

STRESS ET SPECTACLE VIVANT

❖ REDITEC AUX BIS 2010 A NANTES



Il y a des histoires qui partent de loin. Si Rédittec avait, dès sa création, informé le groupe La Scène de ses activités, exprimant à plusieurs reprises son désir d'une rencontre, jamais réponse n'avait été reçue. Lors des BIS 2008 (oui, il s'agit de Biennales Internationales du Spectacle Vivant), le thème des « tournées à l'étranger » étant à l'affiche, nous avons écrit, proposant un atelier, pour y communiquer l'expérience de ceux d'entre nous qui ont bourlingué à saute frontière. Pas de réponse. Lorsque contact direct fut enfin pris avec Nicolas Marc, directeur, les choses allèrent rapidement : « quel thème d'atelier proposez-vous ? » demanda-t-il...

Il y a des histoires qui partent de profond. Lorsque Bénédicte Clermont proposa le thème du stress lors d'un CA, l'idée en fut acceptée parce qu'intéressante mais, disons-le, elle ne souleva pas pour autant un enthousiasme manifeste. Pourquoi pas, semblait-on penser. Et elle avait plus que des arguments pour convaincre : des exemples vécus, lesquels, au fond, éveillaient en chacun des souvenirs (très très proches?). Et là est bien le noeud de la problématique. On sait que « ça existe ». On n'en parle pas souvent (jamais?), parce pas l'occasion, parce pas l'habitude, parce, aussi, c'est vraiment trop dur à accoucher.

Répondre à un questionnaire (44 membres de Rédittec l'ont fait) : aujourd'hui, non plutôt demain... Comment dire ? Par où commencer ? Alors oui, vite fait, quelques réponses. Puis on affine. On précise. On se retient, aussi. On sait qu'on en dit déjà beaucoup. Qu'on ment par omission ou parce que, décidément, c'est pas simple, à nous qui tentons que les autres s'expriment, chaque jour, sur chaque plateau, de dire nous-mêmes, de parler de nous, de nos angoisses, de notre stress, de nos émotions mal ravalées lorsque tout se passe bien, que cela a été dur, qu'on en a bavé, essayant que chaque membre de l'équipe soit à sa place et « pas trop mal, voire bien dans sa peau et sa fonction » (on n'est pas seuls même si on se sent souvent diablement isolés), qu'on rentre à la maison et qu'on sait que ni ce soir ni un autre jour on ne nous dira un simple merci. Parfois, c'est pire.

Il n'y a pas que cela, certes. Les bonheurs existent !

Mais comment imaginer, à démarrer cette enquête, que les réponses allaient être si... prenantes, tellement qu'on se dit, à les lire que... bravo au collègue d'avoir dit ce que soi-même on a tu ou que ce qu'on décrivait comme sorti d'une expérience un peu particulière, peut-être atypique... se déclinait par les regards convergents, les morceaux de vie qui, mêlés, se fondaient en

un seul corps. Corps social, milieu, profession, métier, passion, ah que la passion a de difficiles atours, en arrière-scène !

L'atelier des BIS (salle de soixante personnes *) fut un très beau moment à vivre. Bénédicte et Didier Carton (de la CRAMIF), en un duo à l'unisson, mêlant humour et passion, exposèrent... un miroir à une assistance (où il n'y avait pas que des techniciens, loin s'en faut) à l'écoute dense.

Certains jours, on sent, dans une salle, une émotion passer, on sait qu'on est dans un moment intense.

Il se poursuit dans ce numéro spécial de CDS. Et il ne tient qu'aux lecteurs de continuer, au sein de Rédittec, en région, à alimenter non pas la plainte, juste la prise de parole. S'arrêter, un moment. Pour se dire.

🔴 Régis VASSEUR, Rédittec

* Pendant deux jours, le stand de Rédittec, idéalement situé en plein milieu de la Halle de la Cité des Congrès de Nantes, aura vu passer les 10.000 participants à ces BIS 2010 et être le point de rencontres, de discussions avec des professionnels qui découvriraient, pour la plupart, notre association. Une maquette de cage de scène agrémentait le lieu et beaucoup auront rêvé être machinistes de cette construction-là. Loin de tout stress ???

❖ ET OUI, UN HORS-SERIE !

Lorsque la décision fut prise d'animer un atelier aux BIS et d'y tenir un stand, évidemment que le secrétariat s'est jeté sur Bénédicte Clermont et Régis Vasseur pour leur demander un compte-rendu et quelques retours pour le Cadres de scène n° 18. Evidemment. Je m'attendais au travail que je reçois habituellement lorsque je fais ce genre de demande.

Aussi quand Bénédicte m'amena son compte-rendu version papier, mes yeux s'écarquillèrent sur l'épaisseur du document. Allions-nous inaugurer le premier roman à suivre de notre lettre ? L'idée surgit d'en faire peut-être un numéro spécial. Je dis oui, bon, je vais lire. Mais je sais que certains nous font le reproche que CDS est trop fourni, trop étoffé. Alors ? Alors je l'ai lu dans le train au retour d'un CA. C'est passionnant ! Rien n'est à enlever.

