

**LES  
RISQUES  
PSYCHOSOCIAUX  
DANS  
LE SPECTACLE**

*Édition 2021*

CHARGE DE TRAVAIL

**STRESS**

**TRAC**

HARCÈLEMENT

**CONFLIT**

**VIOLENCE**

PRÉCARITÉ

INCERTITUDE

SENS

**RECONNAISSANCE**

# RPS ET SPECTACLE : de quoi parle-t-on ?

## ► Les RPS c'est quoi ?

Risques pour la santé mentale, physique et sociale engendrés par les **conditions d'emploi**, les facteurs **organisationnels** et **relationnels** susceptibles d'interagir avec le **fonctionnement mental** \*.

- **Caractère plurifactoriel des RPS** : la complexité des risques psychosociaux réside dans le fait que de multiples facteurs en sont à l'origine :

### • Notion de risque et conséquence :

#### le risque \*\* :

est l'éventualité d'une rencontre entre un individu et un danger auquel il est exposé :

*ex RPS : changement organisationnel non accompagné, pression des délais, déséquilibre vie professionnelle/personnelle, public agressif...*

Stress, troubles anxieux, Turn-over, absentéisme sont la **conséquence** éventuelle du risque sur l'individu ou sur l'entreprise.

## ► Pourquoi les RPS dans le spectacle ?

- Le secteur du spectacle se caractérise par des conditions de travail spécifiques : transversalité des organisations et des métiers, coopération et collaboration, objectif commun, pluralité des statuts, pression temporelle, polyvalence, précarité...
- Aborder la question des risques psychosociaux dans le spectacle revient à aborder les caractéristiques de l'organisation du travail et l'exercice du métier des intervenants : artistes et techniciens intermittents du spectacle et/ou salariés permanents.



# IDENTIFIER LES FACTEURS DE RPS

## ► Les 6 catégories de facteurs de risques psychosociaux \*

*“ Être en tournée plusieurs semaines loin de chez soi, répondre aux exigences de plusieurs employeurs, s'adapter à de nouvelles équipes, respecter les délais...”*

### 1 Intensité et temps de travail

Charge de travail/Pression temporelle/Injonctions contradictoires/Polyvalence/Horaires décalés/Déséquilibre vie personnelle et professionnelle

*“ Être autonome, pouvoir gérer son temps, mais être exposé à une incertitude contractuelle.”*

### 2 Autonomie et marge de manœuvre

Latitude décisionnelle/ Utilisation des compétences/ Prévisibilité de la charge de travail

*“ Existence d'un collectif fort lors d'un tournage, avec frontières poreuses entre la sphère professionnelle et personnelle. ”*

### 3 Rapports sociaux

Soutien au travail/Compétition/ Justice organisationnelle/ Reconnaissance/Violences verbales/Conflits/Conduites de harcèlement

### 4 Exigences émotionnelles

Contact avec le public/ Contrôle de soi/Devoir cacher ses émotions/ Attitude positive dans toutes circonstances

*“ Avoir le trac, devoir faire face à des critiques, gérer l'accueil de spectateurs...”*

### 5 Conflits de valeurs

Obligation de travailler d'une façon qui heurte ses valeurs professionnelles, sociales et personnelles/Ne pas pouvoir faire un travail de qualité/ Perte de sens

*“ Accepter un projet artistique/emploi qui n'est pas en adéquation avec ses valeurs. ”*

### 6 Insécurité économique

Précarité/changements non maîtrisés/Soutenabilité et pénibilité

*“ Ne pas pouvoir prévoir ses prochains contrats, être dans l'incertitude permanente. ”*

# QUELLES CONSÉQUENCES ?

## ► Pour la santé des individus

### • Des conséquences physiques :

- maladies cardio-vasculaires
- troubles digestifs
- troubles du sommeil
- douleurs musculaires
- TMS

### • Des conséquences psychologiques :

- stress
- troubles anxieux
- épisodes dépressifs
- épuisement professionnel
- troubles addictifs
- état de stress post traumatique
- tentative/suicide

### • Des conséquences comportementales :

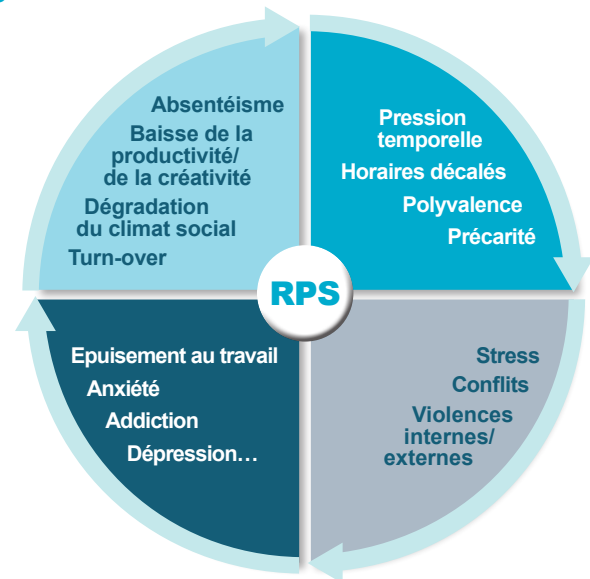
- agressivité/passivité
- cynisme
- isolement

