

ETUDE ROXANE

La prévention des risques professionnels dans le spectacle vivant



Audrey SERIEYS

Conseillère en prévention des risques

Cheffe de projets

CMB



L'ETUDE ROXANE

Par : Audrey SERIEYS, Conseillère en prévention des risques professionnels et Cheffe de projet au SIST CMB

I. Contexte

Le SIST CMB dispose d'une compétence professionnelle nationale pour le suivi de 150 000 intermittents du spectacle, employés par 27 000 entreprises du spectacle vivant ou enregistré.

L'étude « Roxane » a été menée dans une logique de capitalisation permettant de recueillir des données et réaliser des outils adaptés au secteur du spectacle vivant sur la prévention des risques professionnels.

Les observations de l'étude « Roxane » ont été commencées en fin d'année 2016 et finalisées en octobre 2018. L'analyse des données s'est déroulée en 2019. Elle a été réalisée à Lyon dans le cadre du COEF (Contrat d'Objectifs Emploi Formation).

Elle a permis d'identifier les risques présents et les facteurs aggravants et de présenter les leviers essentiels à disposition des employeurs et des managers pour limiter les risques.

Les observations ont été effectuées sur 4 entreprises. « Roxane » n'a pas pour objectif une vision totale des problématiques du secteur du spectacle vivant. Cette étude permet un relevé de risques en prise directe avec le travail réel. Elle permet de visualiser les réalités et de mettre des mots sur certaines problématiques par des interviews.

II. Méthodologie

Les observations ont été faites sur 4 moments clés : la création, le montage, la représentation et le démontage dans les 4 structures. 65 salariés permanents et intermittents du spectacle vivant ont été interviewés¹ avec une grille de questions ouvertes communes. Les 65 entretiens concernaient le vécu professionnel des répondants et pas seulement sur le questionnement de leur travail actuel dans ces entreprises

Nous avons pour chaque structure passé un temps d'observation et d'interview entre 5 et 7 demi-journées en visualisant la totalité de l'activité : création, montage/ démontage, représentation.

¹ Les propos retranscrits des interviews seront entre guillemets et en italique

L'analyse s'est composée d'observations sur le terrain dites « ouvertes » sur les phases de création, montage/ démontage, représentation et d'interviews individuelles d'artistes/ techniciens/ administratifs de 20min avec une grille d'entretien en questions ouvertes sur la perception des risques et les situations dangereuses présentes.

Chaque entreprise a eu un rapport sur l'identification des risques dans l'entreprise après l'intervention.

Le choix des 4 entreprises artistiques a été guidé par une volonté de diversité d'activité : un festival, un théâtre, une compagnie d'art de la rue et une compagnie de jonglage. Les observations ont permis de croiser les différents regards sur des petites entreprises (moins de 10 salariés permanents) ou des grandes entreprises (plus de 10 salariés permanents), avec plus ou moins de salariés intermittents.

Dans cette étude, lors de ces observations, nous avons pu identifier la présence de nombreuses situations dangereuses. Nous avons priorisé les plus accidentogènes, ainsi que les plus représentatives.

III. Culture prévention et perception des risques

1. Culture prévention et Engagement des structures

La caractéristique d'une culture prévention² est une mise en place de la prévention primaire, secondaire et tertiaire, relatif à l'homme, orientée sur la santé globale, menée par le bien-être, orientée vers toutes les parties prenantes, exigeant des changements systématiques. En entreprise, la culture de prévention s'appuie sur l'engagement et l'exemplarité de la direction et la motivation à vouloir faire évoluer les attitudes et comportements de tous.

Les informations ci-dessous permettent d'avoir une représentation de la culture prévention et de la maturité des organisations suivies en matière de santé au travail. Nous n'irons pas dans la totalité des critères d'évaluation relatifs à celles-ci^{3,4}.

Les structures ont été contactées par les membres du COEF pour participer à l'étude, ce qui a pu avoir une influence sur les résultats. L'employeur est moteur pour la mise en place de cette étude. Le trio dirigeant administratif, technique et artistique était engagé dans la démarche dans les 4 entreprises.

² Vers une culture de prévention, HST n°234 file:///C:/Users/User/Downloads/cc4.pdf

³ Exemple INRS, grille de positionnement en santé et sécurité au travail GPS&ST

⁴ Chaire Entreprises et santé, CNAM, auto-évaluation de la maturité d'une organisation en Santé Sécurité au Travail

Nous avons observé dans les grandes structures la présence d'un document unique alors que dans les compagnies, qui ont moins de salariés permanents, nous trouvons une ébauche de document unique. Pour les compagnies, la réalisation du document unique semble « *difficile car longue et compliquée* »⁵. La tenue des tableaux de sinistralité est effectuée dans toutes les structures visitées (Nombre d'accidents de travail et nombre de jours d'arrêt).

Les structures visitées ont toutes une volonté d'engagement fort au niveau de la santé/sécurité.

2. Analyse de la perception de la qualité de vie au travail et des situations dangereuses dans les interviews

Nous mettons en balance dans ce paragraphe la qualité de vie au travail par rapport aux risques et situations dangereuses perçues. En effet, le travail est un vecteur qui peut faire évoluer la santé dans un sens négatif ou dans un sens positif⁶. Plus les facteurs de construction de la santé seront présents moins les situations dangereuses seront perçues comme contraignantes.

Plusieurs items, d'après l'ANACT⁷, sont en lien avec la qualité de vie au travail, la capacité d'expression et d'action, les conditions d'emploi et de travail, le contenu du travail.

La perception des risques est une composante importante à appréhender dans la mesure où elle se situe en amont du processus préventif et est considérée à ce titre comme un facteur déterminant dans l'attitude et le comportement face aux risques⁸.

Les éléments ci-dessous prélevés des interviews montrent une perception des situations dangereuses non homogène. Les facteurs d'amplitudes horaires et les rythmes de vie décalés sont les principaux ressentis.

