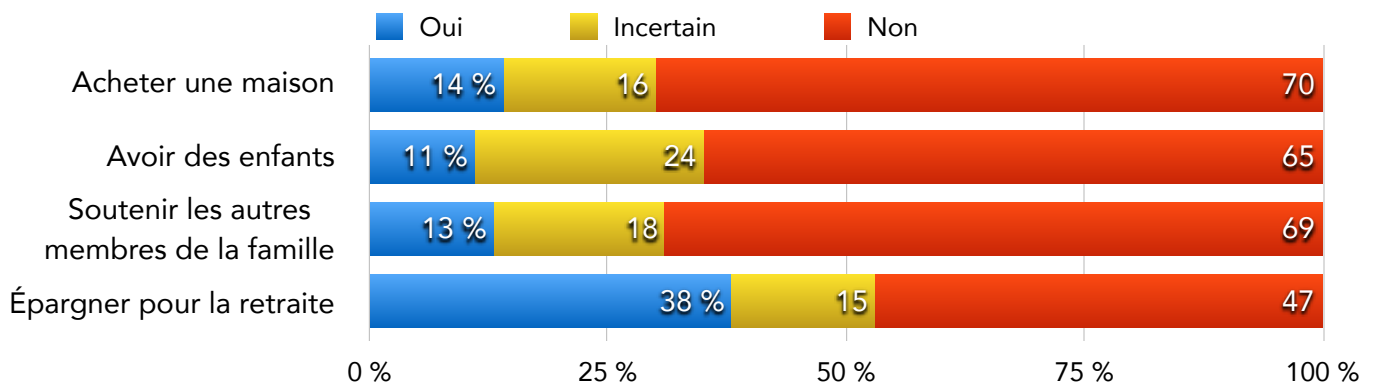
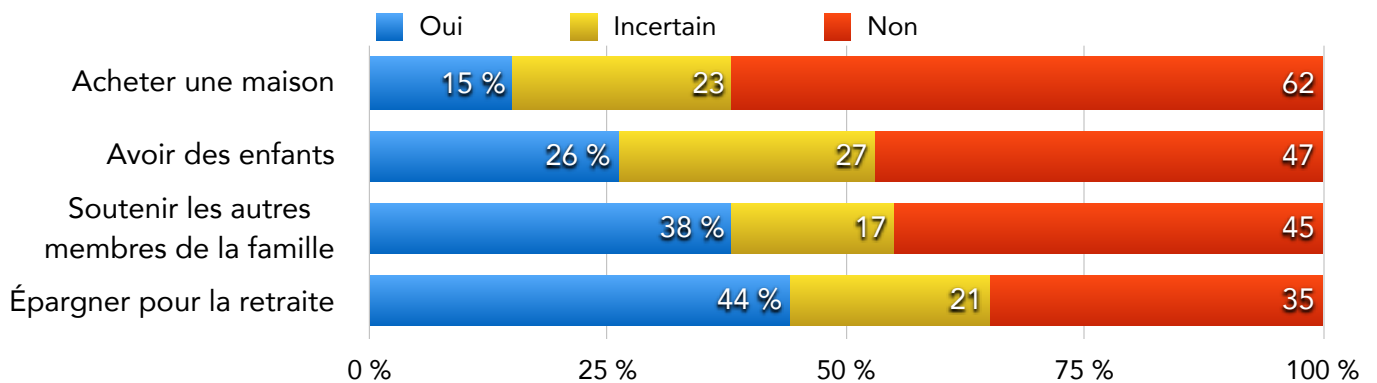


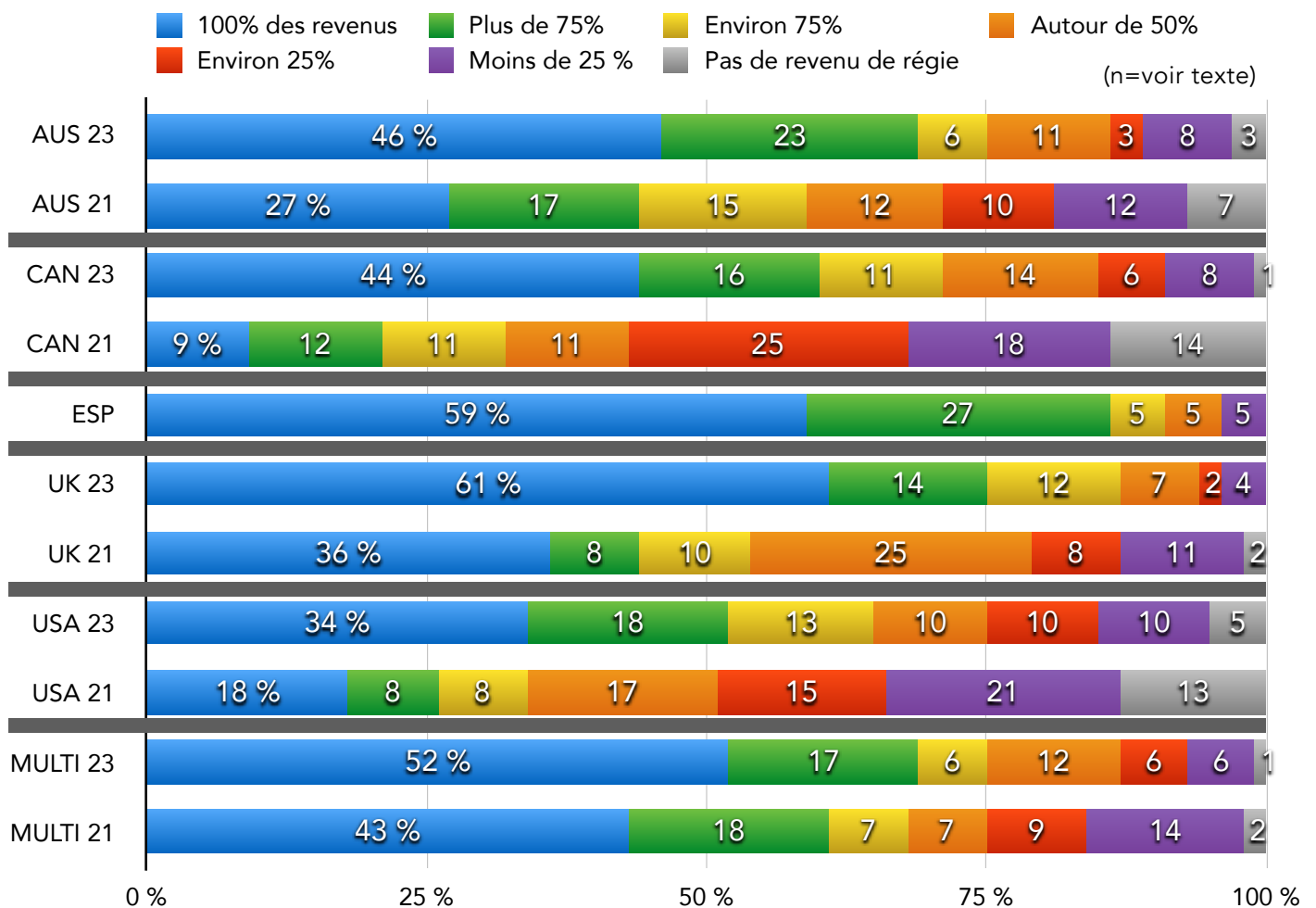
Illustration 54 : Abordable sur un salaire de régisseur.e de scène - Groupe multinational

(n=66)



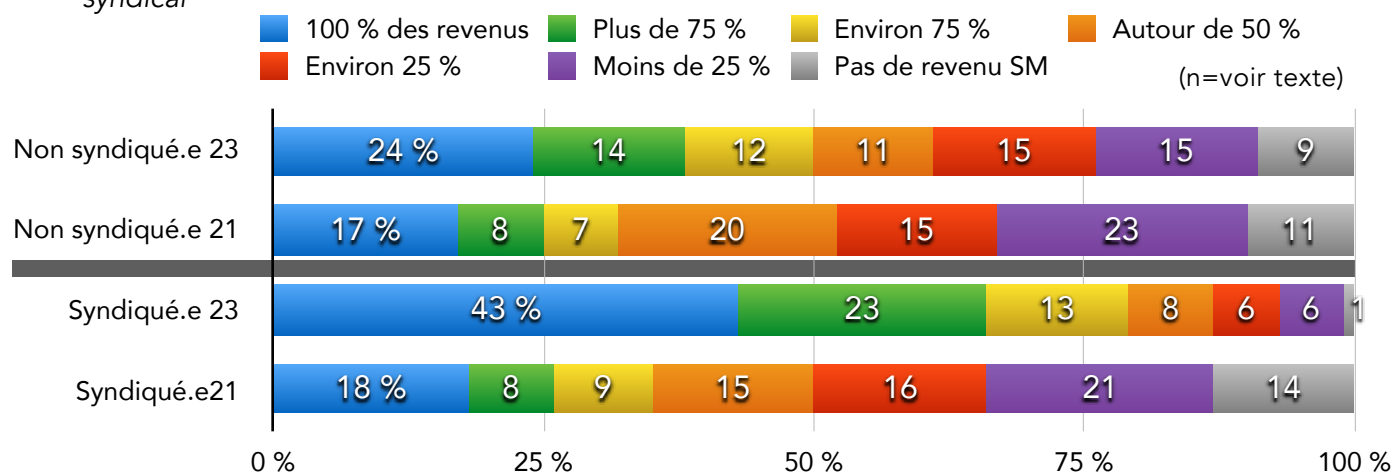
Les données ci-dessus concernant le pouvoir d'achat doivent être pondérées par la part du revenu total d'un.e régisseur.e qui provient du travail de régie. L'**Illustration 55** montre le pourcentage du revenu annuel au cours des 12 derniers mois (octobre 2022 - octobre 2023) par groupe de pays (AUS n = 35, CAN n = 87, ESP n = 22, Royaume-Uni n = 95, États-Unis n = 891, MULTI n = 66). Sans exception, les pourcentages de revenus de la régie de scène en 2023 sont nettement supérieurs aux niveaux déclarés en 2021. Pour illustrer cette différence, chaque groupe de pays (à l'exception de l'Espagne, qui n'avait pas son propre groupe il y a deux ans) inclut à la fois les données de 2023 et de 2021 (AUS n=41, CAN n=44, UK n=52, États-Unis n = 602, MULTI n = 44).

Illustration 55 : Pourcentage des revenus annuels provenant de la régie de scène par pays



L'**Illustration 56** affine le pourcentage du revenu annuel des États-Unis en fonction du statut de non- syndiqué (2023 n = 369, 2021 n = 270) et de l'appartenance syndicale (2023 n = 482 et 2021 n = 314). Alors qu'il y avait très peu de différence entre les non-syndiqués et les syndiqués en 2021 et que les deux groupes ont affiché une croissance cette année, les membres syndiqués ont déclaré des pourcentages de revenu annuel beaucoup plus élevés en 2023.

