



Thalie Santé
LA CULTURE DE LA PRÉVENTION



ÉDITION 2023

Les risques psychosociaux dans le spectacle

CHARGE DE TRAVAIL **TRAC** CONFLIT
STRESS PRÉCARITÉ HARCÈLEMENT INCERTITUDE
MANQUE DE RECONNAISSANCE **MANQUE DE SENS**
VIOLENCE

Les risques psychosociaux dans le spectacle

De quoi parle-t-on ?

LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX (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 :

- Facteurs conjoncturels & structurels
- Facteurs relationnels
- Facteurs organisationnels
- Facteurs personnels

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.



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 RPS*

Intensité et temps de travail

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

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

Autonomie et marge de manœuvre

Latitude décisionnelle/ Utilisation des compétences/Manque de prévisibilité de la charge de travail

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

Rapports sociaux

Manque de soutien au travail/ Compétition/ Justice organisationnelle/ Manque de reconnaissance/Violences verbales/Conflits/Conduites de harcèlement

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

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...”

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.”

Insécurité économique

Précarité/changements non maîtrisés/Soutenabilité et pénibilité

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

Quelles conséquences ?

Pour les employeurs

Absentéisme
Baisse de la productivité/ de la créativité
Dégradation du climat social
Turn-over

Pour l'organisation du travail

Pression temporelle
Horaires décalés
Polyvalence
Précarité

RPS

Epuisement au travail
Anxiété
Addiction
Dépression...

Stress
Conflits
Violences internes/
Externes
Harcèlement,
VSST

Pour la santé des individus

Pour les relations de travail

Violences sexuelles et sexistes au travail :
Consultez sur www.thalie-sante.org le flyer
"Harcèlement sexuel & agissements sexistes au travail"

Vos obligations

Repérer - évaluer - alerter

VOS OBLIGATIONS

NOS PROPOSITIONS

Notre offre de prévention

- REPÉRER** → **1** **Prévention primaire : prévenir le risque à la source**
Intégration des risques psychosociaux dans le DUERP.
Atelier collectif de sensibilisation aux RPS.
Entretien individuel avec une/un psychologue.
- ÉVALUER** → **2** **Prévention secondaire : former, accompagner, sensibiliser**
Atelier collectif (VSST, Burn-out, etc.).
Entretien individuel avec une, un psychologue.
- ALERTER** → **3** **Prévention tertiaire**
Médiation,
Entretien individuel avec une, un psychologue.

Pour toute demande d'intervention contactez votre médecin du travail.

ALERTER

Ne restez pas seul.e ! Vous pouvez en parler

À votre service de prévention et de santé au travail

Le médecin ou l'infirmière du travail de Thalie-Santé peut vous écouter, vous conseiller. Le médecin du travail et vous adresser à un psychologue 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 : il 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 », si CSE.

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

La cellule d'écoute mise en place par les partenaires sociaux du spectacle (soutien psychologique et orientation juridique) : 01 87 20 30 90.

Le Défenseur des droits : 09 69 39 00 00.

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)

Art. L4121-1 : obligations de l'employeur

Art. L4121-2 : Les principes généraux de prévention

Harcèlement et violence au travail

Art. L1152-1 - Harcèlement moral

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).