Nous faisons l'hypothèse que les facteurs de risques et les situations dangereuses sont en partie sous-estimés, du fait du contenu du travail en particulier : le sens du travail par le métier passion, le fait de travailler dans un secteur choisi, la capacité d'expression et d'action qui est très présente.

⁵ Les propos retranscrits des interviews seront entre guillemets et en italique

⁶ Six, F. (2016). L'ergonome et le chantier (Octarès). Toulouse.

⁷ <https://www.anact.fr/la-qualite-de-vie-au-travail-de-quoi-sagit-il>

⁸ INRS, HST ND 2317-217-09, perception des risques professionnels par les opérateurs, le cas de salariés de chantier de retrait d'amiante

La sensation de confort de travail

Dans les entreprises de l'étude, les interviewés expriment une sensation de confort de travail, de bonnes conditions de travail. Les salariés disent *«ne pas avoir de sensation de risques professionnels ici »*.

Les salariés ont le sentiment d'avoir des échanges entre eux et des espaces de discussion. Les salariés parlent d'une *« bonne ambiance de travail »*. Nous avons remarqué que plus les échanges existent entre les personnels administratifs, les artistes et les techniciens, plus les régulations peuvent être opérées et faciliter ainsi le travail.

Généralement l'organisation est aussi accompagnée d'une certaine flexibilité horaire et d'une autonomie autant au niveau de la création que sur l'organisation du travail. Les salariés parlent *« d'une grande liberté d'action »* et *« d'une grande autonomie »*.

Plusieurs fois les termes *« humain »*, *« grande famille »*, *« famille attentionnée »* ont été utilisés pour décrire les entreprises visitées.

Les choix de travailler dans le secteur du spectacle vivant

Toutes les personnes interviewées ont choisi ce secteur et ne souhaitent pas en changer.

Les salariés intermittents interviewés ont souvent choisi leur situation sociale (régime spécifique d'assurance chômage des intermittents notamment) car cela leur permet le choix des projets et du temps associé.

Reconnaissance et valorisation du travail en demi-teinte

Les interviewés ressentent une valorisation de leur travail par leurs pairs et leur famille *« Les tournées, cela peut-être très valorisant, cela fait rêver »*, *« Il existe une belle reconnaissance dans le travail »*.

Par contre, lorsqu'il faut travailler avec des professionnels hors du secteur du spectacle vivant (bénévolat, association...), il existe un manque de reconnaissance du travail *« Cela peut être difficile pour les artistes car parfois il n'y a pas de matériel, une table est demandée à la place on me donne un bureau d'école, ce n'est pas du tout adapté pour le spectacle. Parfois aucune communication n'a été faite autour de l'événement, donc il n'y a quasi personne, c'est très dévalorisant »*, *« Quand on travaille avec des associations de bénévoles, c'est parfois difficile, ce sont des mauvaises conditions, c'est usant »*

La sensibilité à la sécurité

Tous les techniciens interviewés nous ont fait part des risques professionnels de leurs activités. Les administratifs et en particulier les administrateurs ont été notre porte d'entrée dans toutes les structures visitées, ils ont été moteur sur ces questions dans ces 4 structures. Nous avons eu, en revanche, beaucoup de mal à interviewer les artistes hormis dans la plus petite compagnie.

La sensibilité à la sécurité semble très supérieure dans les métiers de la technique et administratifs. Les artistes ayant plus de difficultés sur cette question.

Le ressenti vis-à-vis des facteurs de risques

Dans toutes les interviews, il nous a été rapporté les fortes amplitudes horaires et les rythmes de vie décalés.

Le ressenti vis-à-vis des situations dangereuses

Nous avons noté chez la moitié des salariés intermittents interviewés la présence d'accidents graves qui avaient eu lieu dans leurs carrières (chute d'une échelle parisienne de 5 m, doigt cassé car matériel non adapté lors d'un déchargement, accident de la route grave, blocage de dos avec arrêt long...).

Les intermittents semblent beaucoup plus exposés aux accidents de travail en début de carrière. Ces observations sont en concordance avec l'ensemble des secteurs activités où la fréquence annuelle des accidents du travail pour l'ensemble des salariés tous secteurs d'activités confondus est d'environ 4 %. Chez les jeunes de moins de 25 ans, cette fréquence est de 10 %, soit 2,5 fois plus importante⁹.

Problématique relationnelle existante

Lors des interviews, plusieurs fois les interviewés ont fait part de micro-conflits existants. Le lien est peu fait sur le travail, il est souvent établi sur le « caractère des personnes ». Après observation des structures, nous avons pu constater beaucoup de micro-conflits dus à l'organisation, le management n'étant pas clair voire inexistant.

⁹ Chiffres INRS

IV. Les facteurs, risques et conséquences de l'étude Roxane

Le résultat de l'étude « Roxanne » est présenté en 3 items : Les facteurs, les risques et les conséquences. Nous avons retenu les facteurs, risques et conséquences prioritaires dans l'étude. On notera que d'autres facteurs, risques, conséquences présents dans le secteur ne sont pas abordés dans l'article.

V. Les facteurs aggravants¹⁰

Les facteurs présentés ci-dessous augmentent la probabilité d'accident de travail. Nous n'abordons que certains facteurs de risques, ceux pour lesquels nous pouvons apporter une vision du réel par les interviews effectués ou les observations. D'autres, tout aussi important, comme la gouvernance, la conception des lieux de travail, etc. ne sont pas abordés dans l'article. Entre facteurs et conséquences parfois le lien est étroit, il a été fait un choix de classement. Par exemple l'addiction, qui peut être entraînée par le travail et peut entraîner aussi une accidentologie plus forte.