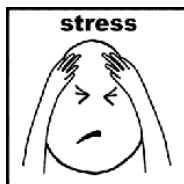
Aussi ami(e) adhérent(e) grâce à ce formidable travail et l'énergie de Bénédicte, tu tiens entre les mains le premier (et espérons pas le dernier) hors-série de Cadres de scène.

Je te souhaite autant de plaisir et d'intérêt à le lire que les quelques-uns qui l'ont déjà dévoré !

🔴 Jean-Jacques MONIER, Rédittec

STRESS ET SPECTACLE VIVANT

Le point de vue des Responsables Techniques, compte-rendu d'une intervention en janvier 2010 aux ateliers BIS.



Je me suis souvent interrogée sur le fait que nous avons, nerveusement, beaucoup à encaisser. Après une dépression, le constat douloureux de collègues morts un peu trop jeunes, de vies de famille un peu trop compliquées, la question se posait pour moi de vérifier si oui ou non, nous connaissions et subissions des situations de stress.

J'ai donc consulté des spécialistes des risques psycho-sociaux dont Didier Carton, mon interlocuteur en prévention des risques professionnels à la Caisse Régionale d'Assurance Maladie de l'Île de France pour étudier le

sujet. Qu'il soit d'ailleurs ici remercié car il m'a aidé dans tout ce travail et aussi dans sa présentation aux Biennales Internationales du Spectacle de Nantes le 20 janvier dernier.

L'idée était de bâtir un questionnaire qui permette d'étudier des situations de travail concrètes car il ne faut pas penser «psychologie» quand on parle stress. C'est un sujet éminemment délicat qui d'ailleurs laisse planer un silence difficile quand j'évoque le sujet avec d'autres. (Même au sein du CA, il y a eu quelques blancs au départ...)

Délicat car il s'agit de reconnaître ce qui est difficile. Délicat car cela touche à l'intime. Délicat car l'actualité et les médias en font un sujet à la mode. Délicat enfin parce que ça ne nous concerne pas: On fait du spectacle, pas du commerce... «on n'est pas comme les autres ».

Avec toute la force, liée à ma conviction que nous étions concernés, j'ai donc envoyé un questionnaire auquel 20% des adhérents ont répondu. Chaque réponse a été suivie d'un aller-retour de courrier pour éclaircir certains points ou simplement échanger. Et là, quelle stupéfaction de constater que nous partagions des problèmes similaires de façon plus ou moins criante.

Pour préparer l'intervention, j'ai lu la documentation de l'INRS à destination des médecins du travail et j'ai été frappée de voir combien les témoignages correspondaient aux situations décrites comme étant source de stress ou mal-être au travail.

Nous avons donc bâti notre intervention, Didier Carton et moi-même, en alternant notre parole avec celle de la littérature des préventionnistes, médecins du travail, spécialistes, pour vous faire part du constat que le stress existe bien dans notre branche.

Nous livrons ainsi un point de vue. Nous ne sommes sûrement pas les seuls à être concernés et pour le moment, nous nous sommes cantonnés à l'état des lieux.

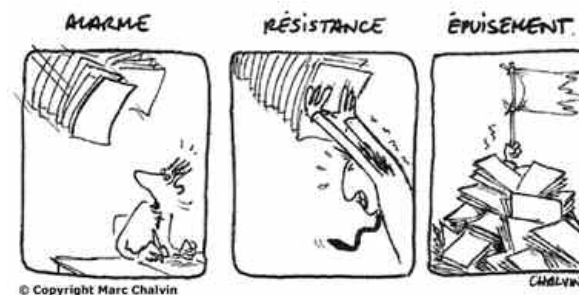
En guise d'introduction et pour entrer dans le vif du sujet, je souhaite vous citer, parmi les réponses, l'extrait suivant :

« Nos métiers font la reconnaissance suprême à l'artistique. Le fait même de travailler dans l'ombre est une contrainte. C'est accepter d'être toujours déficitaire sur la nécessité intime d'être valorisé. Notre générosité est l'antidote de ce déficit. Elle est aussi notre outil de travail basique pour gérer l'extériorité du cadre artistique. Alors que nos artistes, par définition, doivent se servir de leur intériorité. Mais la générosité a des effets pervers et elle use ceux qui la consomment trop. Aussi sûrement que les gestes répétitifs de Charlie Chaplin dans les «Temps modernes», parce qu'on n'en maîtrise pas les limites, on va souvent beaucoup trop loin. Dans l'altruisme, on espère trouver un vecteur d'assouvis-

sement au manque de valorisation. Parce qu'à long terme elle est un poison violent. N'importe quel psychologue dit que la première structure à protéger, c'est la sienne... On fait en permanence strictement le contraire. Nous supportons très mal ce que nous percevons comme un sentiment d'injustice. Le différentiel entre le donné et le reçu est dans notre profession trop important. J'ai des crises de larmes. Dans la fatigue. Aux brisures de ma charpente nerveuse. Quand j'aspire trop d'altruisme de mon organisme. »

Notre programme d'intervention s'est fait selon 4 axes :

1. Ce qu'est le stress ?
2. Quels sont ses effets ?
3. Quels sont les facteurs qui le déclenchent ?
4. Comment prévenir ?