Illustration 56 : Pourcentage des revenus annuels provenant de la régie de scène selon le statut syndical



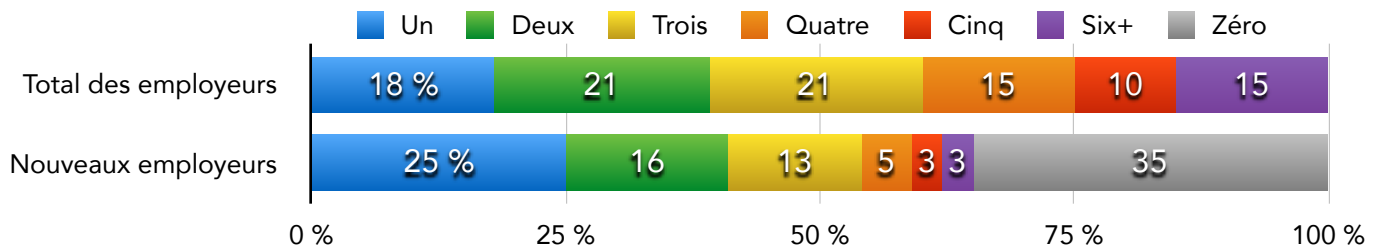
Les augmentations des Illustrations 55 et 56 correspondent à l'augmentation du revenu signalée dans l'illustration 47. L'enquête a également tenté de déterminer s'il y avait eu une augmentation de la quantité de travail, mais il est difficile de relier les semaines de travail et le revenu, car il peut y avoir plus de travail, mais un salaire inférieur. De plus, la question « Combien de semaines avez-vous travaillé dans un poste de régisseur.e au cours des 12 derniers mois » a été interprétée par certain.es comme incluant des projets bénévoles ou des projets éducatifs non rémunérés. L'illustration 57 indique combien de semaines les participant.es ont travaillé. Chaque catégorie d'emploi de régie de scène (une catégorie RSM distincte n'était pas encore incluse). En utilisant les pourcentages inclus pour zéro semaine et 41-52 semaines du rapport 2021 (suivi d'octobre 2020 à 2021), il y a une augmentation substantielle du travail hebdomadaire. L'exception du nombre de semaines zéro plus élevé signalé pour les DSM peut être dû à une augmentation de la participation à l'enquête dans les pays qui n'utilisent pas ce poste.

Illustration 57 : Semaines passées dans un rôle de régisseur.e au cours de la dernière année (n=1 192)

	Zéro Semaine 2021	Zéro Semaine 2023	1-2 Semaines	3-10 Semaines	11-20 Semaines	21-30 Semaines	31-40 Semaines	41-52 Semaines 2021	41-52 Semaines 2023
Interne	N/A	87 %	3 %	4 %	3 %	1 %	1 %	N/A	1 %
PA	N/A	66 %	9 %	14 %	4 %	3 %	2 %	N/A	1 %
ASM	40 %	28 %	8 %	23 %	19 %	10 %	7 %	1 %	5 %
DSM	70 %	77 %	3 %	7 %	5 %	2 %	2 %	<1 %	4 %
SM	52 %	17 %	7 %	24 %	20 %	12 %	10 %	1 %	11 %
PSM	62 %	30 %	6 %	16 %	14 %	12 %	10 %	<1 %	12 %

Cette augmentation du nombre de semaines de travail peut être liée à une augmentation du nombre d'employeurs. Certain.es participant.es ne savaient pas si « nouveau » signifiait nouveau pour eux ou pour des producteurs qui venaient tout juste de démarrer leurs activités. Peut-être en raison de cette incertitude, 1 342 ont répondu à la question sur le total et 1 281 personnes ont répondu à la question sur les nouveaux employeurs.

Illustration 58 : Nombre d'employeurs de régisseur.es et de nouveaux employeurs au cours des 12 derniers mois (n=voir texte)



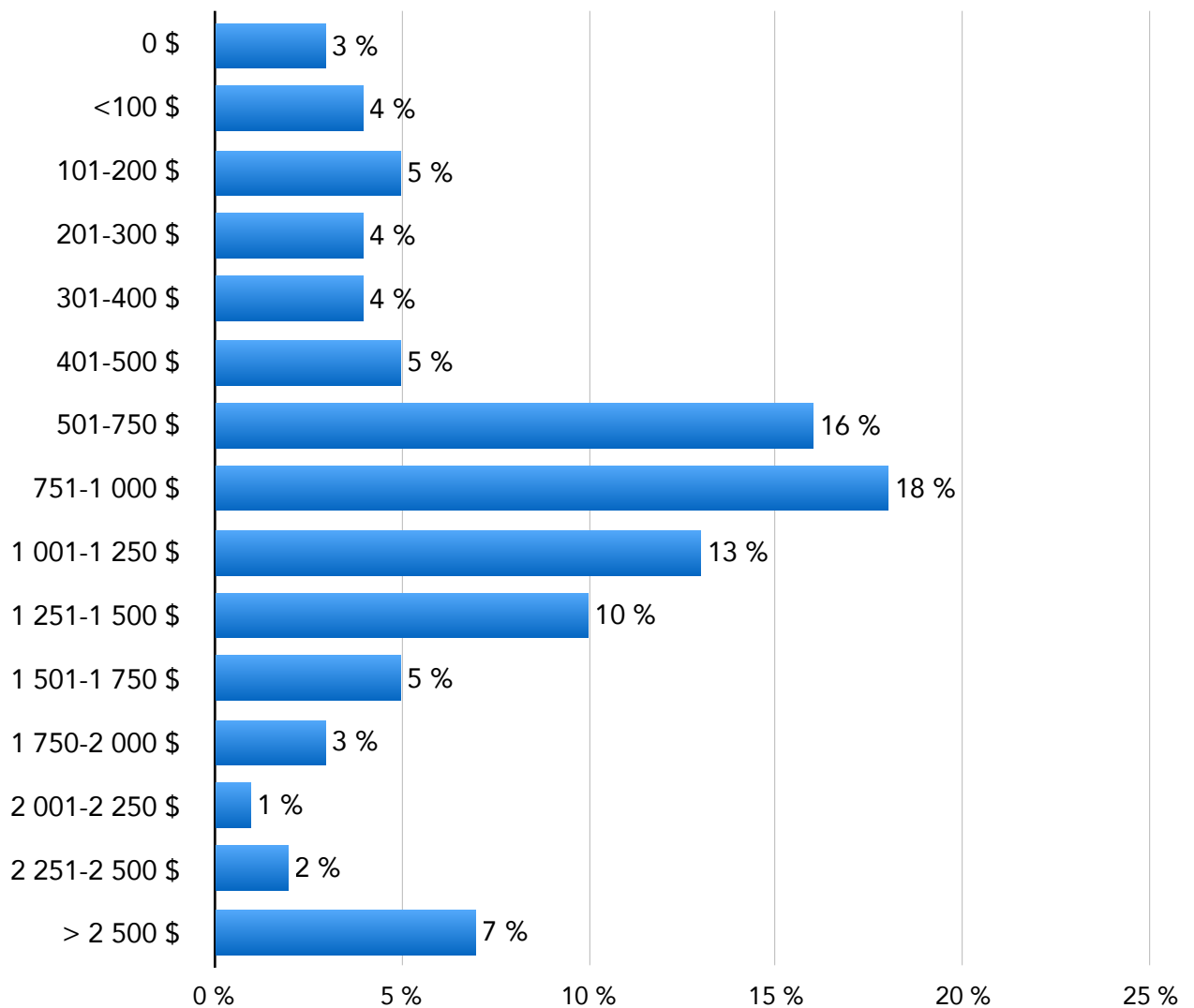
Le travail est également largement revenu en présentiel : 17 % ont déclaré avoir régi une représentation en ligne au cours des deux dernières années (octobre 2021-octobre 2023, n=1 766), contre 39 % des réponses en 2021 (n=1 301). Selon l'enquête, 94 % des participant.es ont indiqué qu'ils et elles préféreraient travailler en personne lorsque possible.

Alors que des questions antérieures sur le revenu total étaient posées à tous et toutes les participant.es, une question sur les taux de rémunération hebdomadaires était limitée aux États-Unis, car il peut être trompeur d'utiliser une simple conversion monétaire étant donné que le coût de la vie et les impôts varient considérablement d'un pays à l'autre. Si un ou une régisseur.e américain.e a reçu une rémunération unique pour l'ensemble du projet, ils et elles ont divisé le montant par ce qui serait un salaire hebdomadaire. L'enquête de 2023 a ajouté quatre tranches de salaire supplémentaires (en 2021, la tranche finale était de 1 500 \$ et plus), mais il est nécessaire de continuer d'augmenter. En plus des réponses totales [Illustration 59], ces données sont également analysées selon le statut syndical [Illustration 60], le sexe [Illustration 61] et la race [Illustration 62]. Les Illustrations 60, 61 et 62 incluent une note indiquant qu'une analyse factorielle complète, tenant compte des années d'expérience, du titre du poste et de la situation géographique, est nécessaire pour parler avec confiance de l'impact de facteurs individuels tels que le statut syndical, le sexe et la race. Par exemple, compte tenu des données présentées dans l'Illustration 8, où les régisseur.es qui s'identifient comme non binaires ont tendance à être plus jeunes, il y a des raisons de soupçonner que l'âge peut être un facteur expliquant le fait que les participant.es non binaires ont signalé des taux de rémunération hebdomadaires inférieurs. Nous sommes heureux de collaborer avec des chercheurs pour approfondir ces questions.

Par rapport aux données de 2021, la répartition des tranches salariales non syndiquées est restée assez stable, mais les participant.es syndiqué.es ont signalé une fréquence plus élevée des tranches inférieures à 500 \$/semaine dans la dernière enquête. L'écart salarial entre les sexes semble avoir légèrement diminué depuis 2021, à l'exception des participant.es gagnant plus de 2 500 \$/ semaine sur leurs projets les plus récents. En analysant par race à l'aide du prisme Blanc/PANDC, il n'y a que des différences minimales (moins de 2 %) pour toutes les tranches de rémunération moyennes, sauf une.

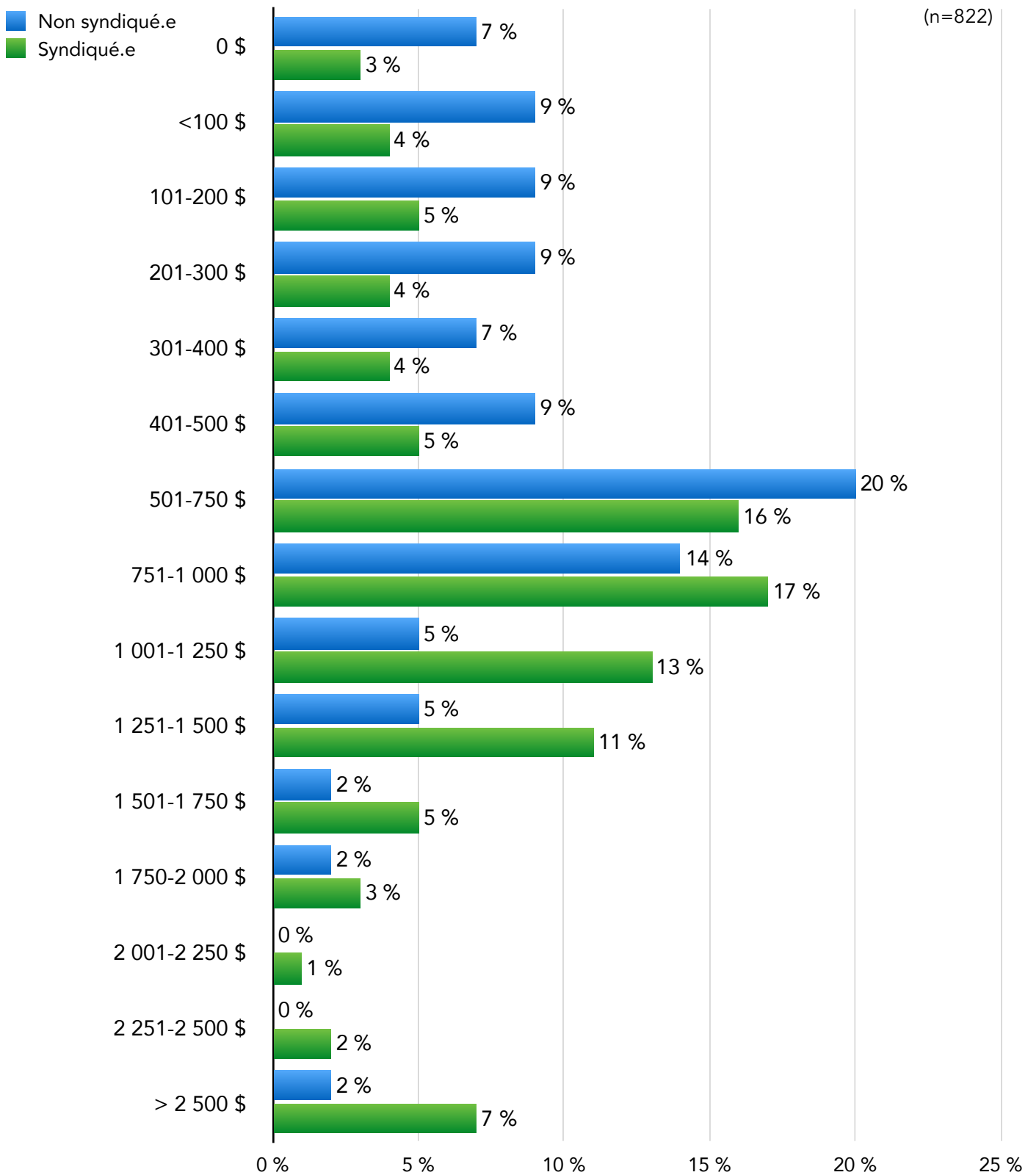
Illustration 59 : Salaire hebdomadaire pour le projet le plus récent (États-Unis)