1. Une problématique sectorielle: les horaires atypiques et ses conséquences

Amplitude horaire, répétitivité des spectacles, fatigue

Les amplitudes horaires sont souvent très importantes, se renouvelant parfois pendant plusieurs jours (avec le risque d'être en infraction avec le Code du travail). Une grande partie du secteur semble concernée par ce phénomène. Dans l'une des structures, nous avons repéré les horaires de la technique : 1^{er} jour de 6h jusqu'à 3-4h du matin (22h de travail), 2^{ème} jour de 11h à 23h (12h de travail), 3^{ème} jour de 11h à 4h (17h de travail). Sans compter les nombreux témoignages lors des interviews: « *On peut faire plusieurs jours de suite 9h-00h* » ; « *Les interprètes vont jusqu'au bout, malgré la fatigue* » ; « *Dans certaines structures, pas dans cette compagnie, dans un grand théâtre, j'ai déjà fait du 6h-3h du matin, soit 21h de travail d'affilée. Quand je me suis plaint, on m'a dit qu'il fallait déduire les pauses déjeuner. Les personnes qui travaillent dans ces endroits ont besoin de faire des heures, ils sont soit très jeunes, soit très vieux, moi j'ai arrêté de bosser dans ce genre d'endroit* ».

¹⁰ Certains facteurs, risques et conséquences du schéma résumé ne sont pas décrits, ils sont analysés dans d'autres études menées par le CMB

Rappelons que les règles du Code du travail concernant le temps de travail s'appliquent^{11 12}
¹³.

La forte amplitude horaire entraîne un rythme de vie décalé (horaires de repas décalés, horaires de sommeil décalés, etc.). Ceci peut entraîner de fortes répercussions sur la santé, comme le signale l'ANSES qui a mis en évidence des risques avérés de troubles du sommeil et de troubles métaboliques (prise de poids, obésité, etc.)¹⁴. Ce témoignage en est l'illustration : « *Un week-end, je me suis levé, je ne voyais plus rien, j'avais un voile, j'ai dû me rendre aux urgences ophtalmologiques, je travaillais énormément, mon corps n'a pas tenu* ».

Les troubles du sommeil et de la vigilance entraînent également une forte augmentation de l'accidentologie.

2. Surinvestissement au travail, facteur de risques psychosociaux

Les horaires décalés et le « métier passion » placent le travail comme étant la priorité ; ceci se traduit souvent par un surinvestissement et une hyper-connectivité au travail. Les salariés sont dévoués à leur travail et à leurs collègues, n'hésitant pas à répondre aux appels téléphoniques, quelle que soit l'heure pour répondre à différentes sollicitations. Certains salariés permanents n'opèrent aucune déconnexion avec l'entreprise, ils sont joignables 24h/24. « *Le travail fait intrusion à la maison* » rapporte l'un d'entre eux. Pour le développement de leur carrière, les artistes se confrontent aussi au même problème. L'un témoigne : « *J'ai vu des artistes qui font 285 dates par an, avec les dérives que cela engendre : alcool, drogue, les spectacles qui doivent être rentabilisés à tout prix* ».

¹¹ <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1911>

¹² Convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant, Annexe IV

¹³ Fiches ANACT : http://www.metier-technicien-spectacle.net/static/aract_app/pdfs/Organisation_Action3.pdf

¹⁴ ANSES, rapport de 2016, Évaluation des risques sanitaires liés au travail de nuit

3. Bonnes pratiques observées pendant l'étude sur les horaires atypiques et le surinvestissement

C'est ce que montrent certains témoignages : « *J'ai connu ma mère qui rentrait à des horaires très tardifs, je ne souhaite pas reproduire* » ; « *Je sépare mes mails personnels et professionnels, c'est important* ». Certaines entreprises ont mis en place des sensibilisations sur les rythmes de travail avec des thématiques comme la fatigue, le sommeil, l'alimentation et l'alcool. Un véritable travail de régulation est effectué par certaines entreprises qui travaillent sur les plannings, le respect des pauses et l'amélioration des espaces de détente.

Le travail sur les plannings et le respect des horaires sont prioritaires. Les entreprises ayant travaillé sur leur planning, nous disent qu'elles sont plus attractives, elles ont moins de difficultés à recruter.

4. Plus de présence de polyvalence en compagnie

La polyvalence est très présente dans les compagnies essentiellement pour des questions de budget mais également pour des questions de valeurs et d'entraide. Elle reste une valeur sociale forte et fait partie de l'identité des compagnies rencontrées. Cette polyvalence est voulue et recherchée par les personnes qui travaillent en compagnies.

Toute l'équipe est concernée par cette polyvalence, comme nous avons pu l'entendre dans les interviews : « *Je suis un couteau suisse* », « *Tout le monde participe au démontage* ». Le démontage peut être effectué en collectif s'il y a besoin (techniciens, artistes, administratifs). La conduite de camion est effectuée par le personnel administratif, les artistes. La maintenance des lieux avec du travail en hauteur par le personnel administratif et le nettoyage des parties communes par les membres de l'équipe.

Il est important pour les compagnies de visualiser si l'activité est régulière ou irrégulière, si elle est dangereuse ou pas ? Par exemple, le risque n'est pas le même entre éteindre une radio et décharger un camion. Si la charge de travail de chacun permet cette polyvalence ?, mais aussi de définir les tâches de chacun par des fiches de poste et l'évaluation de la charge en prenant en compte cette polyvalence, ce qui permet d'éviter les surcharges ou sous-charges de travail et les conflits.

VI. Les conséquences¹⁵

1. Équilibre vie privée/vie professionnelle

Dans tous les entretiens, nous avons relevé une difficulté d'équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle. Il existe un impact sur la vie sociale, allant jusqu'à des ruptures du noyau familial. Certains s'interrogent : « *On se demande parfois si c'est les cas sociaux qui sont attirés par le spectacle ou si c'est le spectacle qui engendre des cas sociaux ; les couples ne durent pas* ». Une organisation personnelle et familiale très importante est à prévoir en particulier pour les personnes qui font des tournées. Ces témoignages récurrents l'illustrent : « *Ma vie de famille est difficile à gérer, je ne vois pas beaucoup mes enfants* » ; « *Le volume de tournée est très important, cela représente 100 jours en dehors de chez moi* » ; « *Sur certaines compagnies, je travaille 25/26 dates sur deux mois* ». Au-delà de la vie familiale, les activités sociales et extra-professionnelles sont très difficiles à mettre en place et à maintenir.