1. Avant toute chose, nous prenons la **définition du stress** telle qu'elle est donnée par l'Agence Européenne pour la Sécurité et la Santé au Travail :

« Le stress survient lorsqu'il y a déséquilibre entre la perception qu'une personne a des contraintes que lui impose son environnement et la perception qu'elle a de ses propres ressources pour y faire face. Bien que le processus d'évaluation des contraintes et des ressources soit d'ordre psychologique, les effets de stress ne sont pas uniquement de nature psychologique. Il affecte également la santé physique, le bien-être et la productivité »

Il convient de distinguer la source du stress de son ressenti, (l'état de tension intérieure) et enfin de ses conséquences.

C'est Selye, un endocrinologue qui, en 1936, a utilisé pour la première fois le mot de «stress» en mettant en évidence le **Syndrome Général d'Adaptation**.

Face à une situation stressante, notre organisme passe par trois phases:

- Tout d'abord, une phase d'alarme où des hormones, les catécholamines sont sécrétées pour nous aider à décider si nous devons fuir ou combattre.

- Quel que soit le choix opéré, nous sécrétions ensuite des glucocorticoïdes pour fournir au corps le carburant nécessaire à l'action. C'est comme prendre un jus d'orange ou un petit sucre. Jusque-là, nous nous comportons comme tous les animaux dans la nature.

- En revanche, la troisième phase nous est plus spécifique, à nous humains. Si la situation perdure, la sécrétion des hormones s'emballe et les mécanismes d'autorégulation sont débordés. A la longue, on arrive à l'épuisement. On a alors tendance à penser qu'il y a du bon stress. En fait, il n'est ni bon ni mauvais. Si la situation est trop stressante (agression, menace...) ou si elle se répète (caractère chronique du stress) le stress est nocif. Une situation stressante peut faire mal.

2. Les effets du stress se voient par des symptômes, des comportements et ont des conséquences sur la santé. Certains symptômes sont décrits par nos adhérents :



✍ Le fait d'être toujours dans l'action me procure **des migraines**. La décompression est longue et se prolonge une fois rentré chez soi en une ou deux heures avant de s'endormir.

✍ Une ou deux sorties par semaine, cela détend les **muscles dorsaux crispés** par le stress et la **tapotade de clavier**.

✍ Des grosses semaines qui se succèdent sans répit. **Des obsessions qui me suivent jusque dans mon lit**. Des jours de repos qui ne sont que des jours de coma végétatif. J'ai du mal à faire le break quand je quitte le boulot, il me faut plusieurs jours pour lâcher prise.

✍ Ce n'est pas tant la charge de travail qui me fatigue que la difficulté parfois à décrocher qui fait que **je dors mal et je réfléchis la nuit**

✍ **Je dors modérément**, pas toujours très bien.

✍ Jusqu'à quand aura-t-on l'énergie de travailler dans ces conditions ? La réponse est dans le plaisir que j'ai à faire ce travail, même si **ça commence à me gratter de plus en plus fréquemment**.

✍ Comme intermittent, l'effet était un peu différent : **psoriasis et squames**. La souffrance au travail dans le milieu du spectacle existe aussi et c'est bien qu'on en parle.

Les maux de tête, les tensions et douleurs musculaires, les troubles du sommeil sont des symptômes courants du stress. Il y en a d'autres qui n'ont pas été décrits dans les réponses : les troubles de l'appétit et de la digestion qui peuvent aller jusqu'aux coliques, les sueurs, l'essoufflement ou l'oppression.

Il faut ajouter à cette liste des symptômes émotionnels :

✍ Fatigue, **irritabilité**, manque de recul...

✍ Concentration difficile, **perte de moyens, colère, émotivité, douleur physique** : dos, jambes, pieds...

✍ J'ai des **crises de larmes**. Aux brisures de ma charpente nerveuse.

✍ La réflexion et la responsabilité me pèsent souvent car elles grignotent mes nuits et aussi mes jours de non-travail.

✍ Souvent, (à la maison), je ne suis pas disponible, à l'écoute ; par périodes, je rentre chez moi avec le plein de boulot et soit je continue de travailler, soit je déconnecte de la réalité et pour évacuer, je bouquine ou je joue à l'ordinateur mais je ne suis pas là, je suis irritable, j'ai envie qu'on me laisse tranquille. [...] les enfants font avec mais ne comprennent pas toujours. Combien de collègues connais-tu qui se sont séparés par incompatibilité

boulot-famille ? Moi, un paquet ! L'effort psychique est plus vaste... je me fais l'image du

*couplet et nous aurions le rôle de la goupille, c'est le lien entre la direction et la technique, le point qui plie pour que ça ne casse pas. Tout cela prend le chou, nous **fatigue physiquement et moralement**.*

Nous avons des angoisses, une nervosité accrue, des crises de larmes, du mal-être. Seule l'excitation, qui est un autre des symptômes émotionnels décrit par la littérature médicale, n'est pas évoquée. Enfin, la perturbation de la concentration, la difficulté à prendre des décisions font partie des symptômes aussi.

