

# TRAVAILLER DANS UNE ENTREPRISE DU SPECTACLE : ANGOISSE OU ÉPANOUISSEMENT ?



Le travail,  
Facteur de risques ou de santé ?

# Le travail ? Plaisir ou souffrance ?

## Travail vs Santé

*Tripalium, Trabulare, ...*

- Les travailleurs tous passifs, aliénés et épuisés



## Travail = Santé

*Work, ergon, opéra, werk, .....*

- Les travailleurs actifs et oeuvrant pour fabriquer, transformer et se développer



# Zoom sur ...

## Le travail et ses travailleurs en 2022



# Le rapport ambivalent au travail en 2022

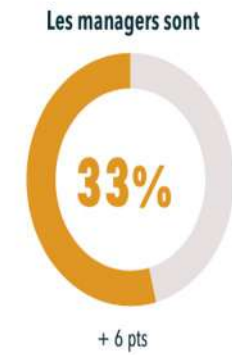
Après 2 ans de crise, le niveau de santé psychologique des salariés reste très dégradé

**41%** de détresse psychologique (DP)  
(+3 pts par rapport à octobre 2021)

DONT **13%**  
EN TAUX DE DÉTRESSE  
PSYCHOLOGIQUE ÉLEVÉ (+1pt)

\*Le détresse psychologique chevauche à la fois des symptômes de dépression et d'épuisement. Lorsqu'elle n'est pas traitée, elle risque d'entraîner des problèmes de santé plus graves tels que diverses maladies psychosomatiques, l'hypertension artérielle, différents troubles anxieux, la dépression sévère et des troubles addictifs.

## 3 POPULATIONS TOUJOURS PLUS EXPOSÉES AUX RISQUES PSYCHOSOCIAUX



EMPREINTE HUMAINE HuCare klimat

Réalisée avec OpinionWay du 27 janvier au 11 février 2022 auprès d'un panel représentatif de 2 001 salariés français.



**La quête de sens inciterait plus de quatre actifs sur dix à quitter leur emploi dans les deux ans** ....majoritairement chez les jeunes, les femmes et les managers

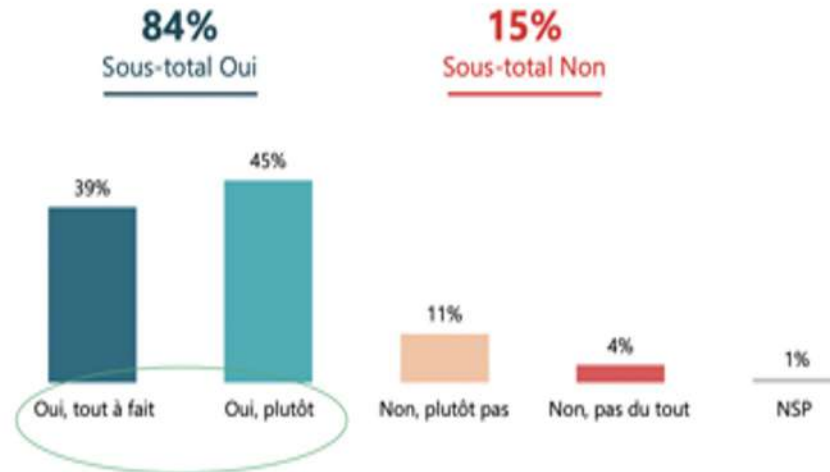


**Les moins de 35 ans accordent une importance plus grande à l'alignement de leurs propres valeurs avec celles de l'entreprise/organisation, et aux questions écologiques.**

# Le rapport ambivalent au travail en 2022

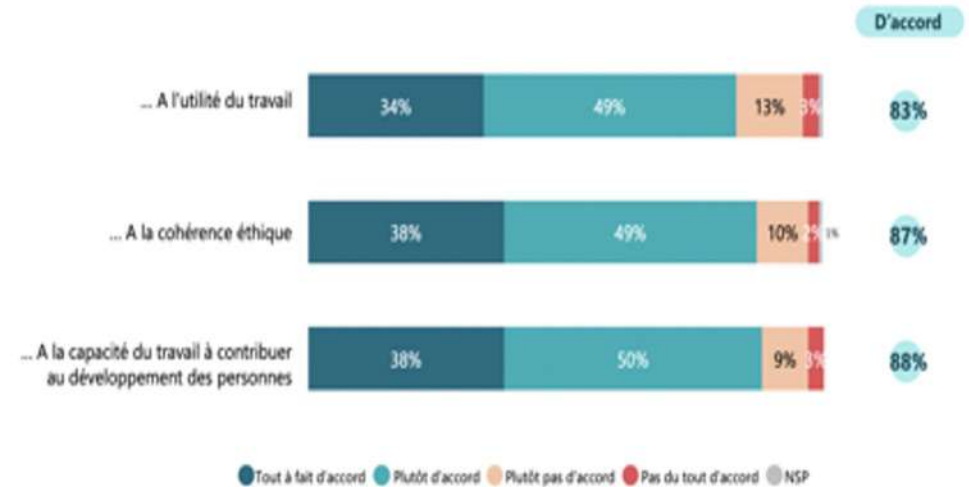
## “ Au global, les actifs ont le sentiment d’avoir un travail qui a du sens

Q. Avez-vous le sentiment d'exercer un métier, d'avoir un travail « qui a du sens » ?  
Les répondants en recherche d'emploi devant répondre en pensant à leur dernier emploi.



## “ Auprès des actifs, les perceptions d’un travail « qui a du sens » reposent sur trois grandes dimensions complémentaires

Pour les actifs, un travail qui « a du sens » répond à trois dimensions complémentaires\*, liées...