(n=846)



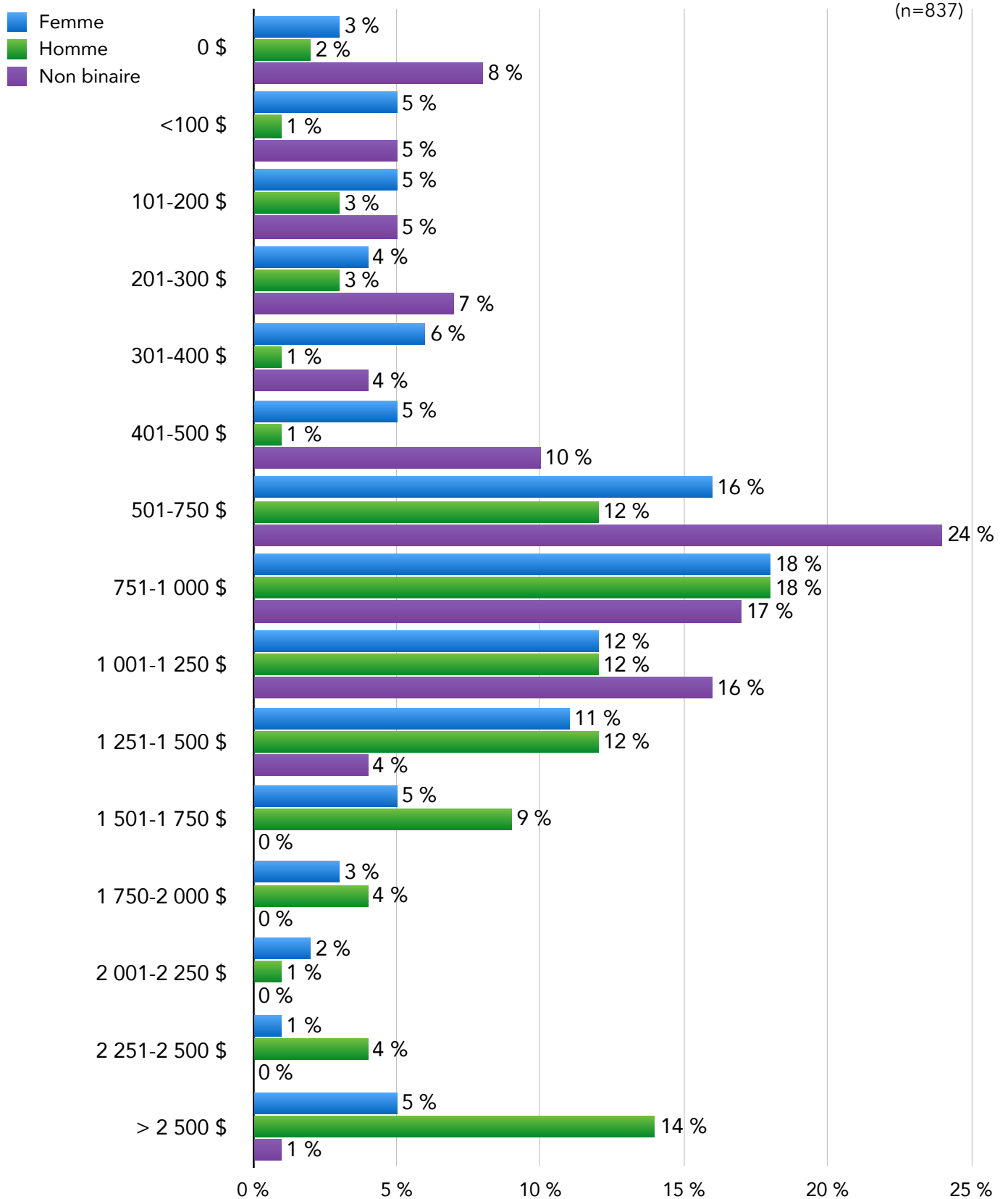
Les régisseur.es américain.es ont également été interrogés sur le chômage ; la question était limitée à un seul pays car chaque pays utilise des exigences différentes pour l'obtention du statut. En 2023 (n=879), seuls 16 % des participant.es ont indiqué avoir perçu des allocations de chômage au cours des douze derniers mois, contre 51 % en 2021 et 17 % en 2019.

Illustration 60 : Rémunération hebdomadaire sur le projet le plus récent par statut syndical (États-Unis)



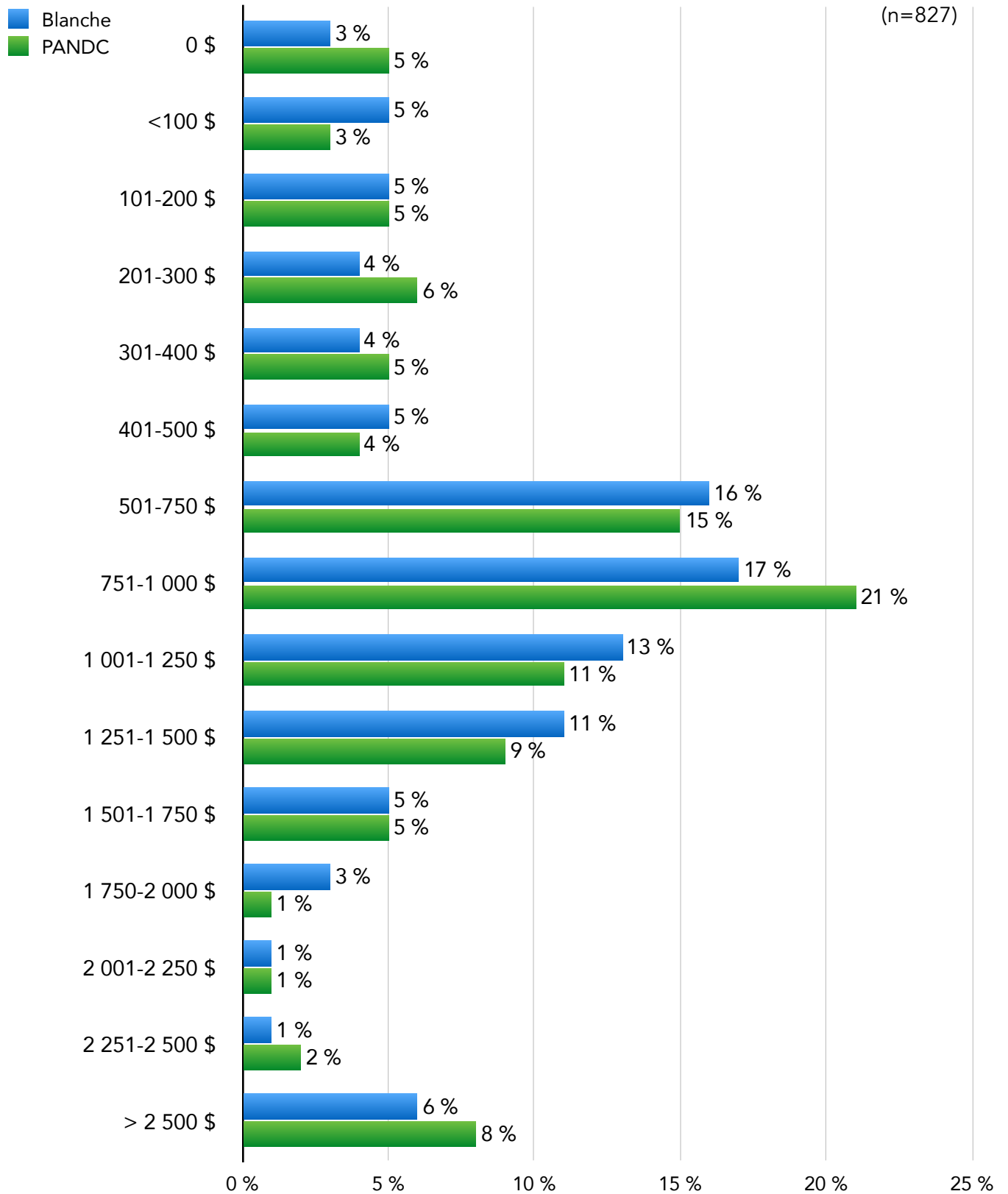
REMARQUE : Cette analyse ne tient pas compte des années d'expérience, du titre du poste et de l'emplacement géographique.

Illustration 61 : Rémunération hebdomadaire pour le projet le plus récent, par sexe (États-Unis)



REMARQUE : Cette analyse ne tient pas compte des années d'expérience, du titre du poste et de l'emplacement géographique.

Illustration 62 : Rémunération hebdomadaire pour le projet le plus récent, par race (États-Unis)



REMARQUE : Cette analyse ne tient pas compte des années d'expérience, du titre du poste et de l'emplacement géographique.

L'emploi, du moins aux États-Unis, offre non seulement un salaire, mais aussi la possibilité d'accéder à une assurance maladie. On a demandé aux participant.es américain.es qui ont identifié leur profession actuelle comme PSM, SM, ASM ou Stagiaire s'ils et elles bénéficiaient actuellement d'une assurance maladie et comment elle avait été obtenue. Parmi 885 réponses, 6% ne possédaient pas d'assurance maladie. Un autre 35 % ont déclaré avoir souscrit leur assurance dans le cadre de leur travail de régie, qui implique souvent une assurance offerte par le syndicat, mais peut être directement assuré par l'intermédiaire d'un employeur. En dehors de la régie de scène, 12 % ont obtenu leur assurance maladie grâce à un travail autre, 17 % ont acheté un plan via un échange et 30 % avaient une assurance maladie grâce à la police de quelqu'un d'autre.