✍ Physiquement, ça va, quelques plaques d'eczéma en réaction à la fatigue, sinon, psychiquement, ma **concentration durant la journée diminue**. C'est évidemment de la conscience professionnelle (qui me fait agir) et surtout de l'inconscience personnelle par rapport à la santé et à l'équilibre familial.

✍ Je dois travailler entre 76 et 80h hebdomadaire. Rien que de courir à en juger par les commentaires de mes collègues au sein de Réditec. La question vient à l'esprit de se demander – alors que l'envie est là, que l'impression d'être « à bout » n'affleure même pas – si tout cela est bien raisonnable, je veux dire s'il est possible de bien bosser avec cette densité là.

Et curieusement, on finit par trouver normal de ne pas pouvoir prendre de recul. Si certains ont pu décrire physiquement des anomalies, d'autres nous ont parlé des comportements qu'ils peuvent avoir ou observer et qui sont révélateurs de stress. Il y a un vrai questionnement autour de l'alcool qui reste un sujet difficile à gérer et à aborder pour les responsables techniques. Il y a aussi un vrai silence sur d'autres formes d'addiction.

✍ Je peux être en difficulté morale ou psychologique le soir en rentrant... je vais parfois rendre compte à mon médecin pour des **prescriptions d'anti-anxiolytiques**.

✍ **Distribution de Spasmine** (décontractant à base de plantes).

✍ **Je fume beaucoup, je bois énormément de café** et dors peu les jours de montage.

✍ J'ai beaucoup pratiqué les **produits qui font rigoler et les boissons qui font pleurer**.

✍ **Je picole un peu trop** mais c'est difficile de freiner car c'est un **régulateur important de mes humeurs**.

✍ Tout va t'emporter à petit feu vers une dépression carabinée et là, tout s'enchaîne. Tu deviens irrité, voire aigri, parfois imbuvable. Au final de toute façon, complètement schizophrène puisque bien sûr tu masques le plus possible tes angoisses par un grand sourire charmeur pour donner le change et passer pour le plus cool des cool en qui on peut faire confiance... alors qu'en fait, tu es au bout du rouleau.

On a pu entrevoir certaines conséquences sur la santé qui sont d'ordre dermatologiques. Il y a aussi les maladies cardiovasculaires, la dépression, les troubles anxieux, le burn-out*, le suicide, le stress post traumatique, les troubles musculo-squelettiques.

* burn-out : état d'épuisement physique et psychique conséquent au stress vécu dans un contexte professionnel exigeant

Notre questionnaire ne portait pas directement sur les conséquences sur la santé des adhérents mais nous avons pensé qu'il était important de signaler cette question des comportements.

Tout ceci a un coût pour la société. L'INRS et l'ENSAM ont mené une enquête en 2007 montrant que presque 3 milliards ont été consacré aux dépenses liées à l'absentéisme, la perte d'activité, les soins de santé ou de décès de personnes exposées à de fortes pressions subies sans latitude décisionnelle pendant 50% de leur temps de travail. Et il ne s'agit là que d'une situation stressante parmi d'autres clairement identifiées.



3. Les **facteurs de stress** sont très largement décrits par la littérature médicale et les réponses au questionnaire ont été édifiantes à ce sujet car nous décrivions exactement les facteurs étudiés et analysés comme conduisant au stress chronique. La description de ces facteurs est donc faite à partir de nos témoignages.

D'abord, il y a des facteurs qui sont liés à la tâche. La forte exigence quantitative a des répercussions importantes.

Mener de plus en plus de dossiers en simultanément

Programmation chargée, équipes très sollicitées, étirement des budgets de certaines productions au détriment d'autres postes, situations qu'il faudrait ensuite relayer et défendre auprès des équipes et qui créent des porte-à-faux désagréables.

Les horaires excessifs ne me sont pas directement imposés : c'est le rythme de création qui veut cela : matinée consacrée à la technique, après-midi et soir consacrés aux répétitions et filages. Les productions sont de plus en plus difficiles à monter et le temps de répétition en pâtît. On doit faire la même chose en moins de temps.

*La mission est dense et parfois, par conscience, j'allonge les journées, voire je travaille la nuit à la maison pour avancer sur tel ou tel dossier, planning... Il me manque du temps, du recul pour **penser, projeter, anticiper, réfléchir, dessiner**. Et quand il vient une idée, trop peu de temps pour écrire le marché, recevoir les entreprises, suivre les travaux, et se satisfaire du projet accompli. C'est parfois lourd d'encaisser **l'entretien, la maintenance, les travaux, les vérifications du bâtiment et l'activité spectacle** avec tout ce qu'elle comporte, **traitement et prévisionnel budgétaire des fiches techniques, du personnel permanent et intermittent, les locations, les transports, les jeux sous chapiteau...** Bref, il me faut une assistante !*

*Globalement, le plus stressant est **l'accumulation des tâches**. La technique semble être le factotum de service. Nous devons connaître en plus des **techniques du spectacle, l'informatique, la comptabilité, les législations, la plomberie, la psychologie, la maçonnerie, la sociologie, la médecine, etc...** et maintenant, organiser les **vaccinations pour la grippe A** ! mais le plus dur dans tout cela reste la gestion des relations humaines. Le manque de temps et l'accumulation des tâches, on a l'impression d'être dans une barque qui prend l'eau à chaque fois qu'on écope, une vague ramène encore plus d'eau.*

Le côté multitâches nous pèse ! Au-delà de la quantité de travail à fournir et de la diversité d'objets de travail, il faut noter l'exigence qualitative car nous nous devons d'être optimum dans la gestion de toutes les informations que nous recevons.