...mais un manque de reconnaissance et une rémunération insuffisante pour une part non négligeable des actifs



# Le travail facteur de Troubles Psycho-Sociaux (TPS) aujourd'hui

**Les burn-out augmentent, et ce sont les jeunes les plus à risque** Les échos- 7 juillet 2022

Les troubles psychologiques sont la deuxième cause des arrêts maladie en 2022

Publié le 12 septembre 2022 [santementale.fr](https://www.santementale.fr)

« Les risques psychosociaux sont devenus la préoccupation majeure de nos clients DRH en 2021 » ANDRH

*« Le sujet n'est pas de savoir si les gens arrivent à récupérer hors temps de travail. On voit que c'est ce qu'il se passe pendant le temps de travail Qui s'est dégradé »* (C.Nguyen, psychologue du travail. – 2021)

**« Pour ne pas ruiner leur santé », ils emploient le « quiet quitting » au travail** 20 minutes. 18 octobre 2022

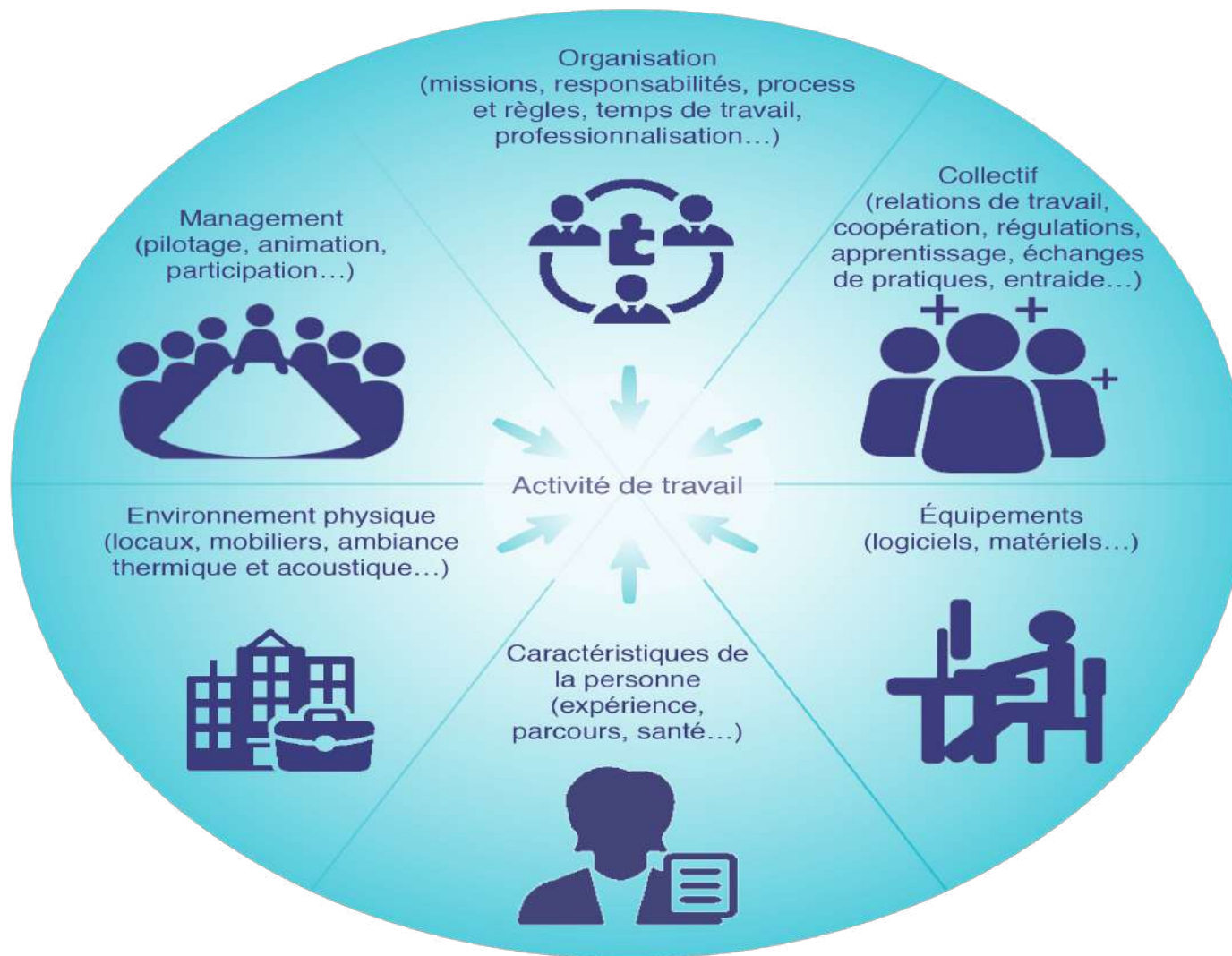
# Zoom sur...