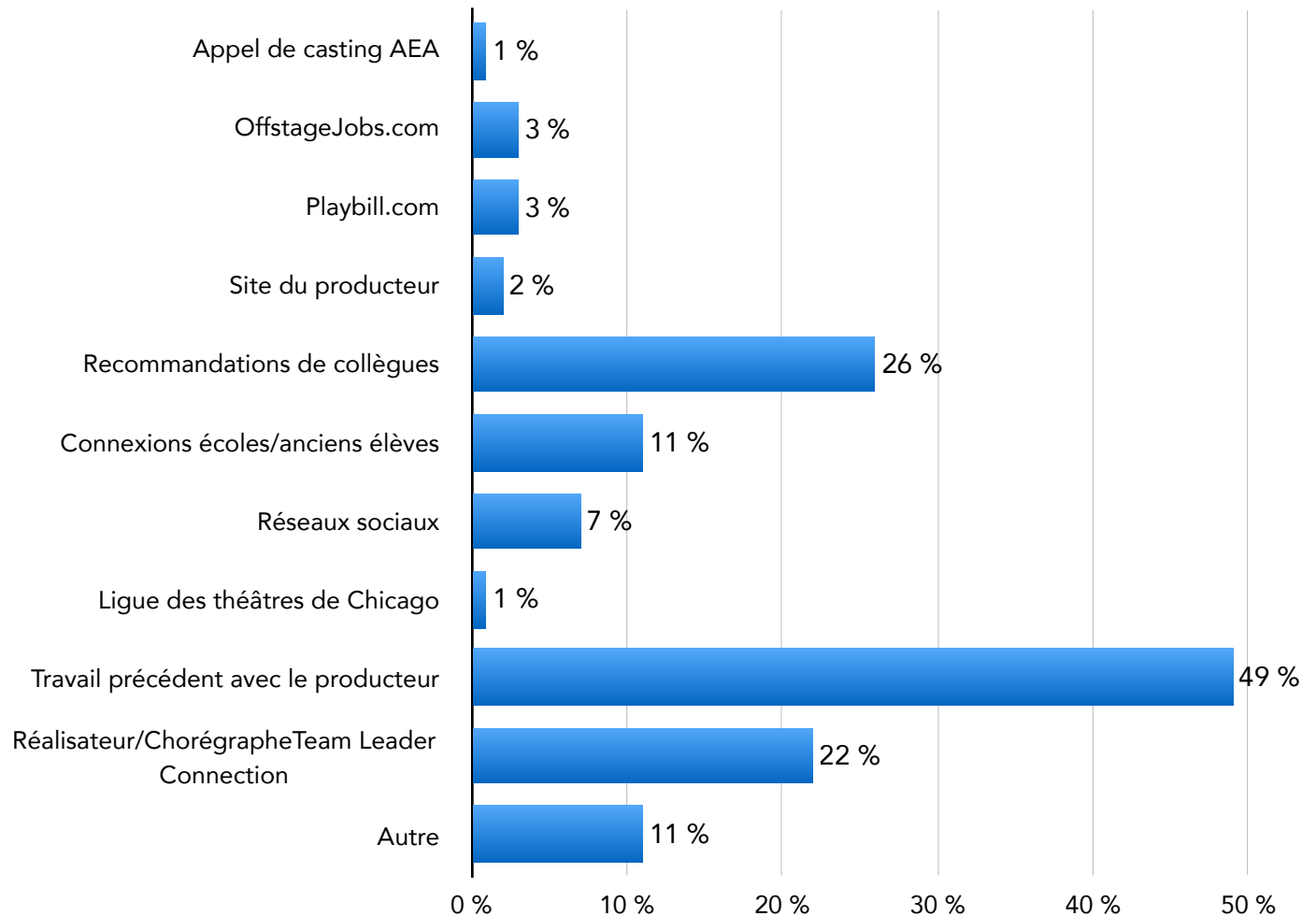
Afin de déterminer le niveau de concurrence pour les emplois, l'enquête a interrogé certain.es de ses propres participant.es : 371 personnes interrogées ont indiqué qu'elles occupent des postes dans lesquels elles embauchent des membres de l'équipe de régie de scène. Lorsqu'on leur a demandé combien de candidatures étaient reçues en moyenne pour les postes affichés (n = 360), une majorité a répondu seulement 1 à 10 candidatures (55 %). Un autre 26 % a reçu de 11 à 25 candidatures, 11 % a reçu de 26 à 50 candidatures, 2 % en a reçu de 51 à 75 et 4 % a reçu plus de 75 candidatures pour des postes affichés. Quant aux qualités recherchées chez les candidat.es (il s'agissait d'une question ouverte ; les réponses étaient ensuite catégorisées), les réponses les plus courantes étaient : l'expérience préalable, les compétences professionnelles, la personnalité, la capacité à travailler en équipe et la volonté d'apprendre. Voici quelques réponses notables :

- Réactivité aux notes et directives, lecture de la salle, professionnalisme.
- • Quelqu'un qui veut apprendre. Je travaille dans un secteur unique où la régie de scène ne ressemble à aucun autre endroit. Il faut donc être prêts et prêtes à mettre de côté ses façons de faire habituelles et à s'adapter à nos méthodes.
- Gentillesse, sens de l'humour, capacité d'adaptation, bonne capacité d'écoute.
- Quelqu'un qui est organisé, qui a le souci du détail, la capacité d'effectuer plusieurs tâches à la fois et de comprendre des instructions simples avec un historique de travail montrant des niveaux croissants de responsabilité dans son travail et/ou une promotion au niveau de superviseur.

Plusieurs employeurs ont indiqué qu'ils tentent d'embaucher des personnes qu'ils connaissent et que tous les postes ne sont pas affichés. Les participant.es américain.es devaient indiquer les sources de leur emploi le plus récent et pouvaient indiquer plusieurs sources. Les sources qui ont reçu des votes, mais moins de 1 % des 860 réponses comprenaient ARTSEARCH, DanceUSA, Opera America, Stage Managers' Association, SETC, USITT, des associations municipales/régionales (la League of Chicago Theatres figurait sur la liste avec 1 %), et des références d'autres régisseur.es.

Illustration 63 : Sources utilisées pour trouver du travail de régie de scène (États-Unis)

(n=860)



Les cinq dernières éditions de cette enquête comprenaient des questions sur la négociation d'une rémunération au travail. Avec une augmentation générale des occasions d'emploi, y a-t-il un plus grand nombre de régisseur.es qui tentent de négocier et, si oui, est-ce couronné de succès? Les participant.es ont été interrogés sur une série de questions :

Pour les trois derniers postes de régie de scène, avez-vous tenté de négocier un salaire plus élevé ?

Vos tentatives ont-elles été couronnées de succès ?

Lors de la dernière négociation réussie, combien avez-vous gagné de plus ?

Avez-vous négocié pour quelque chose d'autre que le salaire (énumérez tout ce qui s'applique) ?

Pour les deux premières questions, l'**Illustration 64** montre les réponses totales par année, puis les données de 2023 sont divisées dans l'**Illustration 65** par sexe (n=1 401), race aux États-Unis (n=1 016), statut syndical aux États-Unis (n =1 014) et groupe de pays (n=1 405). Les gains en pourcentage de l'offre salariale initiale apparaissent dans l'**Illustration 66**.

Illustration 64 : Fréquence des négociations et succès des négociations par année

(n=1 412)

	Négocié les 3 fois	Négocié au moins onze	Jamais négocié	Toujours réussi	Parfois réussi	Jamais réussi
2023	15 %	36 %	49 %	33 %	50 %	17 %
2021	14 %	31 %	55 %	31 %	53 %	16 %
2019	10 %	33 %	56 %	34 %	47 %	19 %
2017	8 %	26 %	66 %	29 %	51 %	20 %
2015	8 %	33 %	59 %	24 %	69 %	7 %

Illustration 65: Fréquence des négociations et succès selon de multiples facteurs

(n=voir texte)

	Négocié les 3 fois	Négocié au moins onze	Jamais négocié	Toujours réussi	Parfois réussi	Jamais réussi
Femme	12 %	37 %	51 %	34 %	48 %	17 %
Homme	22 %	34 %	44 %	30 %	56 %	15 %
Non binaire	13 %	38 %	49 %	33 %	46 %	21 %
PANDC	16 %	31 %	53 %	24 %	46 %	30 %
Blanche	15 %	38 %	47 %	38 %	47 %	15 %
Non syndiquée	9 %	34 %	57 %	39 %	44 %	17 %
Syndiqué.e	20 %	40 %	41 %	34 %	48 %	18 %
AUS	12 %	31 %	57 %	19 %	67 %	14 %
CAN	15 %	32 %	53 %	22 %	67 %	12 %
ESP	14 %	15 %	71 %	50 %	50 %	0 %
UK	8 %	39 %	53 %	38 %	44 %	19 %
USA	15 %	37 %	48 %	35 %	47 %	17 %
MULTI	16 %	41 %	43 %	21 %	65 %	14 %

Illustration 66 : Gains de la dernière négociation réussie selon plusieurs facteurs

(n=588)

	<5 % du salaire	6 à 10 % du salaire	11-20 % du salaire	> 20 % du salaire
Total	49 %	32 %	12 %	8 %
Femme	50 %	32 %	12 %	6 %
Homme	42 %	35 %	13 %	11 %
Non binaire	52 %	24 %	12 %	12 %
PANDC	41 %	32 %	17 %	10 %
Blanche	48 %	33 %	11 %	8 %
Non syndiquée	43 %	32 %	14 %	12 %
Syndiqué.e	51 %	31 %	11 %	6 %
AUS	67 %	22 %	11 %	0 %
CAN	55 %	34 %	9 %	2 %
ESP	17 %	33 %	33 %	17 %
UK	53 %	32 %	8 %	8 %
USA	47 %	33 %	12 %	8 %
MULTI	47 %	22 %	18 %	11 %

Les négociations d'emploi peuvent inclure plus que le simple salaire. L'**Illustration 67** répertorie d'autres aspects de contrats que les participant.es ont négociés au-delà de ce que le producteur avait initialement proposé. La catégorie « Logement amélioré » incluait un espace plus grand ou un logement plus proche du lieu de travail ; « Technologie personnelle » était le remboursement pour dépenses personnelles comme un forfait de téléphonie mobile.

La durée des congés payés est un autre sujet qui peut être négocié. L'**Illustration 68** présente la durée des vacances d'octobre 2022 à octobre 2023 pour ceux et celles qui ont indiqué que leur profession actuelle était dans la régie de scène. Les données sont divisées par groupes de pays (AUS n=29, CAN n=74, ESP n=21, Royaume-Uni n=84, États-Unis n=730, MULTI n=56), car les lois et coutumes nationales ont un impact majeur sur la durée des vacances.

Illustration 67 : Éléments non salariaux négociés dans le cadre des postes de régie de scène (n=1 362)