*Pour tous les DT/régisseurs qui n'ont pas eu un cursus scolaire, la formation continue est essentielle tant pour son contenu que pour l'échange avec les collègues. La sécurité, ce sont des **processus lourds et denses** qu'il est difficile de mettre en place seul.*

*Nous avons une très **grande quantité d'informations à assimiler, à digérer et à retransmettre** (actualité technique et juridique, besoins matériels et de personnel, gestion de la demande et adaptation à ce que nous pouvons fournir ...), nous avons à gérer les humeurs de ceux qui nous font des demandes et de ceux à qui nous demandons de faire, gérer des chiffres, des budgets, gérer notre propre humeur, observer et retenir l'information...*

C'est aussi la caractéristique, l'essence même de notre tâche qui peut nous poser problème :

*Compromis sans cesse entre une **réponse technique adaptée aux besoins exprimés par les artistes** et la prise en compte des aspects réglementaires.*

*L'**alternance des spectacles** induit des modifications permanentes du lieu. Chaque accueil nécessite une adaptation préalable. C'est sportif. On aime les challenges. Mais cela use cependant car les démontages sont longs... faire, défaire, refaire... Les bâtisseurs de cathédrales avaient au moins un avantage dans leur tâche: ne jamais revenir de zéro.*

Le seul facteur dont nous ne parlons pas du tout est le facteur lié au risque inhérent à l'exécution de la tâche, par exemple, l'erreur médicale fatale du chirurgien.

Curieusement, c'est comme si nous intégrions l'erreur technique. Il n'y a aucune réponse qui mentionnerait un stress lié à la dangerosité du plateau ou au fait d'avoir à lever le rideau. Soit nous prenons cela pour un stress aigu que l'on supporte aisément, soit nous n'avons pas conscience de ce facteur en tant que tel.

Didier Carton est surpris que cette question ne transparaisse pas car les exemples conduisant à des accidents parfois graves existent et sont connus de la profession.

C'est d'autant plus étonnant que la sur-responsabilisation des directeurs techniques en matière de sécurité est clairement identifiée plus loin...

Après les facteurs de stress liés à la tâche, il y a des facteurs de stress liés à l'organisation du travail:

*✎ Dans le rapport à la direction, **refus régulier de recruter** des techniciens ce qui oblige à augmenter la charge de travail des permanents hors du cadre réglementaire. **Non prise en compte des coûts techniques des spectacles lors de la signature des contrats de cession.***

*✎ Lorsque la direction et l'administration comprendront le **rôle d'un directeur technique, pas uniquement quand il y a des problèmes** mais aussi lorsqu'il s'agit de **réfléchir à construire et anticiper**, qu'ils arrêteront l'amalgame entre régie générale et direction technique, le reste ne posera plus aucun soucis.*



*✎ Difficile de comprendre comment fonctionnent les autorités financières. **Je navigue à vue** sans avoir pour mon service de possibilité de projet construit sur du long terme. A côté de ça, on met en cause les coûts en personnel technique et on souhaiterait voir moins de monde sur les montages, grrr...*

L'absence de contrôle sur la répartition et la planification des tâches dans l'entreprise est à la base des problèmes. Mais il y a aussi des situations qui peuvent évoluer positivement :

*✎ **L'organigramme a évolué** par la création du poste de DT adjoint pour une prise en charge de l'activité d'accueil et la création des postes de régies principales son, lumière et plateau qui reprennent une part de régie générale par secteur. **La charge de travail et son efficacité s'en trouvent nettement améliorées.***

L'imprécision des missions confiées a aussi une incidence:

*✎ **Concernant la sécurité**, le souci est généralement purement administratif et plus qu'obscur pour les responsables de structure. Il s'avère qu'en tant que chef de service, je porte bien évidemment une attention particulière au respect de la législation. On me reproche souvent d'employer un langage trop technique (???) et la plupart du temps, **la délégation est totale, sauf si cela implique l'obtention d'une ligne budgétaire pérenne !!!** pour exemple, une structure impose 400h travaillées à ses intermittents avant de fournir des EPI. Tant que les heures n'ont pas été effectuées, c'est à l'employé de fournir son équipement... estimation d'obtention d'équipement : trois ans...*

*✎ Je suis un ancien intermittent plutôt actif et passionné, le fait aujourd'hui d'avoir intégré une mairie m'a confronté à l'attitude de certains fonctionnaires. Malgré une formation au management, il m'est difficile d'encadrer du personnel plutôt ramier, qui se cache ou t'évite pour ne pas être soumis à une nouvelle tâche, qui se moque totalement des objectifs ou même des échanges en réunion d'équipe. Cela me stresse car je mets en cause mes capacités à encadrer, je ne sais pas si je manque d'outils, de techniques ou d'organisation. Cette **fonction RH** m'ennuie prodigieusement.*

La fonction Ressources humaines interfère forcément dans le travail de directeur technique mais la question est de savoir si cela fait partie ou non de nos missions et jusqu'où. Le flou rend la situation difficile.