2. Les addictions, un sujet et un risque toujours tabou

Lors des observations, nous avons fait le constat que de nombreuses conduites addictives étaient présentes. Le Baromètre INPES (Institut national de prévention et d'éducation pour la santé) confirme ce résultat en classant le secteur du spectacle dans les secteurs les plus touchés¹⁶.

Le tabac

Les personnes fument parfois pendant leurs tâches de travail, que celles-ci aient lieu à l'intérieur d'un bâtiment ou en plein air. Lors des opérations de montage et démontage, nous avons pu constater une consommation encore plus importante de tabac pendant les phases de travail en plein air. La question se pose de la réglementation à appliquer sur le lieu de travail en plein air. Il pèse sur l'employeur une obligation de résultat en matière de santé sécurité. Ainsi, il doit prémunir les salariés de toute atteinte à leur santé, et notamment des risques liés au tabagisme passif ou d'incendie.

¹⁵ Certains facteurs, risques et conséquences du schéma résumé ne sont pas décrits, ils sont analysés dans d'autres études menées par le CMB

¹⁶ INPES (Institut national de prévention et d'éducation pour la santé), Baromètre santé 2010 a interrogé 14 385 actifs

Outre le fait de protéger la santé des salariés et de prévenir le risque d'incendie, l'interdiction de fumer dans les établissements peut aussi éviter certains incidents comme celui évoqué par un administrateur : « *Une alarme incendie a sonné pendant un spectacle et nous avons dû arrêter le spectacle et évacuer les personnes ; la sonnerie venait du foyer, où deux intermittents fumaient ; un des intermittents n'a jamais été repris, nous avons fait une note de service sur l'interdiction de la cigarette. »*

La consommation d'alcool

Nous avons relevé la présence d'alcool sur le lieu de travail pendant les périodes de montage/démontage. Les interviews des administrateurs témoignent de cette pratique. Le degré de consommation est variable : ponctuel pendant les périodes de travail sur certains temps morts, et important lors de fêtes qui suivent les représentations (cette pratique est plus répandue dans le secteur du spectacle que dans d'autres secteurs d'activités). Des cas de dépendance nous ont été rapportés.

Lors de grands événements, le « Rider Hospitality » - contrat d'accueil logistique des artistes - précise parfois même les quantités d'alcool à mettre à disposition. Les organisateurs sont contraints de satisfaire à ces demandes sous peine de ne pas voir l'artiste se produire chez eux. Nous avons noté : « Une fois, pour un seul artiste, la production a demandé 400 litres d'alcool... ».

Une des quatre entreprises avait conduit une politique de prévention sur l'alcool au travail en s'appuyant sur une note de service indiquant « La consommation d'alcool est interdite sur les lieux de travail sauf sur décision de la direction pour un événement en particulier », et en mettant en place un règlement intérieur et une modification de la gestion du bar (gestion par un prestataire extérieur et plus d'accès systématique à l'alcool).

Les stupéfiants

La consommation de cannabis (THC¹⁷) en particulier a été observée sur le terrain lors des montages. Nous avons eu des retours à ce sujet lors des interviews des administrateurs : « *En dehors du temps de travail, il y a des fortes consommations de drogues et d'alcool lors de fêtes, parfois les équipes reprennent la route le lendemain sans être forcément à jeun.* ».

Nous avons pu noter qu'il semblait y avoir une consommation d'alcool et drogues importante en particulier en tournée. Des témoignages évoquent l'achat par les managers de la production de stupéfiants pour les artistes.

¹⁷ Tétrahydrocannabinol.

On notera que sur le sujet des addictions, seuls les administrateurs se sont exprimés sur ce sujet et ses conséquences au travail. Les autres acteurs sont restés très discrets.

3. Les contraintes socio-économiques, blessure d'un artiste ou d'un technicien

Les compagnies peuvent être vite fragilisées par la blessure d'un artiste, d'un technicien. En création, le remplacement des artistes/techniciens peut être très difficile. Pour une reprise de rôle, il faut un certain temps avec un nouvel acteur. Les risques d'annulation peuvent engendrer des problématiques financières.

Le risque de blessures, de maladie est pris très au sérieux par les compagnies et en particulier par les artistes. Les artistes interrogés ont pu nous dire dans les interviews : « *J'ai joué avec une pneumonie pendant 2 semaines* », « *On a tous joué avec 40°C de fièvre* », « *Tourner avec une entorse est normal* », « *Je passe outre la douleur car on va jouer* », « *Je prends du Tramadol (antalgique avec de la codéine) quand j'ai des blessures* ».

Une des compagnies avait mis en place, pour éviter cette problématique différentes mesures : un travail sur la préparation physique systématique, la transmission et la formation, filmer systématiquement la totalité des spectacles, diversifier les artistes dans les différents spectacles, prévoir une avance financière en cas d'annulation. La modification du scénario de création n'est pas prévue.

La blessure ou la maladie peuvent fragiliser la compagnie mais également l'artiste ou le technicien car l'accompagnement pour les accidents en tant que salarié intermittent est complexe et la reconversion professionnelle est très rarement envisagée. , Nous avons pu entendre dans les interviews : « *Je souhaite jongler jusqu'à 60 ans, je ne sais rien faire d'autre* ». Le secteur doit penser à cette reconversion le plus tôt possible avant l'accident de travail ou avant la fin de carrière.