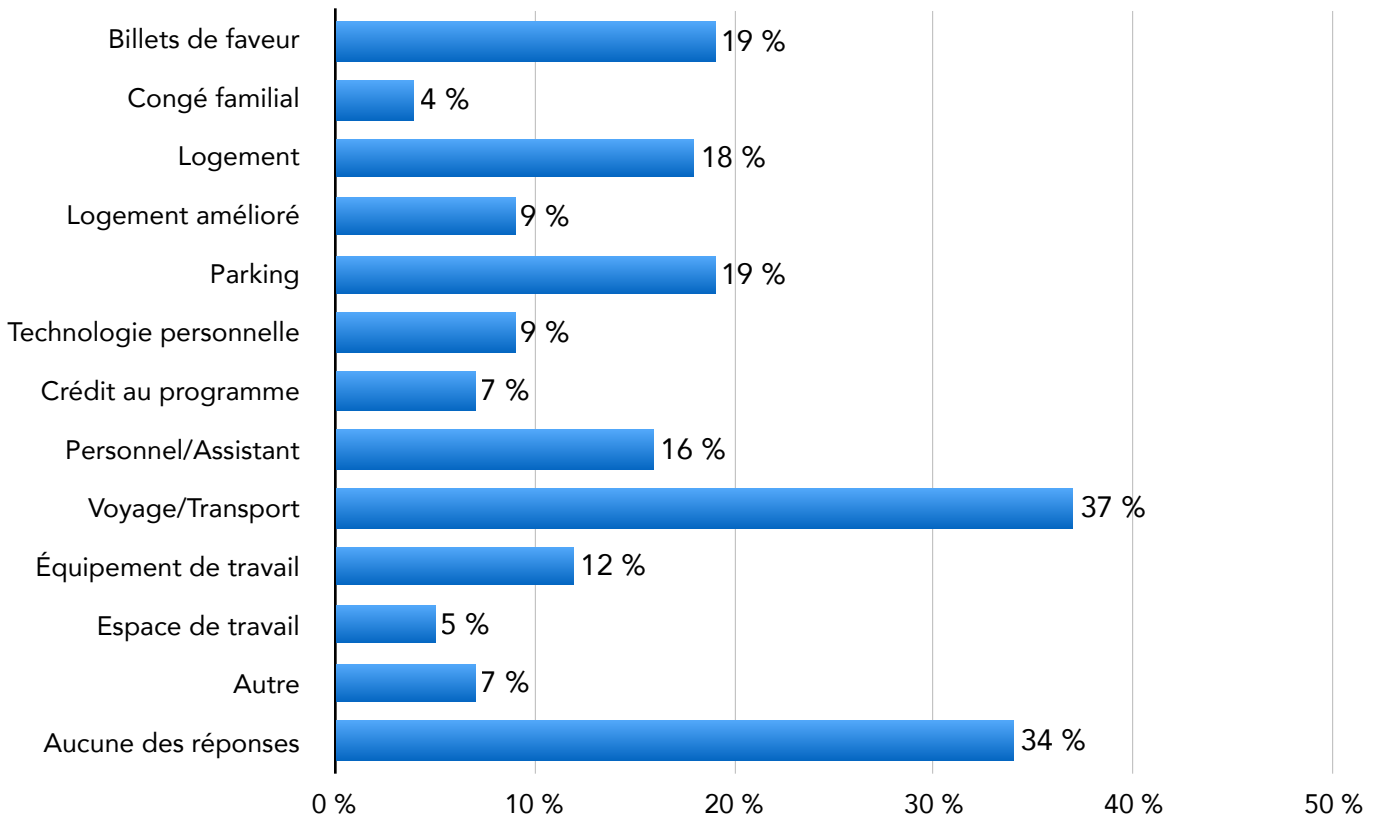
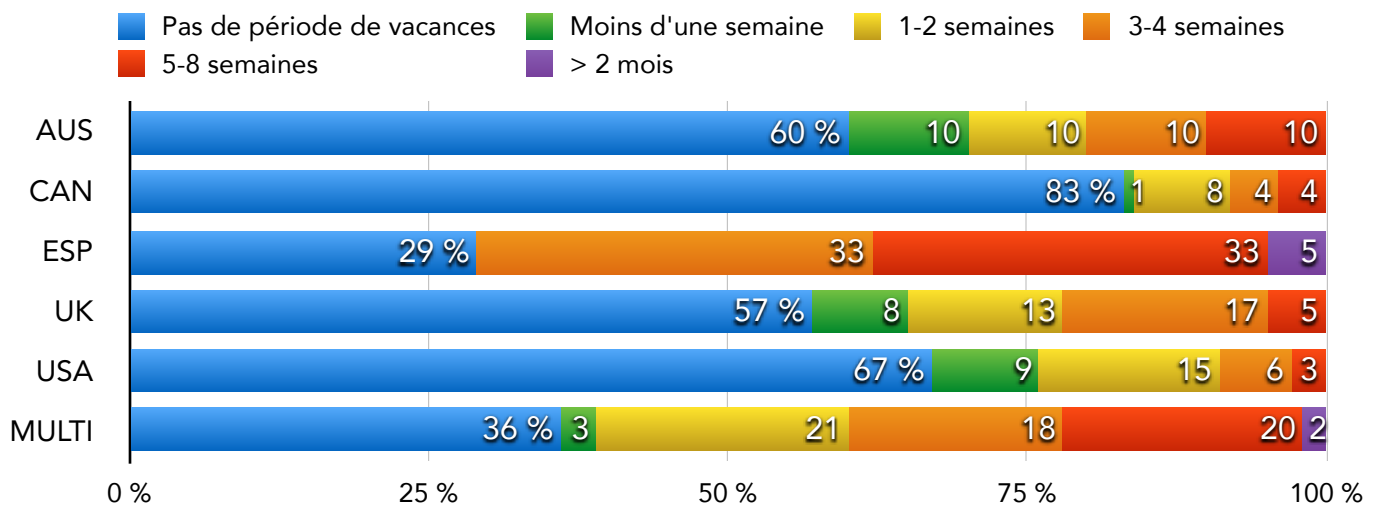


Illustration 68 : Congés payés au cours des 12 derniers mois par pays

(n=voir texte)



On ne peut analyser les tendances de l'emploi sans examiner la discrimination à l'embauche. 52 % des participant.es à l'enquête (n = 1 594) ont déclaré que la discrimination identitaire avait eu un impact sur leur capacité à obtenir un travail de régisseur.e et 3 % ont choisi « préfère ne pas répondre ». Il s'agit d'une statistique autodéclarée qui s'applique à l'ensemble de la carrière de régie du ou de la participant.e. Ces données ne peuvent donc pas être utilisées pour identifier un nombre spécifique de cas ou suivre si les taux de discrimination évoluent chaque année. Il convient également de noter que de nombreux.ses régisseur.es ont déclaré avoir été victimes de discrimination à l'embauche en raison de l'intersection de plusieurs identités démographiques.

L'**Illustration 69** présente le pourcentage de participant.es à l'enquête qui s'identifie à un groupe démographique et qui ont autodéclaré une discrimination à l'embauche pour un emploi en régie de scène. Deux catégories de discrimination ne peuvent pas être analysées dans ce format. La première est « nationalité/pays d'origine » (3 % de toutes les réponses), car cette catégorie s'étend au-delà de l'identité raciale et la question de la race n'a été posée qu'aux participant.es américain.es. La deuxième catégorie était l'âge : 39 % des participant.es ont déclaré avoir été victimes de discrimination basée sur l'âge à un moment donné de leur carrière. Sur les 614 régisseur.es qui ont signalé une discrimination basée sur l'âge, 81 % parce qu'ils ou elles étaient trop jeunes, 14 % parce qu'ils ou elles étaient trop âgé.es et 5 % avaient été victimes de discrimination au cours de leur carrière, parce qu'ils ou elles étaient trop jeunes, puis plus tard, trop âgé.es. De plus, 3 % des participant.es ont signalé une discrimination à l'embauche fondée sur d'autres identités telles que la religion, le statut parental et la taille physique.

Illustration 69 : Discrimination identitaire lors de l'embauche de cadres de direction (n=voir texte)

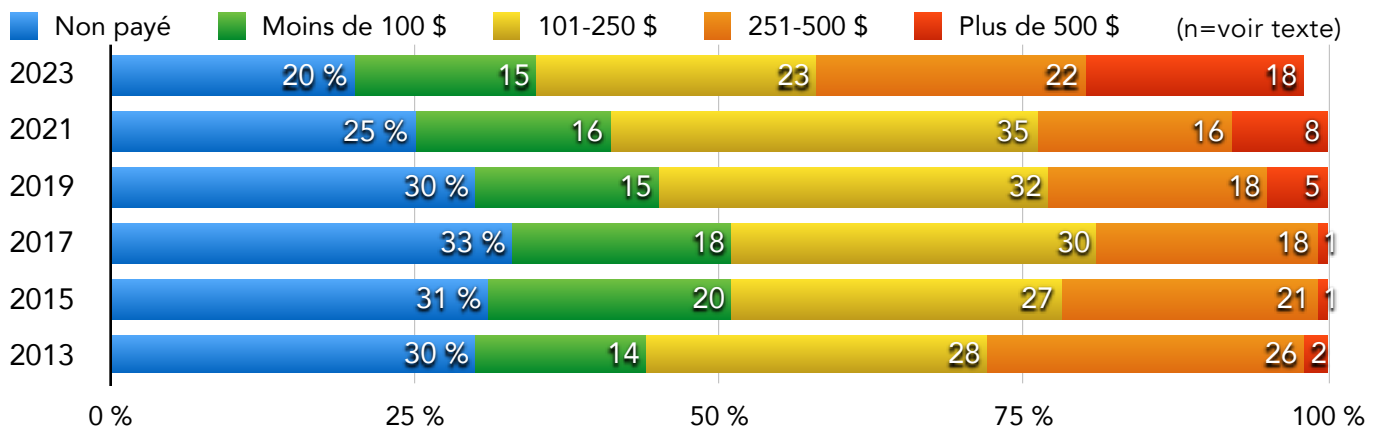
Discrimination	Groupe d'identité	n= pour le groupe	Signale une discrimination à l'embauche
Genre	Femme	1 093	26 %
	Homme	328	19 %
	Non binaire	158	34 %
Race (États-Unis)	PANDC (É-U)	219	26 %
	Blanche (É-U)	963	6 %
Orientation sexuelle	LGBTQIA+	820	6 %
	Not LGBTQIA+	725	3 %
Handicap	Avoir un handicap	282	28 %
	Sans handicap	1 289	<1 %

Les participant.es ont également été interrogé.es sur le harcèlement sexuel dans leur travail de régie de scène. Dans un groupe de 1 615 régisseur.es, 53 % avait été témoin de harcèlement sexuel au travail (3 % ont choisi Préfère ne pas répondre) et 35 % ont eux-mêmes été victimes de harcèlement sexuel (3 % ont choisi Préfère ne pas répondre).

Le secteur des arts de la scène tente de lutter contre le harcèlement sexuel dans le milieu de travail en employant des coachs, des coordinateur.trices, des chorégraphes et des consultant.es en Intimité. L'Intimité artistique ne s'attaque qu'à des formes spécifiques de harcèlement dans le milieu de travail, mais 71 % des régisseur.es dans le monde (n = 1 614) ont travaillé avec un.e représentant.e d'Intimité artistique au moins une fois.

La dernière série de questions sur l'emploi s'adressait aux participant.es en début de carrière. Parmi les 217 stagiaires, apprenti.es et étudiant.es interrogé.es, 67 % étaient « extrêmement susceptible » de poursuivre une carrière en régie de scène, et 25 % étaient « plutôt susceptible ». Comme nous l'avons vu précédemment, la décision de poursuivre une carrière de régisseur.e peut être influencée par la capacité d'une personne à financer sa formation. On a demandé aux Américain.es qui avaient participé à un stage ou à un apprentissage au cours des deux dernières années quel montant ils et elles avaient reçu. L'illustration 70 comprend les données des cinq enquêtes précédentes pour montrer comment la rémunération des stages a changé depuis la pandémie (2023 n=175, 2021 n=142, 2019 n=207, 2017 n=312, 2015 n=420, 2013 n=204). Les données de 2023 totalisent 98 % puisque 2 % ont déclaré devoir payer leur stage. Sur les 137 participant.es ayant reçu une compensation, 23 % ont déclaré avoir reçu une rémunération pour heures supplémentaires, une augmentation depuis la pandémie.

Illustration 70 : Rémunération hebdomadaire pour le stage/apprentissage le plus récent (États-Unis)



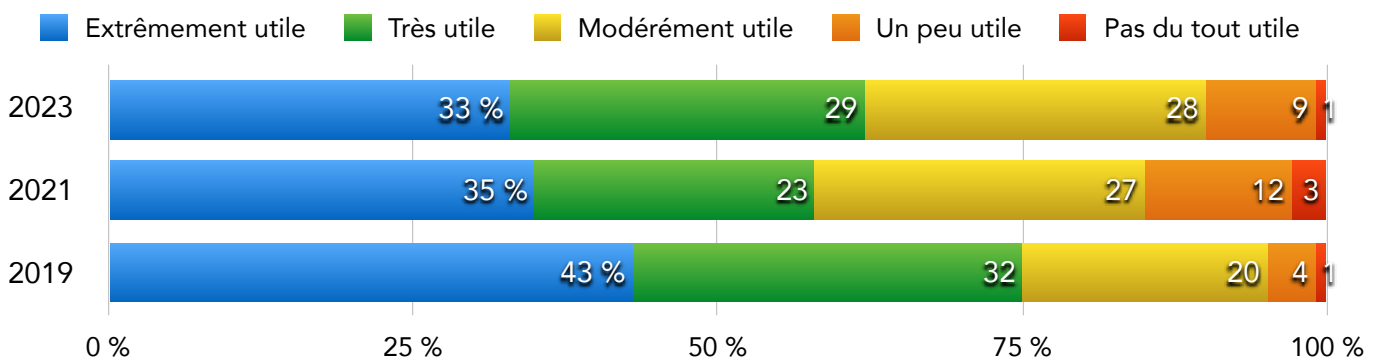
Tout comme les régisseur.es peuvent être rémunérés avec plus qu'un simple salaire, les stagiaires et les apprenti.es peuvent également recevoir une rémunération non basée sur le salaire [Illustration 71]. Les « transports locaux » comprenaient les titres de transport pour les transports en commun, tandis que les « voyages sous contrat » incluaient les déplacements vers et depuis la ville où se tenait l'événement. Dans l'ensemble, 40 % des 173 réponses estiment que leur indemnisation de stage/ apprentissage était équitable, soit une augmentation par rapport à 32 % en 2021, mais ce n'est toujours pas une majorité des réponses.