## Les Risques Psycho-Sociaux (RPS)



# Pour comprendre les RPS

## Ce qui impacte l'activité de travail au quotidien

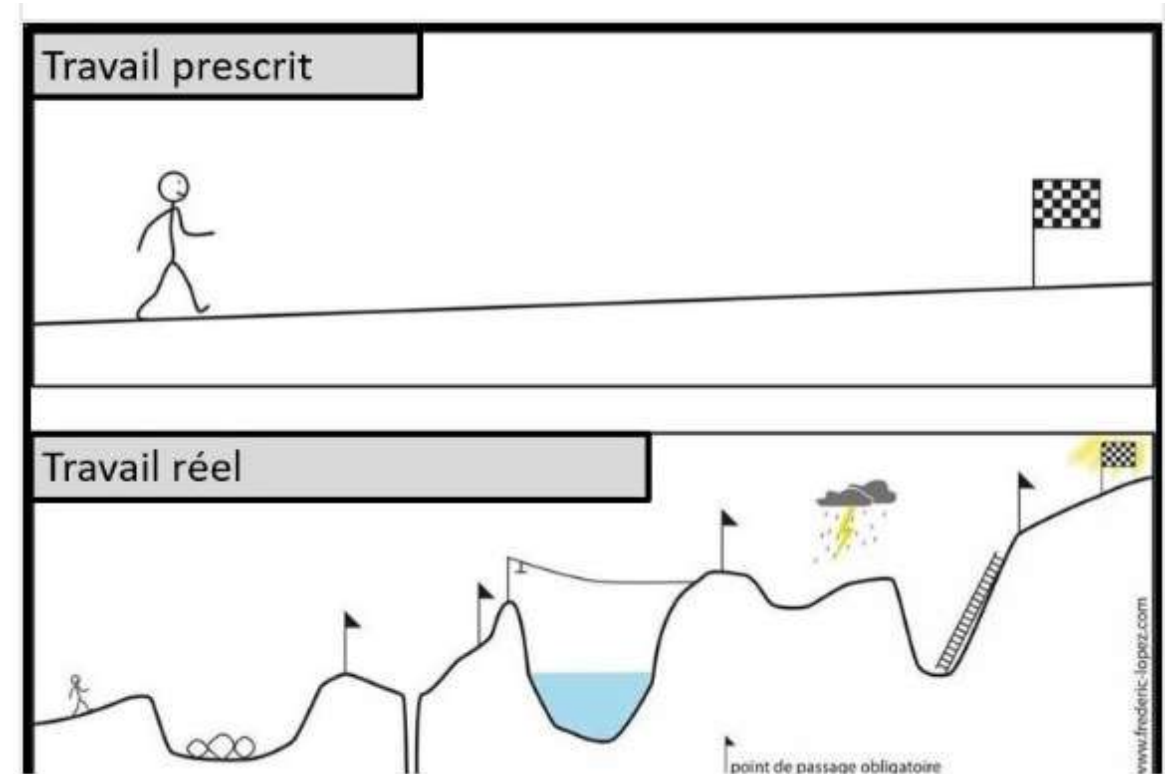
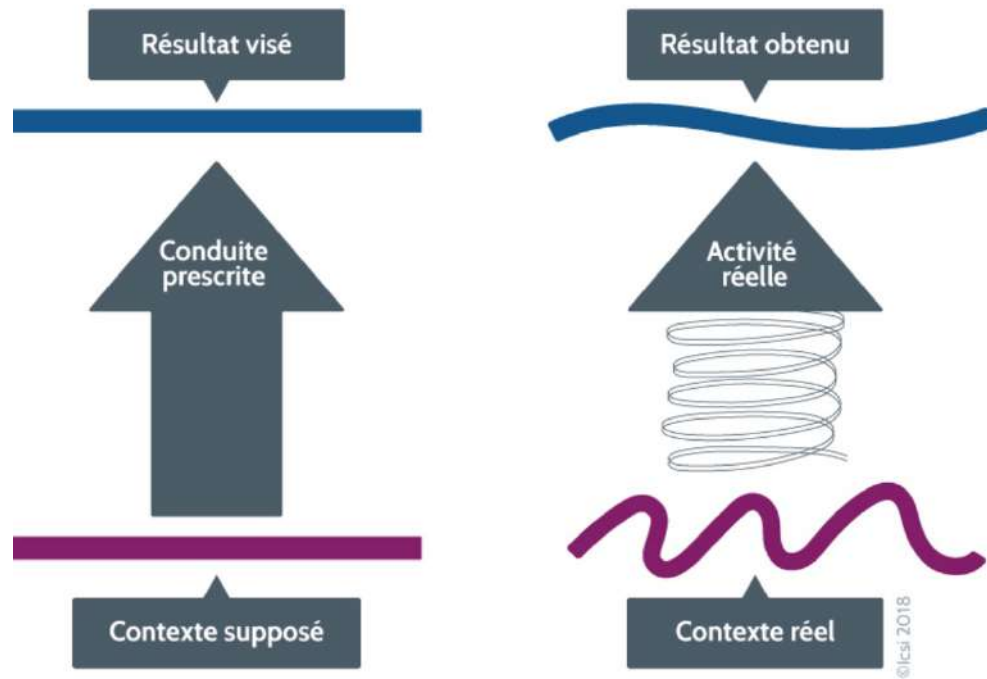