VII. Les risques professionnels observés

Le risque¹⁸ est « une notion abstraite, inobservable directement, une catégorie de statut intermédiaire entre celle des dangers et celle des dommages ». C'est un évènement à venir, donc incertain. Le risque est l'éventualité d'une rencontre entre l'homme et un danger auquel il est exposé.

¹⁸ INRS, Risque, danger, exposition: de quoi parle-t-on?

Deux composantes caractérisent le risque :

- La probabilité de la survenance d'un dommage lié à la fréquence d'exposition et/ou la durée d'exposition au danger et la probabilité d'apparition du phénomène dangereux,
- La gravité du dommage.

Nous parlerons dans cette partie que d'une partie des risques, ceux qui nous ont semblé prioritaires dans l'étude.

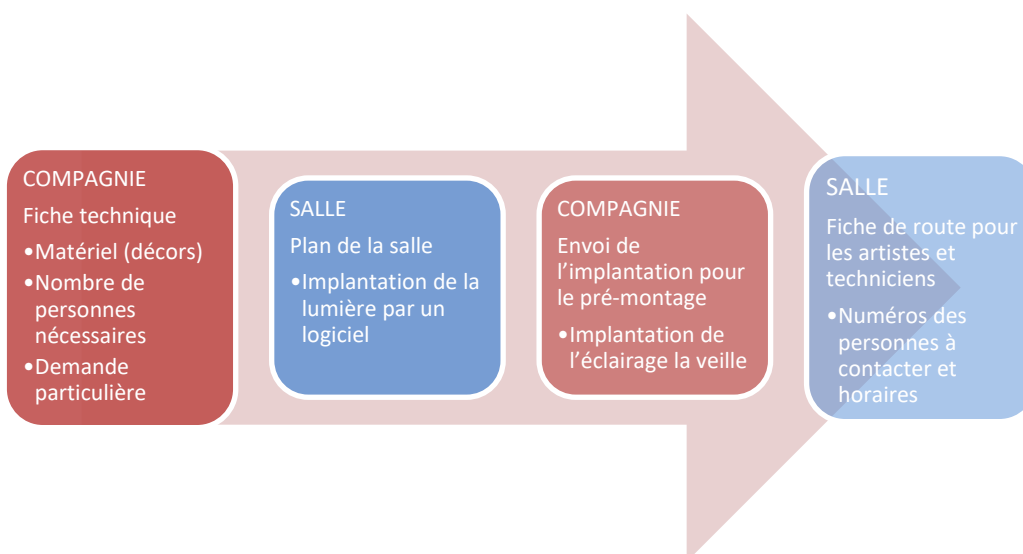
1. Risque physique lors des tournées, du montage et du démontage

Les risques physiques (port de charge, risque lié aux chutes de hauteur, risque routier) concernent la totalité des entreprises observées.

Pour ces trois problématiques, l'organisation en amont sera un élément protecteur pour la santé et la sécurité du salarié. Dans toutes les situations observées, une organisation avait été mise en place pour faciliter le montage : pré-montage effectué, travail en binôme (équipe du théâtre/ équipe technique de la compagnie), envoi des documents techniques

(cf. schéma), heure d'arrivée de l'équipe technique du spectacle déterminée. Les vocabulaires et pratiques techniques lors du montage et démontage sont présents en permanence. Un référentiel opératif commun informel nécessaire à la coopération est défini, ce qui est protecteur pour le personnel. Il est important dans ce cadre d'être vigilant vis-à-vis des nouveaux arrivants et des changements de matériel ou d'organisation.

Documents techniques



2. Risque lié au port de charge

Le risque lié au port de charge est principalement observé lors du montage et du démontage des structures, mais on l'observe également lors de la création, parfois lors de la représentation.

C'est un risque reconnu par la profession. Une partie de l'organisation est mise en place pour limiter le port de charge, mais celui-ci reste très présent avec des charges pouvant aller de 12kg pour lester les décors, 24kg pour des projecteurs, voire 300kg pour certains décors.

Le Régisseur Général et le Directeur Technique organisent et coordonnent les chantiers. Du matériel est mis à disposition (hayon pour le camion, fly-case et valises quatre roues, valises déjà prêtes pour les différents spectacles), parfois la mise en place de solutions spécifiques, comme nous le précise un intervenant : *« Avant, la console était montée à bras d'homme. On a travaillé avec un architecte pour qu'il s'adapte aux contraintes du théâtre antique. Un outil sur mesure est prévu pour transporter toutes les consoles en haut du théâtre. »*

Pourtant, chez les personnes interrogées, subsistent des plaintes concernant les problèmes de dos : *« Je me suis bloqué le dos, je ne pouvais plus bouger, je ne l'ai pas déclaré en accident du travail car j'avais mes heures, et dans ce cas là ce n'était pas intéressant de le déclarer. Je n'ai pas travaillé pendant 5 mois et j'ai repris doucement mon travail avec l'aide de mes collègues ; c'était un peu un pari. Maintenant je me préserve » ; « J'ai mal aux articulations, aux poignets et au dos »*

Les moyens de manutention manquent parfois dans les lieux (chariots, monte-charges, etc.).

Une réflexion devrait avoir lieu sur des outils et technologies plus performants et moins lourds qui peuvent aider à diminuer le port de charge (*Exemple : l'utilisation de led qui permet de créer un fond bleu en utilisant six fois moins de projecteurs ; porteuse mécanisée*). L'entreprise doit prendre en compte ces nouvelles technologies. Ces nouvelles technologies peuvent néanmoins entraîner également des déplacements de risque (sur l'exemple ci-dessus contraintes visuelles, risque organisationnel).

Pour certains lieux, le choix des outils reste conditionné à un appel d'offres. Cette notion de port de charge n'est pas forcément prise en compte, il n'existe pas de clause santé sécurité au travail dans l'appel d'offres. Nous conseillons à l'entreprise de mettre en place cette clause lors de la location de matériel.