Illustration 71 : Rémunération non salariale des stagiaires basée sur la rémunération hebdomadaire

Catégorie de paie hebdomadaire	Logement	Logement à prix réduit	Repas	Transport local	Voyage sous contrat
J'ai payé le producteur	33 %	33 %	67 %	0 %	0 %
Non payé	9 %	0 %	0 %	3 %	0 %
Moins de 100 \$	38 %	0 %	4 %	4 %	8 %
101-250 \$	72 %	8 %	13 %	10 %	10 %
251-500 \$	50 %	11 %	5 %	11 %	8 %
Plus de 500 \$	34 %	3 %	14 %	10 %	14 %

Bien que la rémunération s'améliore, la perception de l'utilité des stages de régie de scène aux États-Unis n'est pas revenue aux niveaux pré-pandémiques [Illustration 72]. Quels sont les objectifs d'un stage, sont-ils transmis efficacement aux participant.es et sont-ils atteints par le producteur, l'équipe de régie et le stagiaire ?

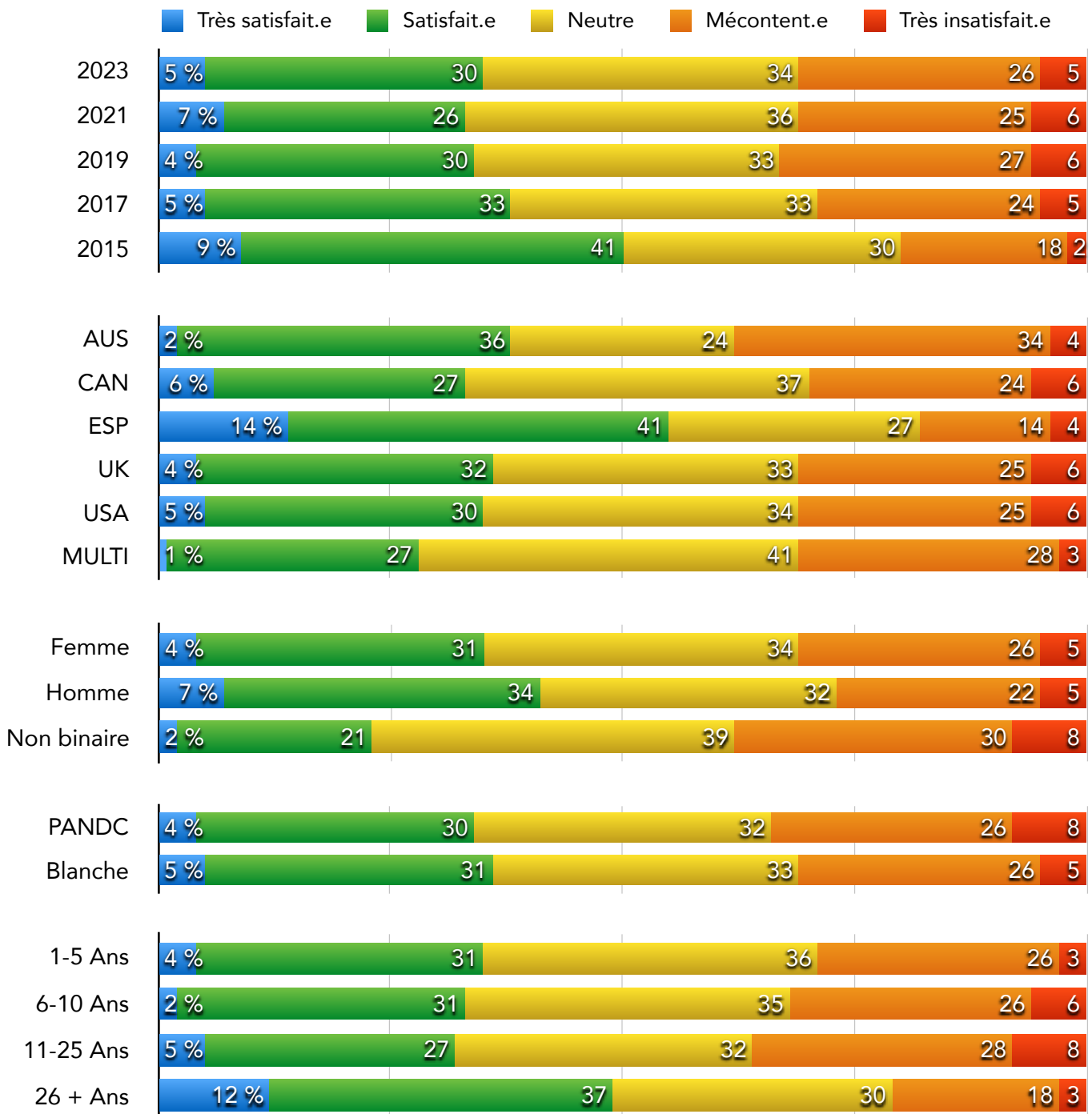
Illustration 72 : Utilité du stage/apprentissage au cours des deux dernières années



SECTION IV : PERSPECTIVES À LONG TERME

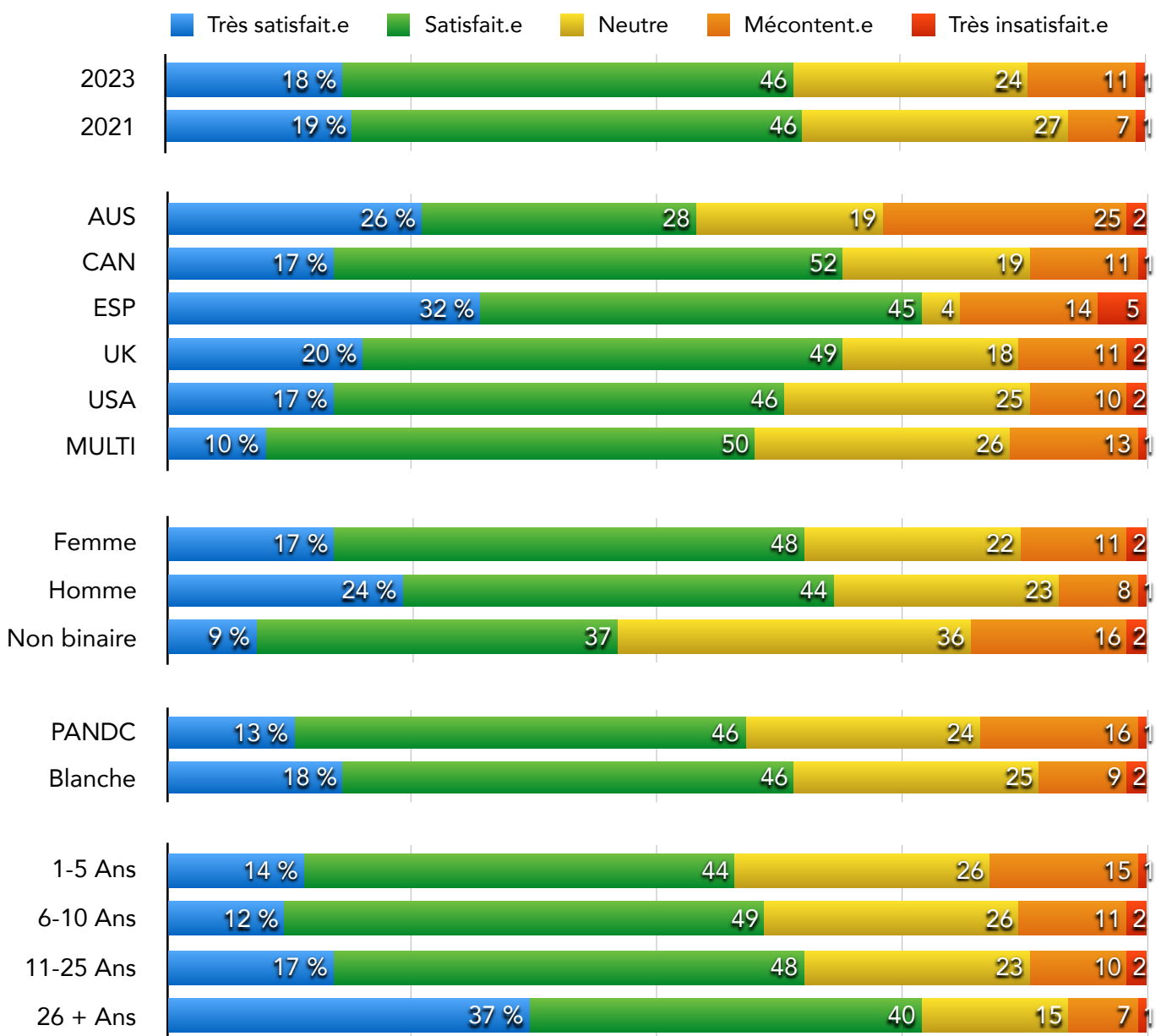
La pandémie mondiale a été l'occasion de réorienter les priorités. L'illustration 73 analyse la satisfaction globale des participant.es à l'égard de l'équilibre entre le travail et la vie personnelle (n = 1 403), par groupe de pays (AUS n = 47, CAN n = 104, ESP n = 22, UK n = 103, USA n = 1 049, MULTI n=71), l'identité de genre (n=1 391), la race aux États-Unis (n=1 021) et les années d'expérience dans le domaine (n=1 391).

Illustration 73 : Satisfaction à l'égard de l'équilibre travail/vie personnelle (n=voir texte)



En association avec la question sur l'équilibre travail/vie, il y avait une question sur la satisfaction globale à l'égard de la carrière de régisseur.e. Les deux questions étaient ouvertes à tous.tes les participant.es autres que les étudiant.es actuel.les et les personnes ayant moins d'un an d'expérience. L'illustration 74 analyse la satisfaction des participant.es par année (2023 n=1 406, 2021 n=731), par groupe de pays (AUS n=47, CAN n=105, ESP n=22, UK n=103, USA n=1 050, MULTI n =72), identité de genre (n=1 394), race aux États-Unis (n=1 022) et par années d'expérience dans le domaine (n=1 394). Tel qu'indiqué dans chaque édition de cette enquête, les personnes insatisfaites en régie de scène sont moins susceptibles de consacrer 10 à 15 minutes à une enquête bénévole sur le domaine, de sorte que les niveaux d'insatisfaction peuvent être sous- estimés.