**= un compromis permanent**



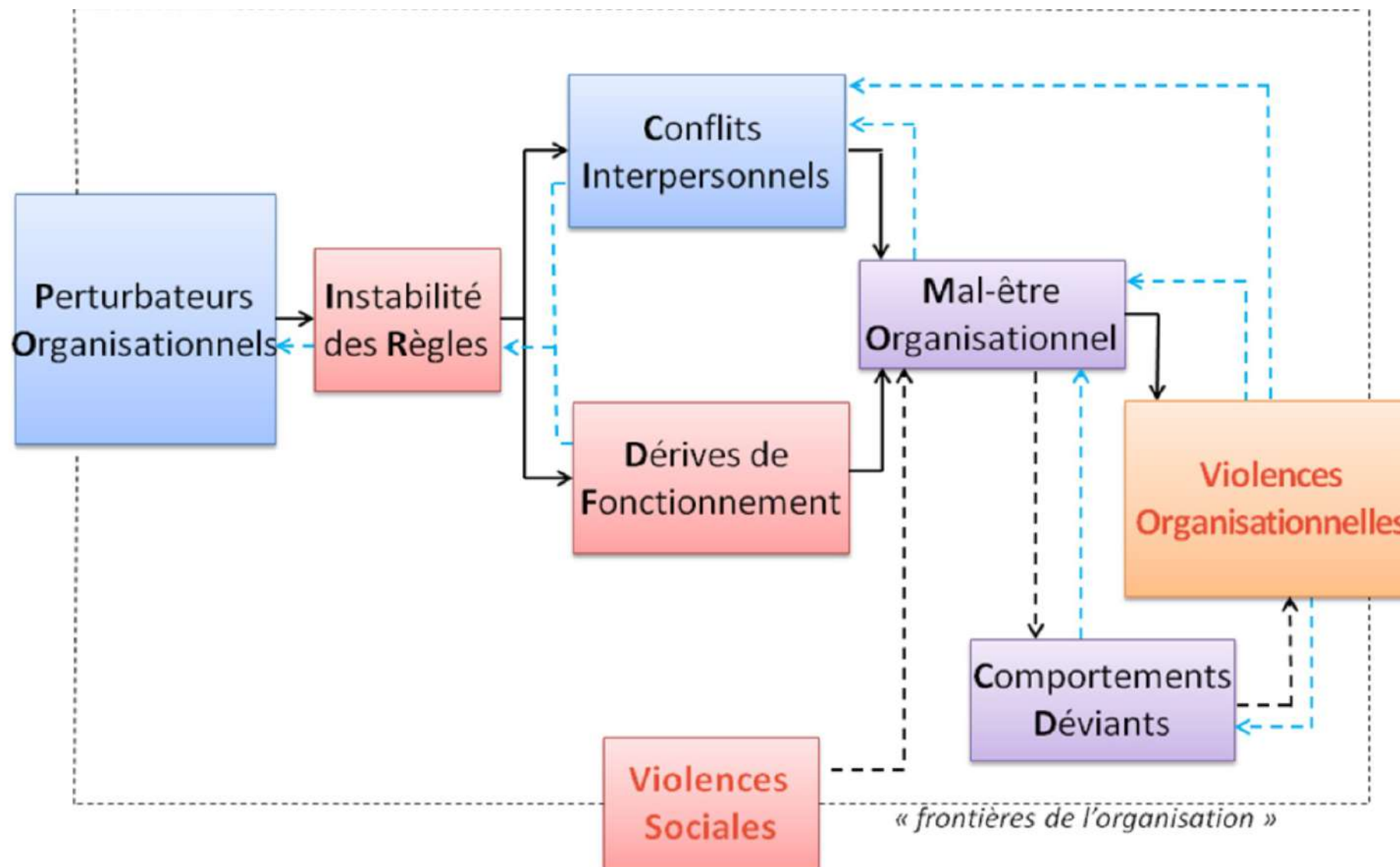
# Pour comprendre les RPS

## La différence entre le travail prescrit et travail réel



Travail réel vs travail prescrit - Crédit : BPgraphiste - ©lcsi

# Des risques engendrés par les "dérèglements » de l'organisation du travail



# Des facteurs de risques liés aux évolutions des conditions de travail

Evolutions technologiques  
Changements organisationnels  
Complexification et densification du travail  
Porosité des sphères de vie  
Contraction du temps et de l'espace  
.....



Rationalisation des processus de production et des outils de gestion  
.....



Les nouvelles attentes  
Nouvelles logiques financières, concurrentielles et réglementaires  
Reporting / Contrôles  
....



## LES 6 CATÉGORIES DE FACTEURS DE RISQUES PSYCHOSOCIAUX

- 1 Intensité et temps de travail**  
Surcharge de travail, existence d'objectifs irréalistes ou flous, longues journées de travail, instructions contradictoires, travail en horaires atypiques, imprévisibilité des horaires de travail...
- 2 Exigences émotionnelles**  
Tensions avec le public, contact avec la souffrance ou la détresse humaine, exigence de devoir cacher ses émotions...
- 3 Manque d'autonomie**  
Faibles marges de manœuvres pour faire son travail, rythme de travail imposé, ne pas pouvoir développer ses compétences, ne pas participer aux décisions...
- 4 Rapports sociaux au travail dégradés**  
Relations conflictuelles avec les collègues ou avec la hiérarchie, aucune perspective de carrière, harcèlement moral...
- 5 Conflits de valeurs**  
Ne pas être fier de son travail, ne pas pouvoir faire un travail de qualité...
- 6 Insécurité de la situation de travail**  
Peur de perdre son emploi, non maintien du niveau de salaire, contrat de travail précaire, restructurations, incertitude sur l'avenir de son métier...

Source : rapport Bober et Goljac, 2011.  
© Océa (2015)

L'utilisateur au centre du travail  
Société de service  
.....