On peut parler aussi des « injonctions paradoxales », des contradictions entre certaines exigences du poste :

*✎ Dans les tournées, le stress monte très vite si on constate qu'on sort du temps prévu car on va se trouver en défaut devant le public. Et c'est parce que le personnel demandé n'est pas présent, il ne connaît pas son travail, **les équipes sont doublées mais les 2/3 sont des stagiaires en formation**, il y a des conflits au sein de l'équipe d'accueil, des rotations dans l'équipe d'accueil et il faut réexpliquer, des tensions parce qu'on n'a pas le temps d'intégrer les équipes sur place et ils sont réduits à du baby-sitting.*

*✎ Je considère qu'un directeur technique est un « directeur technicien », **la charnière et le fusible** (au sens large) entre la direction et l'exécution. Mes bras de fer sont provoqués, en général, par la méconnaissance du travail d'une équipe technique (exécutif) par la direction (commanditaire) et inversement.*

*✍ Yaka Faucon. La technique étant fonction support pour les autres services du théâtre, le service technique est censé **gérer tout ce dont personne ne veut s'occuper**, surtout quand il s'agit d'être pratique et pragmatique. Le « corvéable à merci » n'est pas loin si l'on se laisse faire.*

Quelqu'un a aussi pris l'image du responsable technique qui serait perçu comme le goulot d'étranglement du sablier. C'est pourtant le point de passage obligatoire. Est-ce le goulot qui est trop étroit ou le sable pas assez fin....

Le côté « typique » de nos professions est lié à nos horaires de travail. Mais il faut savoir que l'inadaptation des horaires aux rythmes biologiques, à la vie sociale et familiale n'est pas sans conséquences.

Rapport aux temps de présence :

*✍ **Sujet qui fâche : appelez ma compagne !***

*✍ **Comment préserver sa vie privée et son intégrité physique, je ne sais pas.** Nous avons tous nos « combines » mais il me semble que ce qui est déterminant, c'est le projet de la maison.*

*✍ J'ai la chance de **vivre à 30km du théâtre**, plutôt à la campagne, ça crée **une bonne coupure** quand je rentre chez moi, ce qui est **nécessaire** de temps afin que les enfants me reconnaissent et pour que ma femme ne dépose pas une main-courante chez les flics pour abandon de domicile, ça fait des paperasses, des convocations, j'ai plus le temps !!!...*

Personne ne se plaint en fait. Il est juste fait mention d'une difficulté. Cela va avec la question de la gestion de la fatigue et du temps de présence.

Certaines ont aussi parlé de comment on se nourrit pas ou mal.

Il est à noter que les nouveaux modes d'organisation du travail, qu'ils soient formels ou pas, voulus, réfléchis ou subis, nous pèsent.

✍ Le stress est lié au fait de se retrouver régulièrement dans des situations inextricables, donc épuisantes dans tous les sens du terme...

*Pourquoi ces situations compliquées ? Par la **multiplication des activités de tous les secteurs de la maison** (visite du théâtre pendant les répétitions, journées à six représentations, réunionite, les « autours » des représentations...), par le décalage qui se creuse toujours entre activités et moyens, par le besoin toujours accru de répondre rapidement à tous et à tout.... J'en oublie...*

*✍ Aujourd'hui, les grands lieux comme le nôtre avec 1500 places amènent la direction à **faire d'autres programmations style des expos, des conventions, des séminaires...** Ce n'est pas simple pour les équipes techniques qui ont choisies ce métier pour le spectacle. Alors à moi de trouver des solutions pour les motiver !*

*✍ Difficultés avec la direction : **demandes d'espaces partenaires, VIP, privatisation de lieux pour évènements d'entreprise... gestion de l'urgence**, dossiers imprévus à rendre dans l'heure qui suit... en plus de la gestion quotidienne des urgences et imprévus.*

*✍ Temps de montage réduits au strict minimum de la fiche technique, **sans temps de préparation ou d'entretien avant et après la manifestation**. Démontages trop souvent effectués de nuit avec un stress particulier quand c'est long.*

La récurrence des manifestations autour du spectacle mais qui ne sont pas du spectacle obligent à de nouvelles organisations et modifient la nature du travail. Tout ceci pèse sur les temps nécessaires à l'entretien de l'outil. (Machine ou hommes).