Figure 74 : Satisfaction à l'égard de la carrière de régisseur.e (n=voir texte)



On a demandé aux participant.es à l'enquête d'identifier les facteurs qui ont contribué à leur niveau de satisfaction ou d'insatisfaction. Nous avons reçu 577 réponses liées à la satisfaction professionnelle, qui ont ensuite été classées avec des citations représentatives des participant.es :

La passion pour la création artistique, 27 % de tous les facteurs de satisfaction

- J'adore mon travail ! J'ai l'impression d'avoir trouvé une job qui me stimule et correspond à mes habiletés, envies, qualités personnelles et à mon expérience variée. Il me reste tant de choses à essayer et à apprendre en régie, ce qui est très excitant car je me sens en même temps très compétente et en contrôle, je ne prends pas de contrat qui soit au-delà de mes habiletés, que j'ai appris à connaître avec mes précédentes expériences. Je suis satisfaite quand je sens que j'ai donné plus que ce qui était attendu de moi et quand j'ai prévenu des problèmes potentiels...
- Je suis bien payé (je devrais certainement être payé plus et ce serait bien d'obtenir des avantages sociaux, mais je suis mieux payé que d'autres personnes que je connais), je travaille avec de bonnes personnes, j'ai un style de vie aventureux et je suis stimulé et je grandis chaque jour où je travaille. J'ai une vie sociale/familiale saine et même s'il y a de la place pour la croissance, je sens que ma trajectoire va dans la bonne direction à une bonne vitesse.
- Le changement de production théâtrale tous les deux mois, et profiter de l'art aux premières loges.
- J'ai la chance de travailler comme régisseur à temps plein depuis plus de 25 ans. - faire ce que j'aime, travailler avec toutes sortes d'artistes, tout en me sentant en sécurité financière. En tant que membre de l'AEA, j'ai une assurance maladie, un 401 K. Et après 25 ans, j'éprouve toujours de la joie à aller travailler.

Disponibilité du travail, 19 %

- J'ai pu travailler de manière constante et je gagne suffisamment pour vivre confortablement et épargner pour l'avenir.
- Je travaille de manière viable et continue, et les liens que j'ai noués tout au long de ma carrière mènent à des offres d'emploi et à des opportunités. C'est satisfaisant de voir cela porter fruit au fil du temps et me permettre de faire des choix qui me servent au mieux maintenant.
- J'aime mon travail dans son ensemble et je me suis construit une place au sein de la communauté où je me sens apprécié et désiré. Je suis enfin dans un endroit où je peux choisir des contrats avec de bonnes compagnies plutôt que de prendre tout ce que je peux pour garder un toit au-dessus de ma tête.
- Faire un travail intéressant et stimulant, avoir une variété de postes différents (SM, ASM) être réservé pour une saison, travailler avec d'excellents collaborateurs sur des productions. La variété est essentielle!

Sentiment de communauté ou d'équipe, 16 %

- Les gens avec qui je travaille, les spectacles sur lesquelles je travaille (sont-elles passionnantes et attrayantes pour moi ?), la flexibilité dans ma journée de travail, le recadrage des attentes loin de la perfection, la façon dont le travail alimente mes passions.
- Je suis satisfait lorsque je travaille parce que j'aime ce que je fais. Travailler avec des gens que j'aime fait une énorme différence. Se sentir apprécié fait une énorme différence .
- Je me suis fait un nom et j'ai noué des liens avec des gens qui continuent de m'embaucher pour travailler sur plusieurs projets tout au long de l'année. J'ai de nombreux anciens acteurs qui sont toujours amis et louent mon éthique de travail et adorent m'avoir sur leurs productions.
- Un milieu de travail agréable, les collègues/ami.es qu'on retrouve sur un projet, les nouveaux défis relevés, la découverte de nouveaux textes, de nouvelles personnes, de nouvelles perspectives.

Structure de travail et salaires, 12 %

- Un meilleur salaire, une véritable attention de la part de compagnie qui embauche et le soutien des producteurs qui accordent suffisamment de temps, d'espace et de fonds pour favoriser un environnement créatif et collaboratif sain.
- Salaire décent, équilibre travail-vie personnelle décent, bonnes relations d'équipe, bonnes relations avec la gestion, possibilité d'avancement, possibilité de commenter/contribuer.
- Je suis un régisseur indépendant en corporatif. J'accepte autant de travail que je le souhaite et (pour la plupart) j'ai le choix de refuser du travail à des fournisseurs dont le style de travail ne me convient pas. Je travaille intensément pendant de longues périodes, mais j'ai ensuite la liberté de prendre des congés plus longs car je suis bien rémunéré pour mon travail et mon niveau d'expérience .
- Le passage à une semaine de travail de 5 jours, avoir du temps libre supplémentaire pendant les spectacles, avoir des employeurs plus ouverts aux congés nécessaires.

Nous avons également reçu 147 réponses liées à des causes d'insatisfaction professionnelle :

Manque d'opportunités, 28 % de tous les facteurs d'insatisfaction

- Faible salaire, je ne connais pas assez de gens dans ma région, donc j'obtiens moins d'emplois, pas de travail de régie à temps plein.
- Incapacité de gravir les échelons de carrière et sentiment d'être bloqué dans le purgatoire de la mi-carrière.
- La pandémie de COVID a été un revers majeur pour ma progression de carrière, j'étais sur la bonne voie pour obtenir un poste dans l'industrie que je désirais et que je désire toujours, et j'ai été obligé de le mettre de côté pour survivre. Ce n'est que très récemment que j'ai pu recommencer à travailler sur ma progression de carrière.
- J'ai du mal à conserver un travail régulier. Je veux être embauché de manière fiable et je n'en suis pas encore là.

Charge de travail, 20 %

- La nécessité d'être « de garde » tout le temps, notamment en réponse au COVID et à la gestion des changements de distribution.
- Le manque de ressources (humaines et financières) qui rendent difficile le travail de régisseur.e au théâtre, les heures ont toujours été longues et intenses et post pandémie c'est devenu intolérable.
- Manque de soutien adéquat pour les régisseur.es, surtout à la lumière des besoins croissants du processus théâtral (cas neuroatypiques, répétitions d'enregistrement vidéo, Zoom, attentes technologiques.) Le travail n'est plus reconnaissable à ce qu'il était et n'a fait qu'accroître le déséquilibre dans le travail/vie. Lorsque je travaille sur une pièce de théâtre, tout le reste s'arrête, pas d'amis ou de famille, pas de cuisine, pas de ménage, il n'y a que du temps pour se fondre dans l'horaire et les responsabilités du spectacle. Quand je ne travaille pas au théâtre, j'ai un merveilleux équilibre avec une vie sociale, des repas faits maison, du linge propre, etc. Ça ne vaut tout simplement plus la peine à ce stade de ma vie, la vie est trop courte pour en confier autant à des producteurs ingrats pour un salaire moche/ insoutenable.
- Pas d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, ajouts continus à ma description de tâches étant donné que je prends le relais pour d'autres et que ces tâches me sont ensuite ajoutées parce qu'il est évident que je peux les assumer.

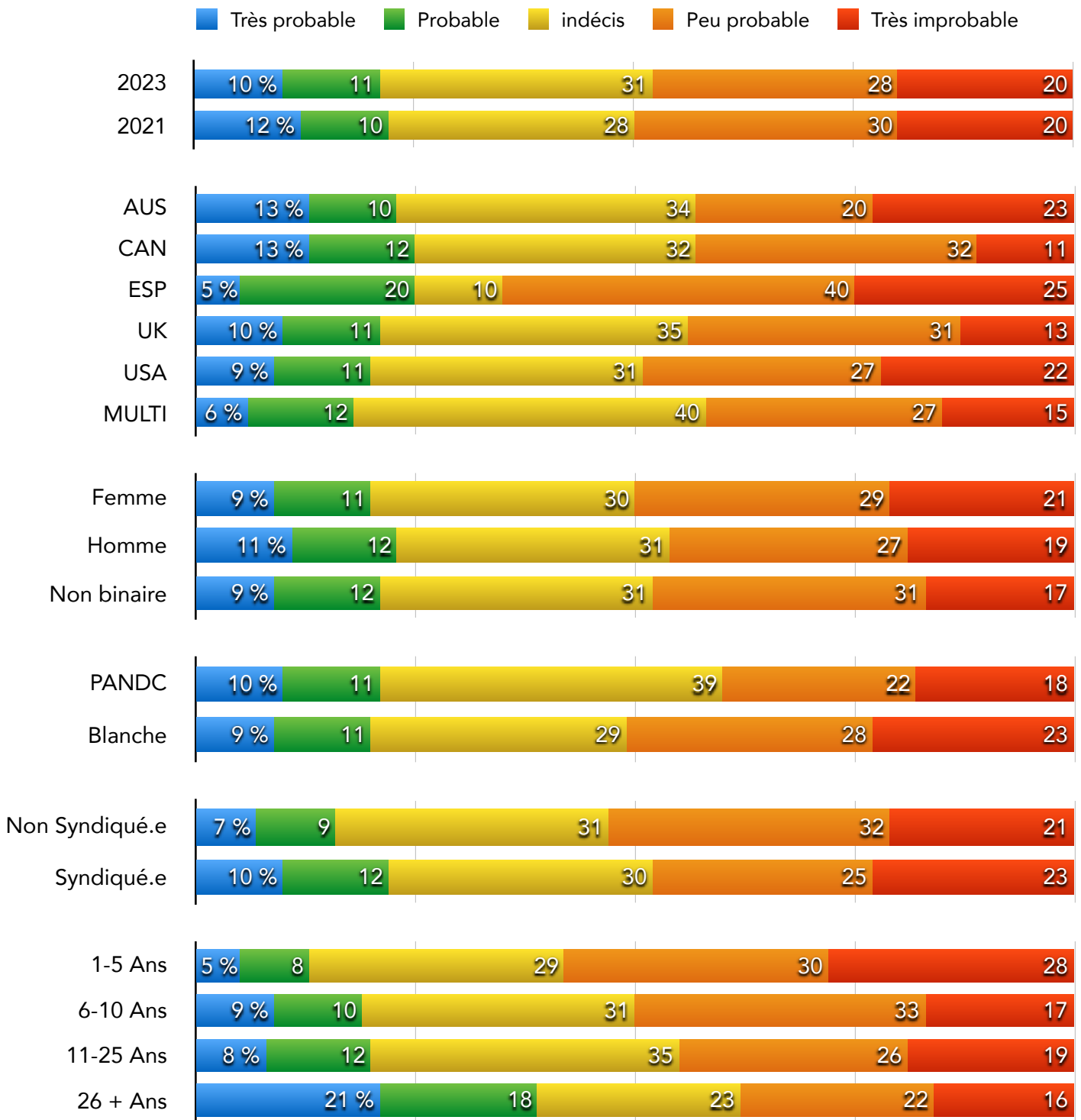
Salaires, 16 %

- Salaire et incapacité d'échapper au travail indépendant en tant que jeune régisseur. Le manque de sécurité d'emploi est mon problème no 1 dans ma vie.
- Le peu ou pas d'opportunités d'emploi qui existent. La précarité du travail et des salaires. Dans la grande majorité des compagnies, la régie est considérée comme inutile ou relève des tâches d'une autre section comme les accessoires ou les costumes.
- J'ai dû abandonner la régie de scène comme carrière principale pour un certain nombre de raisons : mauvais salaire, mauvais horaires, mauvais traitements, etc. À 30 ans, je suis dans une situation étrange où je dois essentiellement repartir à zéro dans un nouveau domaine dans lequel je ne suis pas non plus tout à fait sûr de rester. Je n'ai pratiquement pas d'argent économisé pour la retraite ou en général, ce qui est une situation inquiétante. Et même malgré cela, la scène théâtrale/la communauté dans laquelle je suis est si incroyablement hostile aux artistes trans, et tellement centré sur le capitalisme, que c'était insatisfaisant dès le départ.
- Ces dernières années, depuis mon déménagement à New York, j'ai connu plus de périodes de chômage. Même si mes emplois sont mieux rémunérés, la nature sporadique des emplois équivaut à autant ou à moins d'argent. J'aurais aimé qu'il n'y ait pas autant d'obstacles à l'entrée dans la carrière à New York.