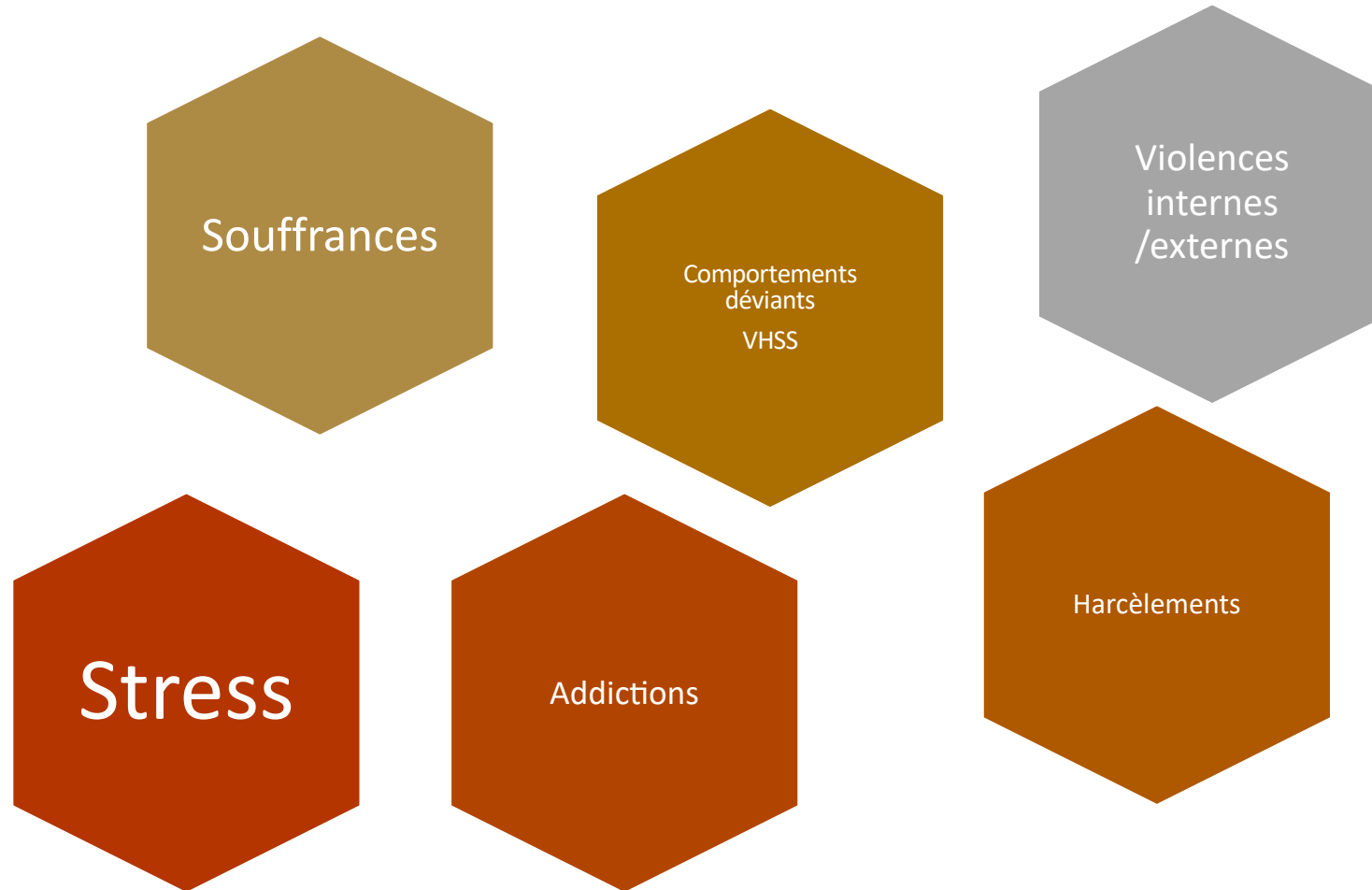
Affaiblissement des collectifs de travail  
.....



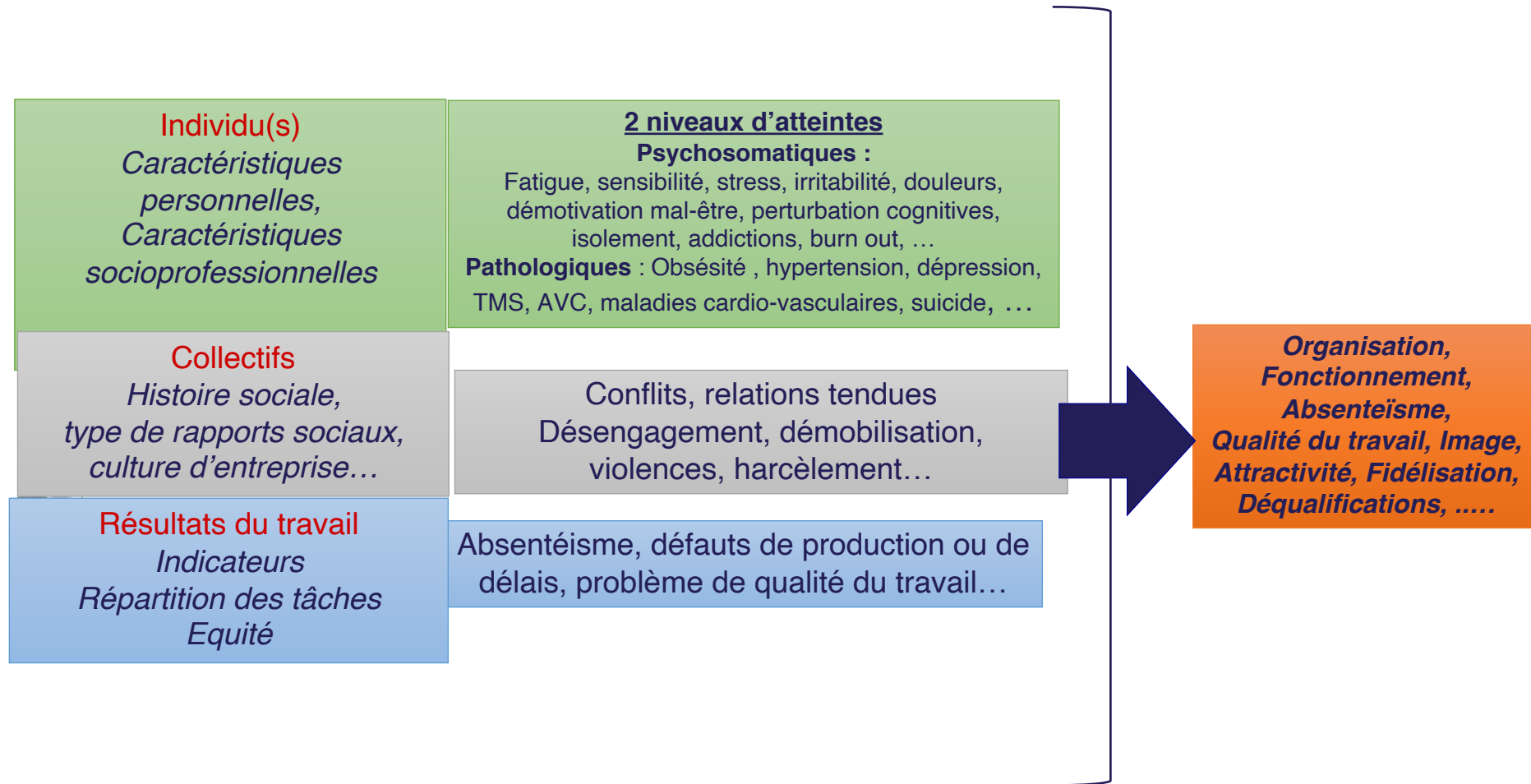
Individualisation de la GRH  
Précarité des emplois,  
parcours et évolution de la place du travail  
.....