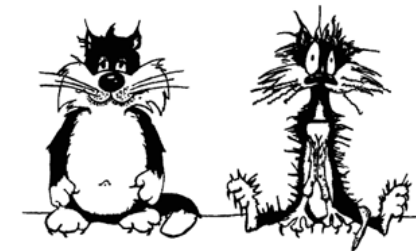
*✍ Le rapport à la création est difficile, faute de personnel compétent et par manque de moyens. Pas de matériel adapté, manque de place pour le mettre en oeuvre, **temps d'utilisation du plateau réduit, montage à blanc impossible...***

*✍ Chez nous, la **polyvalence** est de mise, et donc l'équipe peut avoir à répondre à des demandes de divers services, d'où la **difficulté de planifier** le travail journalier... plus les conséquences sur le fonctionnement et le positionnement dans l'équipe.*

✍ L'équipe technique étant réduite ainsi que la marge de manoeuvre entre deux expositions, les heures peuvent largement s'accumuler.

*✍ Les tensions viennent beaucoup de problèmes de plannings. **Les lieux tournent à 100%***

*✍ Pression constante pour ne pas se laisser entrainer dans des dysfonctionnements liés à la **suractivité**... (planning, respect des normes...)*



Before Work After Work


La polyvalence n'est pas un concept nouveau mais quand elle s'érige en système sans que l'organisation suive, cela peut poser problème.


Notre spécificité française de l'intermittence du spectacle provoque aussi une instabilité des contrats de travail.


*✍ Le plus difficile à gérer, c'est l'**incertitude du lendemain**, dû à la **précarité de l'intermittence**. L'**aspect financier** (nourrir la famille, pouvoir prendre un crédit, payer un loyer, payer le dentiste, l'opticien, avoir un véhicule, l'angoisse de la retraite mal indemniée, de la maladie qui t'empêche de bosser,...) mais s'y rajoute aussi le **s e n t i m e n t** d'abandon lorsque les contrats ne s'enchaînent pas. La remise en question complète style « j'ai merdé où ? » Il y a un mélange de plusieurs sentiments qui vont de l'angoisse matérielle à une immense solitude en passant par la paranoïa de ne pas faire ses heures, **de perdre son statut**, et d'être vu ou senti comme **celui ou celle qui mendie du travail** et que les autres vont fuir. Du coup, tu en viens à échafauder des stratégies fumeuses et pas forcément légales pour renouveler ton statut et toute ton énergie est concentrée sur cet objectif des 512h au détriment de tes autres objectifs personnels. Le risque est alors que, si tu n'es pas assez costaud, tout cela t'emporte à petit feu vers une dépression carabinée.*

 *Le salaire des intermittents, c'est le premier poste sur lequel on cherche à faire des économies.*

Enfin, on ne peut pas clore cet inventaire des facteurs de stress liés à l'organisation du travail sans parler d'une perte de références communes et d'une baisse de compétences. Constat de difficultés.

 *Le plus grave, c'est que bien souvent on confie à un employé pas assez qualifié ou expérimenté des tâches qui devraient être assumées par une équipe ou au moins un binôme. C'est au détriment de la qualité et surtout (sans vouloir être passéiste !!) d'une tradition d'excellence...*

 *Dans le rapport aux artistes, la perte de « responsabilité » des artistes, voire la perte du métier pour beaucoup, « tout n'est pas toujours possible » et le « n'importe quoi »*


 *Problème des formations, de l'implications des scénographes, des costumiers, des éclairagistes (sans oublier metteurs en scène), ces implications et formations sont fort diverses, parfois trop légères, et on passe d'une maquette, d'un concept où tout est pensé, bâti, éminemment « plateau », réaliste par rapport aux manoeuvres, financièrement équilibré à des propositions impossibles à donner sur une scène, à des bagages personnels trop « légers », voire indigents. D'une production à l'autre, les différences sont énormes, les équipes techniques doivent s'adapter non seulement à la diversité des projets en eux-mêmes, mais aussi à la qualité des rendus, voire des compréhensions de ce qu'est un cintre dont on ne pourra pas faire n'importe quoi...*




La question de la formation n'est volontairement pas abordée car il faut penser la formation en terme d'outil et non pas de solution ou de cause. Nous en reparlerons à la fin dans les questions de prévention.


Naturellement, parler de notre « tâche » et de notre organisation du travail, c'est aussi en venir à parler de nos relations au travail. Et c'est là que nous touchons un point très sensible dans les réponses au questionnaire et que nous sommes en plein coeur d'un facteur de stress reconnu.

On note tout d'abord la dissolution du collectif de travail par le manque d'aide de la part des collègues et/ou des supérieurs hiérarchiques.


 *Le rapport aux équipes est compliqué vu que je suis un représentant de la direction, donc pour certains, du patronat... Je pense que certains me respectent, d'autres me détestent, banal quoi. Il faut toujours faire ses preuves, le droit à l'erreur n'existe pas.*

 *Peu de reconnaissance en général. Evidemment, difficile à vivre. En tournée, isolé parmi les artistes, on ne parle que des problèmes artistiques. Solitude à table, au restaurant, dans le train.*

 *Les rapports à la direction ? Ne pas compter sur elle pour gérer les véritables problèmes au sein des équipes.*

 *J'ai la désagréable sensation d'être parfois considéré par certains comme un méchant col blanc qui n'est même pas technicien polyvalent et un vilain patron lorsque les conversations s'arrêtent quand j'arrive. Les non-dits parlent d'eux-mêmes et les rumeurs longent les murs.*

Ensuite, notre photographie du ressenti des adhérents dans certaines situations fait apparaître un management peu participatif ou autoritaire ou déficient...