## ► Pour les relations de travail

- dégradation du climat sociale
- tensions interpersonnelles
- violences verbales
- situation de harcèlement (moral/sexuel)

## ► Pour les employeurs

- turn-over
- rupture de contrats
- absentéisme : arrêts et accidents du travail
- atteintes à la réputation de l'entreprise
- baisse de la productivité/ créativité



# EVALUER - PREVENIR - ALERTER

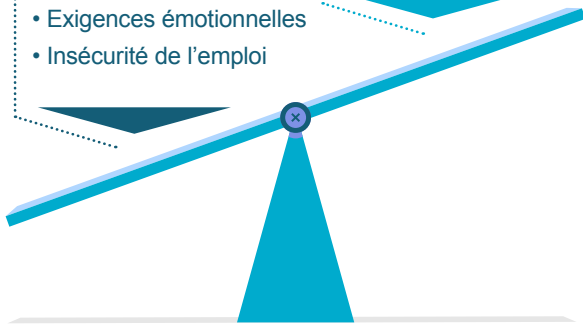
## ► EVALUER : appréhender les RPS autour de la notion d'équilibre

### Contraintes

- Charge de travail
- Complexité du travail
- Pression temporelle
- Qualité empêchée
- Tension avec le public
- Exigences émotionnelles
- Insécurité de l'emploi

### Ressources

- Soutien social
- Autonomie
- Reconnaissance
- Sécurité de l'emploi



## Déséquilibre Contraintes / Ressources

Une situation à risque survient lorsqu'il y a déséquilibre entre les facteurs de contraintes organisationnelles et les facteurs de ressources pour y faire face.

## ► PREVENIR : agir sur les 3 niveaux de prévention

# 1

### Prévention primaire : prévenir le risque à la source

#### Agir sur les causes organisationnelles ✓

Repérer le déséquilibre entre les facteurs de risques et les facteurs de protection

# 2

### Prévention secondaire : former, accompagner, sensibiliser

#### Agir sur les compétences, le développement des connaissances ✓

# 3

### Prévention tertiaire : mettre en place des mesures d'accompagnement individuelles

#### N° d'appel, consultation psychologue du travail... ✓





► **ALERTER : ne restez pas seul ! Vous pouvez en parler.**

• **À votre service de Santé au Travail**

- Le médecin ou l'infirmière du travail du CMB peut vous écouter, vous conseiller et vous adresser à un psychologue du travail du service et/ou une assistante sociale
- Le service de santé au travail peut intervenir collectivement (sensibilisation RPS) en respectant la confidentialité

• **À votre employeur** (L'employeur est tenu envers son salarié d'une obligation de résultat relative à la protection de sa sécurité physique et mentale)

• **Au référent** “ lutte contre le harcèlement sexuel et agissements sexistes ”

• **Au CSE/aux Délégués du personnel/à une organisation syndicale** (devoir d'alerte)

• **À l'Inspection du Travail**

## CADRE RÉGLEMENTAIRE

► **Un régime juridique général**

Les risques psychosociaux recouvrent des risques professionnels d'origine et de nature variées, par conséquent ils ne peuvent pas faire l'objet d'une réglementation protectrice particulière, et sont d'abord régis par des textes généraux.

Seuls le stress, le harcèlement et la violence au travail font l'objet de dispositions de prévention spécifiques de nature légale ou conventionnelle

• **DROIT NATIONAL :  
(CODE DU TRAVAIL)**

- Article L4121-1 : obligations de l'employeur
- Article L4121-2 : Les principes généraux de prévention
- Circulaire n° 6 DRT du 18 avril 2002 prise pour l'application du décret n° 2002-1016 portant création d'un document relatif à l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs

• **HARCÈLEMENT  
ET VIOLENCE AU TRAVAIL**

- Article L1152-1 - Harcèlement moral

- Article L1152-2 Modifié par LOI n°2012-954 du 06/08/12- art. 7
- Accord national interprofessionnel sur le harcèlement et la violence au travail du 26 mars 2010 étendu par arrêté ministériel du 10 juillet 2010

• **STRESS**

- Accord national interprofessionnel sur le stress au travail du 2 juillet 2008 (BO conventions collectives n° 2009/02)
- Lettre de la DGT du 10 décembre 2009, adressée aux entreprises de plus de 1000 salariés pour négocier un accord sur le stress