# Les principales manifestations



# Des conséquences multiples



# Des exemples de risques professionnels... Dans quel secteur ?

	Spectacle Vivant
Risques physiques	Manutention manuelle et postures contraignantes
	Exposition aux intempéries (forte chaleur, froid, humidité)
	Exposition à des niveaux sonores importants
	Mobilité régulière sur un territoire
RPS	Violence ou agression du public
	Comportement violent ou agressif entre travailleurs
	Harcèlement
	Surinvestissement émotionnel
Risques biologiques	Affections liées a des grands rassemblements de publique
Les accidents	Glissade, trébuchement, chute
	Courbature, TMS, fractures, tendinites, etc
Damien Larroque Gaëlle Ginibrière. <b>Travail &amp; Sécurité</b> – n° 803 – mars 2019. LE SPECTACLE VIVANT.	

*Le spectacle vivant ?  
Le secteur de la restauration ?  
Le secteur soignant ?*

# Zoom sur quelques textes



The poster features a central photograph of a performer in mid-air, supported by a horizontal line of lights. Below, three other performers are visible, one in a red shirt reaching up. The background is dark with stage lights and smoke.

**L'AGENCE CULTURELLE NOUVELLE-AQUITAINE**

JEU  
20/10  
10h-18h

**JOURNÉE  
« RISQUES PROFESSIONNELS  
DANS LE SPECTACLE VIVANT »**

AGORA, PNC BOULAZAC NOUVELLE-AQUITAINE  
BOULAZAC (24)

**AGORA**  
PRÉFÈTE  
DE LA RÉGION  
NOUVELLE-AQUITAINE

**Nouvelle-Aquitaine**

# Santé et travail : les derniers textes

Le texte de l'OIT du 10 juin 2022

## Un environnement de travail sûr et sain

*110ème conférence internationale de l'OIT du 10 juin 2022*

**Résolution visant à ajouter le principe d'un environnement de travail sûr et sain aux principes et droits fondamentaux au travail de l'Organisation internationale du Travail**

1. la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective;
  2. l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire;
  3. l'abolition effective du travail des enfants;
  4. l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.
- => La décision de la Conférence signifie que la sécurité et la santé au travail deviendront la cinquième catégorie.



une ambition pour lier performance et santé globale dans l'organisation



# Santé et travail : les derniers textes

L'ANI du 9 décembre 2020 « pour une prévention renforcée et une offre renouvelée en matière de santé au travail et conditions de travail »