Le défi de toute étude professionnelle est d'atteindre les personnes qui sont si insatisfaites qu'elles ont quitté la profession. Même si cette enquête ne peut pas atteindre directement ce groupe, depuis 2009, elle inclut la question : « Quelle est la probabilité que vous quittiez le domaine de la régie de scène dans les cinq prochaines années ? » **L'illustration 75** ventile les réponses par année (2023 n=934, 2021 n=634), groupe de pays (AUS n=30, CAN n=75, ESP n=20, UK n= 83, États-Unis n = 676, MULTI n = 48), identité de genre (n = 923), race aux États-Unis (n = 657), statut syndical aux États-Unis (n = 664) et années d'expérience dans le domaine (n = 925).

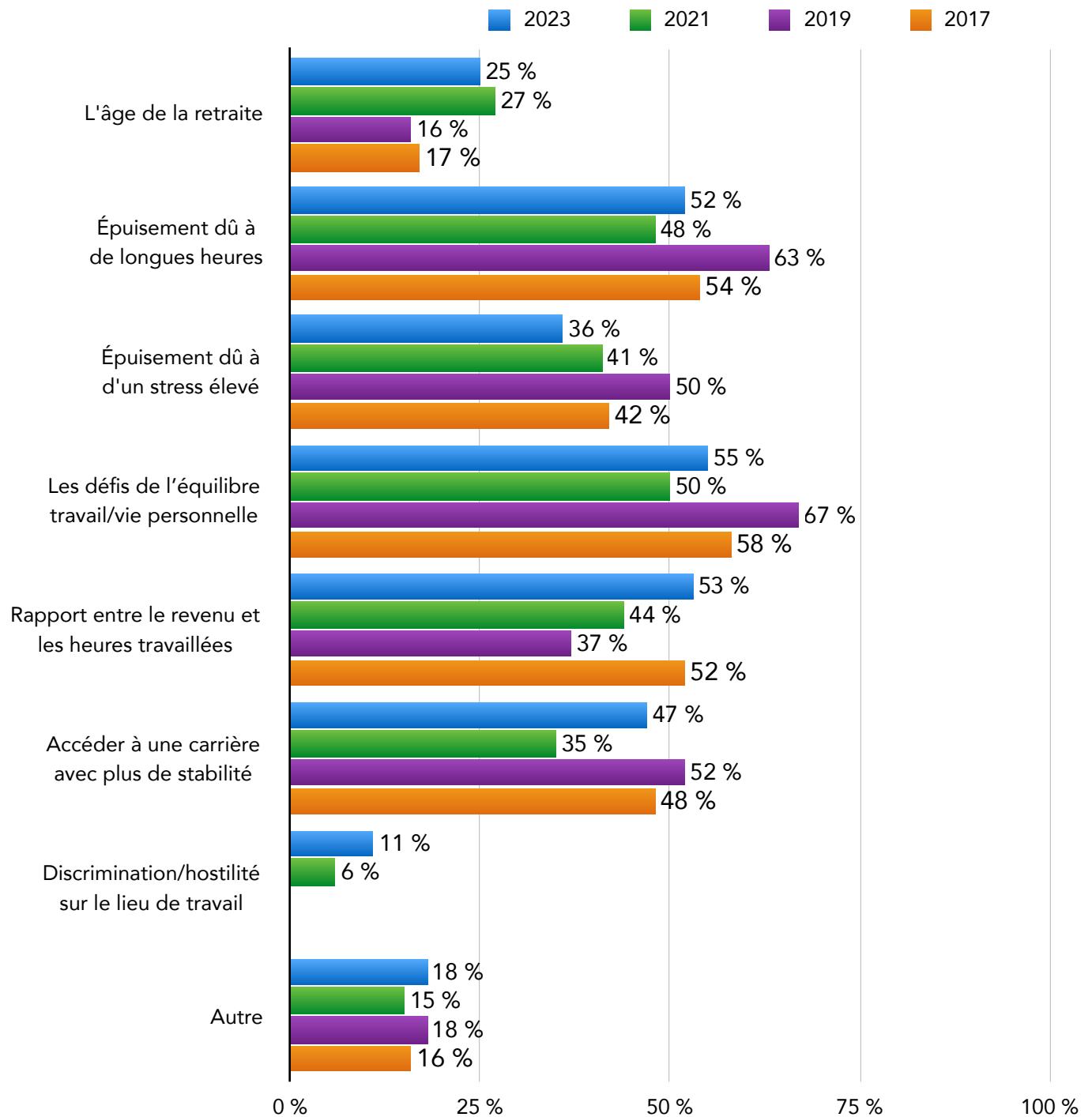
Illustration 75 : Probabilité de quitter la régie de scène au cours des cinq prochaines années

(n=voir texte)



Il existe de nombreuses raisons potentielles pour quitter le métier de régisseur.e. On a demandé aux participant.es à l'enquête qui ont indiqué qu'ils ou elles étaient « très susceptibles » ou « susceptibles » de quitter le domaine (les participant.es pouvaient fournir plus d'une réponse). L'illustration 76 compare les facteurs les plus courants avant la pandémie, au plus fort de la pandémie et à mesure que le monde sort du confinement. Certaines des réponses « Autres » concernaient la santé, les soins à apporter à la famille, le manque de satisfaction au travail et la recherche de nouveaux défis.

Illustration 76 : Facteurs contribuant à la probabilité de quitter la gestion de scène (2023 n=195)



La dernière question de l'enquête 2023 était nouvelle : quelle est la chose la plus importante qui devrait changer dans la régie de scène ? Nous avons reçu 900 réponses à cette question, difficiles à catégoriser compte tenu de la diversité des expériences. Mais les trois thèmes les plus courants ressortant de ces réponses étaient une rémunération équitable pour le travail, la nécessité de meilleurs horaires et d'un meilleur équilibre entre travail et vie privée, ainsi que l'appréciation et le respect de la part des employeurs et des membres de l'équipe. Ces 900 recommandations pourraient constituer leur propre rapport, mais ce rapport se termine par onze exemples :

- Horaire de travail, il est courant parmi ceux et celles que je connais de travailler de longues heures et de travailler pendant que d'autres sont en pause. Les horaires intensifs de l'industrie dans son ensemble doivent devenir plus raisonnables et durables pour que les gens puissent continuer à travailler pendant de nombreuses années plutôt que de « s'épuiser » ou de devoir démissionner pour fonder leur famille.
- Une augmentation des salaires qui permettrait de prendre quelques jours de vacances entre les projets plutôt que de les faire les uns après les autres sans jamais s'arrêter.
- Nous avons besoin de plus de personnes dans les équipes de régie. Une dotation en personnel appropriée permet de mieux déléguer, d'améliorer les flux de travail et d'atténuer le martyre attendu des régisseur.es de scène.
- Nous ne sommes pas de simples observateurs qui « s'assoient au fond et prennent des notes » ; nous sommes des collaborateurs artistiques. Des répétitions aux réunions de production, notre responsabilité consiste à préparer le terrain pour que les autres puissent explorer librement. Nous faisons autant partie de l'équipe de création que n'importe qui d'autre.
- La haute direction doit comprendre qu'à mesure que les spectacles deviennent techniquement plus lourds et que le climat social du monde devient plus complexe, ils doivent appuyer et valider leurs régisseur.es dans leur travail puisqu'ils les représentent au théâtre...
- Travail non rémunéré/non comptabilisé (rapports, calendriers, courriels, temps de préparation, démontage, etc.)
- Stages non rémunérés et professionnalisation du travail non syndiqué. Ces attentes accrues de ce que les jeunes régisseur.es devraient être capables de faire sans le soutien et le salaire d'un.e régisseur.e syndiqué.e expérimenté.e sont injustes et constituent une barrière à l'entrée pour beaucoup de régisseur.es
- Deux jours de congé par semaine. Sans couper les horaires déjà compressés, ni vous faire manquer des choses (« nous demanderons au régisseur de plateau de s'occuper de cette répétition » « vous n'avez pas besoin d'être là »)
- Transition vers une industrie plus verte : adopter et développer une technologie intuitive, fiable et flexible... Réduire la quantité de papier et d'encre gaspillés.
- Ne pas avoir à retourner à Londres si vous ne voulez pas travailler tout le temps loin de chez vous. Aussi l'hypothèse que vous vivez à Londres donc ils ne paient pas de sous/travail n'est pas financièrement viable.
- Il devrait y avoir plus de couverture pour les régisseur.es. Des régisseur.es doublures en fait. Je vois que cela devient lentement courant, mais les producteurs devraient vraiment prévoir un budget pour cela et faire en sorte que ce soit courant dans tous les théâtres. Sans régisseur.es doublures, les régisseur.es se sentent obligé.es de travailler lorsqu'ils ou elles sont malades, se sentent obligé.es de rater des événements de la vie (mariages, anniversaires, remises de diplômes, funérailles), et en général, cela ne leur donne pas la possibilité de revendiquer et d'améliorer l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

CONCLUSION

Une étude de cette ampleur révèle à quel point le domaine de la régie de scène s'est étendu au fil du temps. Nous avons tous et toutes notre perception du travail et de l'environnement de travail, mais nous espérons que cette étude a élargi cette vision, en particulier en ce qui concerne les régisseur.es travaillant dans d'autres régions du monde. Dans la section des commentaires, un certain nombre de participant.es se sont excusé.es parce qu'ils et elles pensaient qu'ils ou elles seraient une exception. C'est directement grâce à ces réponses que cette étude est passée d'un aperçu du théâtre régional à but non lucratif aux États-Unis à une compréhension beaucoup plus large (par exemple, est-ce que la régie d'événements devrait avoir sa propre série de questions?). Il existe encore des hypothèses et des biais dans l'enquête ; je vous demande pardon pour ces limitations et j'espère que vous partagerez des suggestions pour améliorer l'enquête dans les années à venir.

Même si ce rapport a pris de l'ampleur, l'enquête elle-même était en réalité plus courte que les éditions précédentes. Dans les années 2010, l'enquête offrait une série de questions unique aux ancien.nes participant.es afin de tester de nouvelles questions. En raison de la perte de nombreux régisseur.es pendant la pandémie, les versions 2021 et 2023 ne proposaient pas ce titre « enquête vétérans », mais il reviendra dans la dixième édition de l'étude ! Veuillez participer à nouveau à cette enquête en octobre 2025 pour répondre à de nouvelles questions et partager ce qui a changé. Vous pouvez vous inscrire à une liste de diffusion uniquement utilisée pour annoncer l'enquête et son rapport sur www.stagemanagersurvey.com.

Je tiens à remercier les 1 979 régisseur.es du monde entier qui ont collectivement consacré plus de 550 heures de bénévolat pour fournir ces informations incroyablement précieuses sur notre profession. Je tiens également à remercier tous les leaders de notre domaine pour avoir promu cette étude, l'Université Elon pour avoir soutenu cette recherche et Brianna Boucher pour m'avoir aidé tout au long du processus. Si vous avez des corrections ou des suggestions pour de futures enquêtes, veuillez me contacter à davidjmcgraw@gmail.com. Je souhaite qu'une nouvelle génération de régisseur.es puisse poursuivre cette conversation : si vous souhaitez contribuer à la production de futures études, contactez-moi !

Ce travail est sous licence internationale Creative Commons Attribution-Pas d'Utilisation Commerciale-Pas de Dérivés 4.0. Vous êtes libre de partager ou de publier ce rapport à des fins non commerciales à condition de fournir un lien vers www.stagemanagersurvey.com. Si vous partagez des parties de cette enquête sur vos réseaux sociaux personnels, veuillez indiquer l'adresse du site Web afin que d'autres puissent découvrir le rapport complet. Si vous souhaitez utiliser une partie de ce rapport à des fins commerciales, veuillez contacter David McGraw à davidjmcgraw@gmail.com.



**Attribution-NonCommercial-
NoDerivatives 4.0 International
(CC BY-NC-ND 4.0)**