Concernant les « gestes et postures » qui peuvent aider à diminuer les contraintes posturales, nous avons relevé une différence de formation entre les techniciens permanents et les intermittents. Lors du rangement d'un tapis de scène de théâtre, les gestes des salariés permanents et des intermittents n'étaient pas les mêmes.

3. Risque de chute de hauteur

Dans toutes les structures suivies, nous avons pu observer l'utilisation de tours, d'échafaudages, d'échelles (en particulier d'échelles à la parisienne). Lors des montages/démontages, lors de chaque montage et démontage, ce risque est présent. Les techniciens sont les plus concernés, mais certains artistes peuvent aussi l'être. Certaines scènes sont montées par des prestataires. Ces montages se rapprochent des pratiques du BTP. Les monteurs de structure, ou riggers, sont des personnes très exposées au risque de chute de hauteur. Leur suivi par la médecine du travail est réglementé (SIR¹⁹).

Nous avons remarqué que le démontage se fait dans des conditions plus difficiles que le montage. Ce travail intervient quand il est tard, souvent la nuit, quand les techniciens sont fatigués. C'est une phase de travail très rapide. On relève plus de comportements à risque, par exemple : les techniciens montent sur le tabouret ou sur la structure pour décrocher des objets.

Il est important pour ce risque là de travailler sur les outils (échafaudage, ligne de vie si besoin, etc.). Certains outils pour travailler au sol sont de plus en plus disponibles dans les lieux, en particulier pour la mise en place des projecteurs.

La priorité semble être l'organisation du démontage (travail sur les horaires pour laisser plus de temps pour le démontage, voire le remettre au lendemain et si possible effectuer le démontage de jour ou prévoir une deuxième équipe).

4. Les tournées, risque lié au déplacement et risque routier non pris en compte

Les tournées entraînent des déplacements. Le risque routier reste un risque majeur, il n'est pas forcément pris en compte dans l'activité. En effet, c'est un risque en périphérie du spectacle. On observe l'utilisation de plusieurs moyens de transport : poids lourds, camions, VUL (Véhicule Utilitaire Léger). Il existe de la conduite le soir suite au spectacle après une forte amplitude horaire. Un salarié technicien intermittent témoigne : « *Sur certaines compagnies, j'ai déjà fait 8 à 10h de camion* ».

¹⁹ Suivi Individuel Renforcé

Des bonnes pratiques sont mises en place lors de l'utilisation des poids lourds ou quand il y a plus de 2 h de trajet ; certaines entreprises imposant la nuit d'hôtel dans ce cas. Le train est utilisé par les artistes, mais dès qu'il y a du transport de décors, de matériels ou d'instruments, c'est la voiture ou le camion qui sont utilisés. Des compagnies observent des pratiques organisationnelles rationalisées, comme le regroupement des déplacements, par exemple, pour des spectacles destinés aux jeunes enfants. Une réflexion sur les temps de trajet lors de l'organisation des tournées devrait être menée pour éviter la fatigue et la baisse de la vigilance. La question de la manutention des charges et du poids du chargement est aussi une question cruciale, comme signalée lors d'un des entretiens : « *Sur un minibus, la dernière fois, on s'est fait arrêter avec 300kg de surcharge, on a dû laisser sur place une partie du matériel. Donc pour cette performance, on s'est organisé autrement avec une remorque supplémentaire* ». La communication dans le véhicule (téléphone, bluetooth) est existante et a été observée lors de l'étude. Nous rappelons que téléphoner est dangereux²⁰ dans tous les cas ; y compris en Bluetooth (un interlocuteur, hors contexte, au téléphone, ne peut pas adapter son comportement à un événement imprévu, à la différence d'un passager). Il est intéressant de noter que les véhicules sont souvent des véhicules de location, donc vérifiés périodiquement.

Rappelons que le risque routier est le premier risque d'accident mortel en entreprise. Une étude du CMB sur le risque routier en 2015/2016 présente des accidents de travail chez les techniciens. Les risques d'accident sont multipliés par la présence d'alcool et/ou de drogues.

5. Les risques liés à la coactivité, les risques d'interférence

La coactivité est très présente dans le secteur du spectacle vivant. Nous avons pu observer la présence de coactivité dans toutes les situations objets de la présente étude. Le travail en coactivité augmente les probabilités d'accident, cette multiplicité d'acteurs et cette méconnaissance des situations de travail sont donc susceptibles d'aggraver les risques existants et d'en créer de nouveaux.

Nous parlerons ici des risques d'interférence²¹, il s'agit de risques résultant de la présence de personnels, d'installations et de matériels de différentes entreprises sur un même lieu de travail. Ces risques d'interférence s'ajoutent aux risques propres à l'activité de chaque entreprise.

²⁰ Sécurité routière, <https://www.securite-routiere-az.fr/b/bluetooth/>

²¹ INRS, entreprises extérieures ce qu'il faut retenir

Les plans de prévention²² ne semblent pas être faits de manière systématique. Les lieux sont particulièrement concernés car ils sont considérés comme une entreprise utilisatrice. Plus il y a un nombre important de salariés extérieurs à l'entreprise, plus la situation peut être dangereuse.

VIII. Les leviers d'actions essentiels, Agir sur les facteurs de risques afin de réduire ou éliminer le risque

1. Les 9 principes de la prévention

La prévention des risques professionnels recouvre l'ensemble des dispositions à mettre en œuvre pour préserver la santé et la sécurité des salariés, améliorer les conditions de travail et tendre au bien-être au travail.

Pour mettre en place une démarche de prévention, il est nécessaire de s'appuyer sur les **neuf grands principes** généraux (Article L 4121-2 du code du travail) qui régissent l'organisation de la prévention.