# Les RPS : Que dit la loi ?

## Un risque professionnel en tant que tel

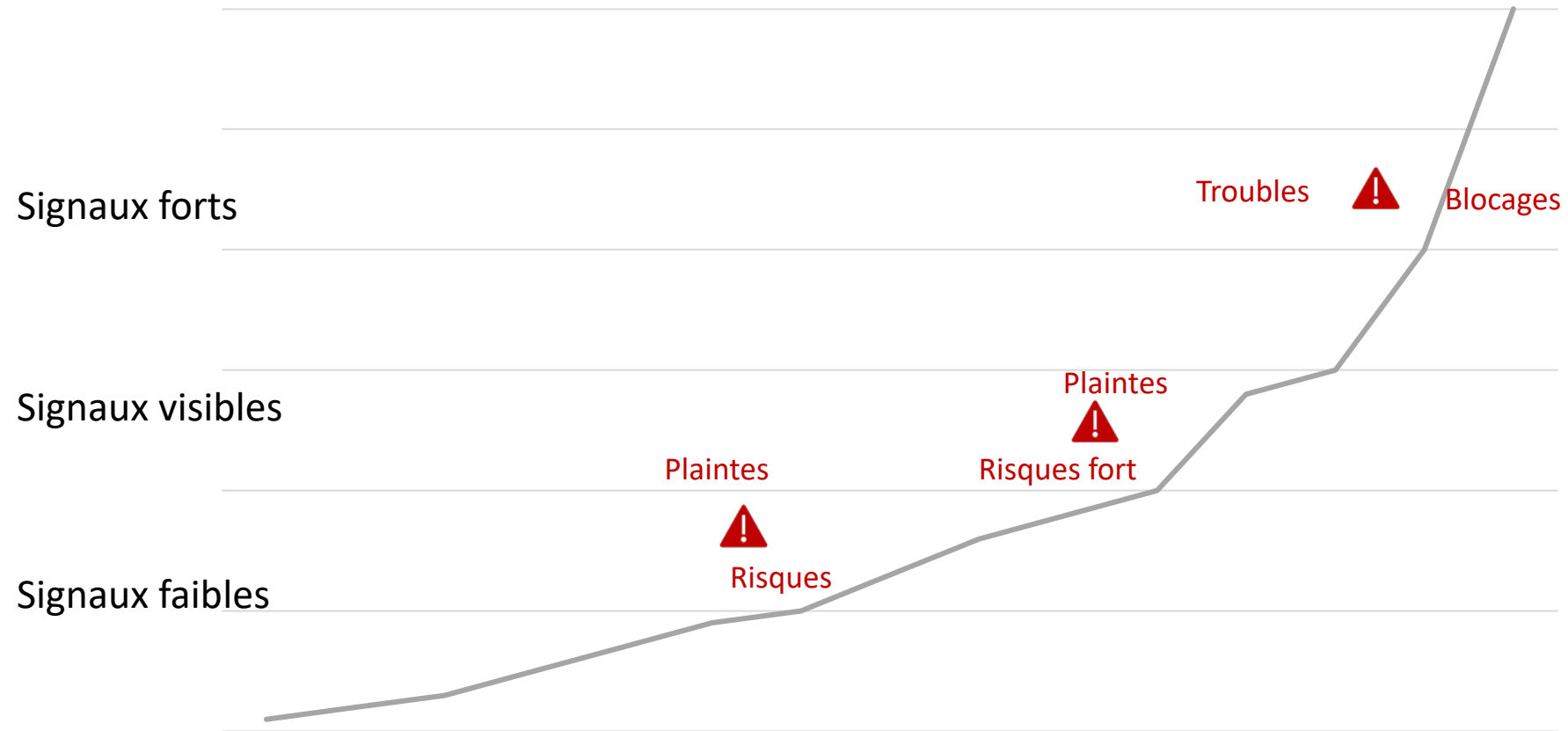
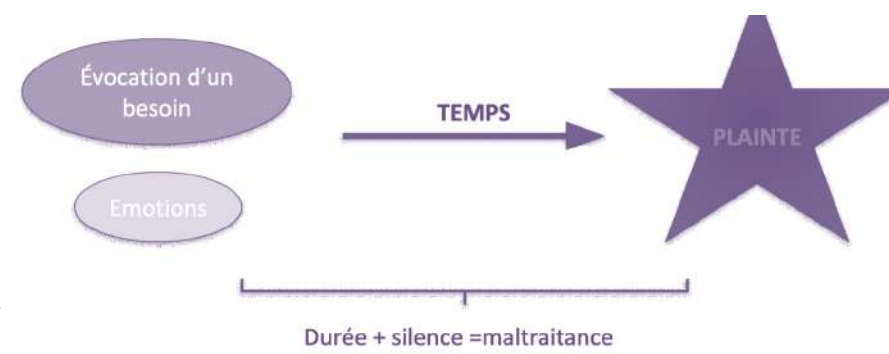
- Portent **atteinte à l'intégrité/santé** physique, sociale et mentale
- **Engendrés par conditions d'emplois et de travail** (facteurs organisationnels et relationnels)
- **Obligation de prévention** en matière de sécurité pour l'employeur
  - « Prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs, qu'elles figurent ou non dans le Code du Travail ». « Au regard des résultats de l'évaluation des risques, obligation pour l'employeur de transcrire les résultats de l'EVRP dans un document unique (mis à jour et mis à disposition) » (Code du travail)
- Responsabilité de l'employeur. Mais rôles de prévention et d'action partagés avec la CSSCT - à défaut des DP - , les services de santé au travail, les services RH, l'inspecteur H et S, ...

*Voir aussi Code du travail et ANI (Stress, Harcèlements, VHSS,...)*

# Agir en prévention, à plusieurs niveaux et à différentes échelles



# Signaux, risques, troubles.... Se repérer pour prévenir et anticiper



# La prévention des RPS : Agir à 3 niveaux

## Anticiper, Prévenir

Agir sur les causes organisationnelles afin de supprimer ou à défaut réduire les risques

Exemple 1 : **Dispositif de veille et de suivi** sur les RPS et leurs évolutions (indicateurs et situations-problèmes)

- Questionnaires de **baromètre** sociaux, **analyse** des données sociales, classification des facteurs de risques, ...

Exemple 2 : **Ajuster l'organisation du travail** et ses modalités de réalisation

- Révision d'une procédure, aménagement de l'espace, réajustement des missions/fonctions, mise en place des **espaces de dialogue** et de régulation, gestion des urgences et de la charge de travail...

## Réduire ou corriger

Aider les individus à développer des connaissances et des réponses pour mieux faire face aux situations à risques

Exemple 1 : **Démarche de prévention** pour identifier, analyser et évaluer les facteurs de RPS et d'établir un **plan d'actions**

Exemples 2 : **Actions ponctuelles** : Stages de gestion du stress, **coaching**, **formation** à la gestion des conflits et des clients/usagers agressifs, **débriefing** d'incidents, dispositif d'alerte...

## Réparer, Compenser

Gérer les situations de crise et les troubles que l'on a pas su ou pu éviter

Exemple : **Prise en compte** des situations de souffrance avérées (individuelles et collectives) via un **processus/protocole de signalement et de prise en charge** des personnes exposées à des RPS

- **Cellules d'écoute** ou de traitement des cas avérés, **prise en charge médicale** ou psychologique individuelle ou collective, **groupes de parole**, **médiation**...