- **Éviter les risques, c'est supprimer le danger ou l'exposition au danger.**
- **Évaluer les risques**, c'est apprécier l'exposition au danger et l'importance du risque afin de prioriser les actions de prévention à mener.
- **Combattre les risques à la source**, c'est intégrer la prévention le plus en amont possible, notamment dès la conception des lieux de travail, des équipements ou des modes opératoires.
- **Adapter le travail à l'Homme**, en tenant compte des différences interindividuelles, dans le but de réduire les effets du travail sur la santé.
- **Tenir compte de l'évolution de la technique**, c'est adapter la prévention aux évolutions techniques et organisationnelles.
- **Remplacer ce qui est dangereux par ce qui l'est moins**, c'est éviter l'utilisation de procédés ou de produits dangereux lorsqu'un même résultat peut être obtenu avec une méthode présentant des dangers moindres.

²² Art. R 4511-1 à R 4514-10 du code du travail

- **Planifier la prévention** en intégrant technique, organisation et conditions de travail, relations sociales et environnement.
- **Donner la priorité aux mesures de protection collective** et n'utiliser les équipements de protection individuelle qu'en complément des protections collectives si elles se révèlent insuffisantes.
- **Donner les instructions appropriées aux salariés**, c'est former et informer les salariés afin qu'ils connaissent les risques et les mesures de prévention.

Suite aux observations et analyses qui sont décrites et en intégrant les 9 principes de la prévention des risques, nous avons déterminé des leviers d'action essentiels à mobiliser. Ces leviers ne sont pas spécifiques au secteur du spectacle, néanmoins la modélisation de ceux-ci dans ce secteur permet une approche spécifique.

2. Les leviers d'action essentiels pour le secteur du spectacle vivant

Les leviers présentés ci-dessous sont un approfondissement des ceux présentés lors de 2^{ème} journée Prévention des risques dans le spectacle vivant: les outils de la prévention, le 18 juin 2019, nuits de Fourvière (Audrey SERIEYS et Yann HILAIRE, Chefs de projet SIST CMB)

Nous avons pu identifier 9 leviers d'action essentiels ordonnés en mesures organisationnelles, techniques et humaines

Mesures organisationnelles

- **Agir dès la phase de création du spectacle**

Nous avons pu comprendre que lorsque l'organisation du spectacle et la construction sont finalisées, il sera difficile de mettre en place de la prévention pour corriger ce qui est confirmé dans les interviews : « *Quand la structure est mal pensée, on reste 10 ans avec cette structure* » « *C'est du stress, quand la structure est mal pensée* ».

Lors de la phase de création, les compagnies et les théâtres auront un levier d'action très fort pour prévenir les risques professionnels en particulier en début de projet. Le fonctionnement en mode projet laisse la possibilité de créer des outils/décors et une organisation adaptés en prenant en compte des risques professionnels.

Si la création est bien pensée certains risques peuvent être évités : port de charge, surcharge du véhicule, risque lié à l'organisation, confort de jeu...

- **Agir sur l'organisation du travail collectif et ses outils**

L'organisation est un risque commun aux autres secteurs, les nombreux facteurs intervenants à la réalisation d'un accident travail pourront être diminués en travaillant sur ce levier. Un exemple qui concerne les phases de démontage observées pendant l'étude : pour certains spectacles, la durée du montage est de 2 jours et le démontage de quelques heures. C'est très rapide et, de surcroît, dans un cadre horaire atypique. On cumule ainsi des facteurs accidentogènes. La fatigue et la nécessité de terminer rapidement le travail amènent les salariés à se mettre en situation de danger: On ne va pas utiliser le diable, on va monter sur un échafaudage sans EPI (équipement de protection individuelle). Dans ce cas, le levier d'action principal est bien l'organisation du travail. Il faut agir sur les plannings et sur l'organisation du démontage.

- **Dimensionner les temps de coordination**²³

En fonction des populations présentes, ce facteur devient particulièrement important. Lorsqu'il y a beaucoup d'intermittents ou de novices, la présence d'un coordinateur sera nécessaire et le temps de coordination devra être plus important. L'intermittent avant d'arriver sur le terrain aura un niveau d'information différent du salarié permanent, ce dernier ayant plus facilement accès aux réunions et aux informations informelles.

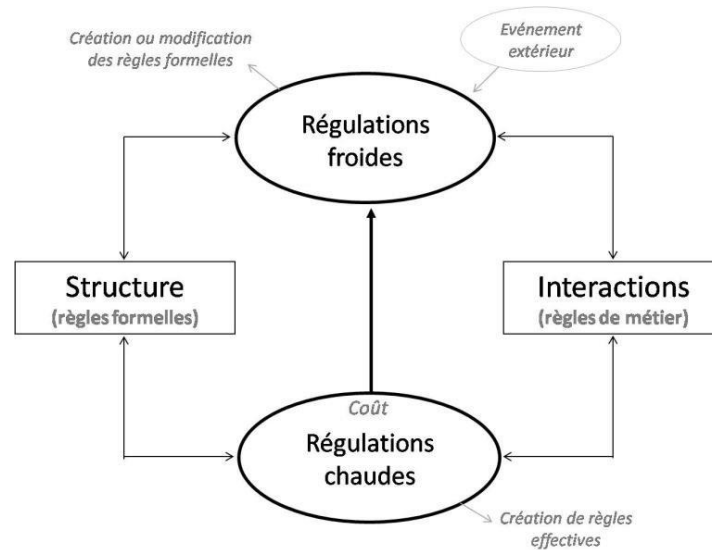
- **Laisser la place aux régulations chaudes et mettre en place les temps de régulation froide**

« Une régulation est un contrôle rétroactif qui maintient l'équilibre relatif d'une structure organisée ou d'une organisation en voie de construction²⁴. »

Nous pouvons définir la régulation chaude et froide selon le modèle de Terssac & Lompré, 1996 (cf.schéma ci-dessous).