# Parole de pairs.....

## Pour prendre soin du travail...et des travailleurs

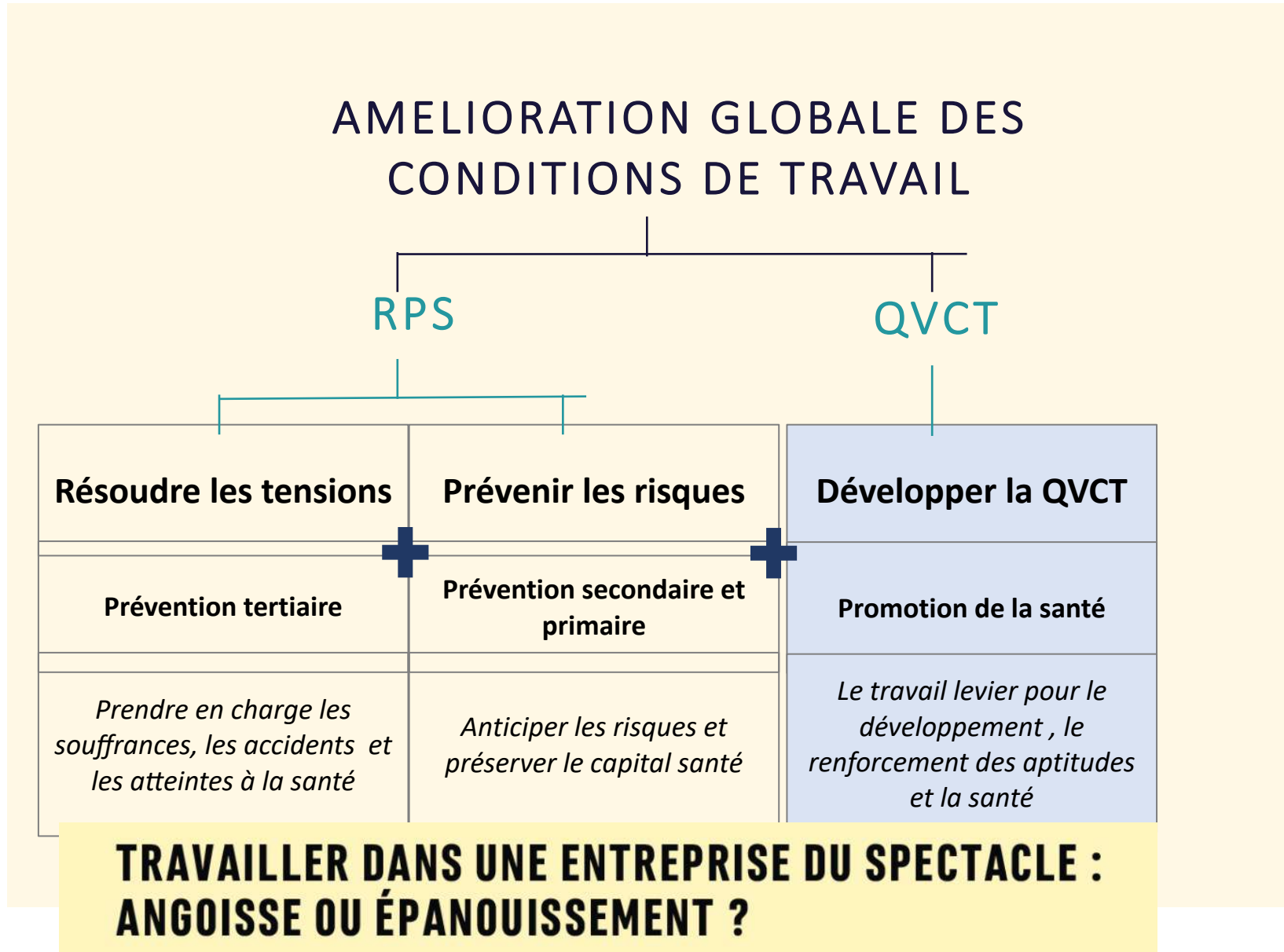
- **L'analyse et le partage des pratiques professionnelles**
- **Discuter collectivement sur le travail** : « Prendre le temps de discuter » « Accepter perdre du temps pour en gagner »,.
- **Confronter les représentations autour des critères de qualité du travail** : « on a pu se parler des choses dont on ne parle jamais autrement », « je n'avais pas vu ça comme ça, je note d'y être plus attentif à l'avenir », « j'ai revu mon positionnement vis-à-vis des mes collaborateurs »
- **Prioriser pour sécuriser aujourd'hui et demain** : « Nous avons revu nos priorités du fait de l'absentéisme et nous sommes revenues sur l'essentiel » « La multitude des évènements a obligé à lâcher prise, à s'assouplir et à discuter pour revoir les ambitions ». « Et parfois renoncer pour faire des choix plus adaptés »
- **L'équité professionnelle et la justice organisationnelle** : « La prise en compte des situations individuelles a permis de mieux expliquer et accepter des choix, comportements, ...et discuter mieux pour se projeter demain » « On essaie de jongler avec les postures individuelles et de ne pas avoir de représentations a priori sur les situations des personnes »
- **Le soutien du CA** dans les moments de crise/instabilité/insécurité
- **Intégrer les partenaires / parties prenantes externes** aux discussions sur « le travail bien fait » : « discuter pour mieux se comprendre et mieux travailler »
- **Assouplir le cadre du télétravail** pour laisser le collaborateur s'organiser
- **Renforcer l'accueil des nouveaux et le transfert des valeurs et attendus comportementaux** : « ce qui est possible, négociable, non négociable chez nous »
- **Expérimenter et faire des retours d'expérience** : "C'est en pratiquant qu'on découvre ». Posture autour du principe « essais-erreurs-ajustements » « On fait des essais et on se laisse la possibilité d'ajuster les modalités de communication et suivi »
- **Organiser des entretiens** spécifiques (ex : sur la charge de travail; pour partager des actualités, entretiens annuels, ...)
- **Rester dans l'action** « Il faut rester dans l'action , c'est vital » « Pour limiter les risques d'isolement et d'effritement dans les relations collectives, on emmène les gens à chaque fois que c'est possible sur des projets »

Initiatives et expériences menées dans le secteur culturel



# De la prévention des risques à la promotion de la santé au travail

## Le travail appréhendé comme une **ressource** plus qu'un risque



# Pour aller plus loin

## Des outils et de repères

<https://www.anact.fr>

<https://www.inrs.fr>

/