²³ Sujet d'autres études menées par Yann Hilaire et Audrey Serieys

²⁴ Jean Piaget



Lors de l'exploitation d'un spectacle, certaines difficultés vont être rencontrées. Celles-ci vont permettre de mettre place des règles sur le moment (en régulation chaude).

Mais au fur et à mesure de la tournée, il faut amener la compagnie à améliorer ses réponses face aux problématiques. Des réunions de régulation froide arrivent lorsque tout le monde est redescendu en pression et permettent de consolider les réponses.

- **Permettre le partage des enjeux et des contraintes du trio administratif, artistique et technique**

Dans une entreprise, l'ensemble du personnel n'a pas d'enjeux et de contraintes identiques. Le personnel peut même avoir des enjeux paradoxaux. Entre préserver la santé des salariés et développer l'économie de l'entreprise, il peut y avoir des enjeux contradictoires. Ce trio de direction est propre au secteur. Il est nécessaire que ces trois acteurs partagent les stratégies, les enjeux et la raison d'être de la structure. Même si ils évoluent dans le temps, il faut partager le même référentiel. La direction et les salariés de l'entreprise doivent les connaître. Si, par exemple, l'équilibre financier de la structure repose sur un nombre minimal de spectacles, cette information doit être partagée.

L'ensemble des acteurs dirigeants doivent pouvoir discuter et partager leurs enjeux.

Mesures techniques et organisationnelles

- **Agir sur la conception des lieux**

L'intégration des usages et des usagers le plus tôt possible, lors du processus de conception des lieux ou d'objet permettra de faire diminuer les situations dangereuses. Le fait de concevoir va permettre aux personnes de diminuer leurs contraintes.

Mesures techniques et humaines

- **Former et Maintenir la compétence²⁵**

La formation et le développement des compétences sont reconnus comme facteur protecteur pour la santé de tous les salariés. Pour les novices, ce levier d'action est à privilégier.

- **Mettre à disposition les outils sécurisés et adapter à l'usage**

L'adaptation du matériel à l'évolution technologique peut permettre de supprimer le risque. Par exemple, nous avons pu observer des projecteurs peu sécurisés au niveau électrique car anciens.

Le secteur a aussi de forte possibilité de créer des outils adaptés avec une prise en compte des risques professionnels par exemple lors de la fabrication d'un décor.

- **Mettre à disposition les équipements de protection collective et individuelle**

Nous favoriserons toujours les équipements de protection collective par rapport à l'équipement individuel.

Les équipements de protection individuelle (les chaussures de sécurité...) et les habilitations sont des questions amplement posées par les professionnels rencontrés, comment faire porter les chaussures de sécurité ? Dois-je demander les habilitations aux salariés ? La réponse est oui à toutes ces questions. Nous rappellerons que les équipements de protection individuelle ne doivent être envisagés qu'en complément des autres mesures d'élimination ou de réduction des risques. Le port des équipements individuels de sécurité est non homogène. Lors des montages, les chaussures de sécurité sont l'équipement le plus observé mais certains techniciens sans exemptent peu importe la taille de la structure.

²⁵ ARACT, www.metier-technicien-spectacle.net, Micheline Tribbia

Les gants en cuir peuvent être observés chez certains techniciens pour le port de charge. Le casque est l'équipement le moins présent lors des montages. Les techniciens le ressentent comme une contrainte. « Avec le casque, on a l'impression que le champ de vision diminue ». Nous l'avons observé quand les techniciens travaillent avec les échafaudages pour éviter de se cogner. D'autres équipements peuvent être mis en place pour le travail en atelier, pour les ambiances climatiques. Les plus grosses structures visitées avaient acheté des équipements pour leurs intermittents mais nous avons aussi retrouvé dans les interviews : « Des grandes salles ne fournissent aucun équipement et ne demandent à personne de porter les équipements de protection ».

Dans toutes les structures visitées, les habilitations ne sont pas systématiquement vérifiées lors de l'embauche des intermittents. Dans les interviews, les intermittents sont dans un « tout ou rien », soit à jour sur toutes les habilitations, soit sur aucune habilitation, quant aux permanents présents, ils sont eux généralement à jour.

3. Les leviers d'action en fonction de la typologie

Nous avons pu par ses observations repérer les premiers leviers d'action de prévention en fonction de la typologie des structures. Nous ferons pour cela une différence entre structures accueillantes, celles qui vont accueillir les spectacles et les compagnies qui font de la création de spectacle. Certaines des structures se retrouveront dans les deux cas.

Leviers d'action prioritaire en fonction de la typologie de la structure ²⁶



Le lien entre compagnie, lieu et plan de prévention

Le plan de prévention va permettre de visualiser les interférences entre le lieu et la compagnie. L' article R 4512-7 du code du travail détermine les deux cas dans lesquels le plan de prévention doit nécessairement être établi par écrit : dès lors qu'un nombre total d'heures de travail prévisible est égal au moins à 400 heures sur une période inférieure ou égale à douze mois ou lors de travaux figurant dans la liste des travaux dangereux. Le plan de prévention et l'inspection commune permettront au lieu d'accompagner la compagnie dans sa structure, de définir les règles de celle-ci et les situations dangereuses présentes. Pour la compagnie cela lui permettra de discuter de ces propres situations dangereuses, et de comprendre les lieux.

IX. Conclusion

L'Étude Roxane permet de faire un état des lieux des situations dangereuses présentes et des axes possibles d'amélioration la prévention des risques professionnels. L'étude a l'avantage de retracer le réel par les interviews et les observations. L'étude est une étude « macro » sur le secteur du spectacle vivant. Plusieurs autres études sont en cours pour visualiser avec plus de détails les situations dangereuses et les leviers d'action. Le développement du travail en réseau sur ces questions est prioritaire pour visualiser au mieux la réalité du secteur et permettre le partage d'expériences et la transmission d'outils.

²⁶ Ce découpage peut être différent en fonction de l'activité des structures