 *La commission de sécurité passe tous les trois ans. Entre temps, les blocs de secours sont supprimés pour ne pas nuire aux oeuvres, aux vidéos. Je pallie autant que possible par des blocs mobiles, je dessine un plan d'évacuation que la direction ne veut pas visible.*

 *Le sentiment d'être le flic-sécurité de service est de plus en plus présent.*

 *Difficile car la direction est totalement inconsciente de la responsabilité civile et pénale du chef d'établissement en matière de sécurité.*

Sur-responsabilité :



✍ Le directeur du théâtre met des chaises sur les marches, ne veut pas entendre raison ; il m'explique que son théâtre n'est pas dangereux, que **si je ne suis pas content, c'est lui qui dirige et je dois m'en aller**. La formation a stigmatisé les responsabilités du « sachant » passif devant les conséquences d'un accident. 15 ans de formation... je me sens pris entre mon « devoir citoyen » et ma trouille d'être viré. Les centres de formation n'ont fait que décrire la logique des lois préventives ; ils se sont bien gardés de donner des modes d'emploi. Ou de soutenir l'action de ceux qui tentaient de mettre en oeuvre la philosophie préventive enseignée. Encore moins de pousser l'analyse sur notre schizophrénie entre mes connaissances théoriques et l'autorité de la direction. » La sur-responsabilisation des responsables techniques face à la sécurité est une vraie problématique menant à du stress car cette sur-responsabilisation n'est pas toujours consciente ou quand elle l'est, elle se heurte à une déficience de management.

✍ **Ma direction, je lui paye un café de temps en temps et je discute pendant qu'elle répond à ses mails et ses appels téléphoniques !**

✍ **Le DT devra constamment réduire l'écart entre lui et le pôle de décision**, car il est toujours considéré comme exécutant (après décision) plutôt que dès le départ force de proposition. Le DT est « naturellement » moins directeur que l'administrateur. Il faut toujours s'imposer.

✍ Mon travail est reconnu, en gros, le discours, c'est « débrouille-toi pour faire faire ce qu'il y a à faire ».

✍ Avec la direction, il faut **faire respecter la dignité humaine**, c'est tout à la fois : ne pas tolérer qu'on **épuisse les équipes**, même si elles sont volontaires pour se défoncer. On n'a pas besoin de sauveurs qui font des heures et des heures pour « sortir » une première ou un show. On a besoin de gens frais qui ne se blessent pas. Ne pas tolérer que les per-

sonnes qui portent la responsabilité d'un projet se permettent de jeter des anathèmes blessant du style « **quel débile celui-là** » ou « **quelle conne** », même si des fois, c'est vrai... on est confrontés à de vrais nazes. Ne pas tolérer que la hiérarchie sème la zizanie en **jouant les uns contre les autres pour asseoir son pouvoir**.

✍ **Il faudrait que la direction soutienne son équipe**. S'il y a une merde, ne pas la désavouer sous le feu, mais en rediscuter ensuite, en famille, en mettant à profit le retour d'expérience et sortir de la logique de la faute. Tout le monde fait des erreurs et encore plus en situation de stress. Mais c'est utopique ?

✍ Dans le spectacle, il y a un vrai **problème d'adéquation entre les compétences des directions et la tâche à remplir**. Je ne parle pas des compétences artistiques, là, c'est très subjectif. Je parle des compétences à gérer des institutions plus ou moins importantes ou complexes. Mais c'est une discussion compliquée, un peu politique, qui met le doigt sur pas mal de choses comme la liberté de créer. Aujourd'hui, c'est un artiste qui dirige avec un très proche collaborateur à la direction administrative. Il y a donc conflit d'intérêt. Mais si demain, les directeurs artistiques n'ont plus du tout les pouvoirs et les directeurs administratifs sont nommés séparément, il va y avoir un problème de fonctionnement au niveau de la direction (dans le cas où les deux ne s'entendent pas bien sûr). C'est pour ça que dans l'intérêt du projet artistique, on nomme souvent l'administrateur proposé par le directeur artistique. Mais c'est un peu difficile de résumer cela en quelques phrases.

✍ Ce qui m'agace (pour employer un terme politiquement correct !!!) c'est souvent le **manque de conscience des directeurs** ou « créateurs » qui font comme si rien n'avait changé et gardent un degré de **caprice insupportable**. Et il n'est pas évident de travailler avec des artistes qui ont suffisamment d'humilité pour au moins se renseigner sur ta personne et ainsi se rendre compte que ton engagement est autant artistique que technique et que ton souci principal est de tout faire pour que les créations soient le meilleur reflet de ce qu'a voulu exprimer leurs concepteurs/trices. Il est difficile de faire comprendre que « l'image dans la tête » n'est pas forcément réalisable, que ce soit pour des raisons techniques ou budgétaires... Et la confiance n'est pas toujours au rendez-vous pour que des solutions optimales soient trouvées...

✍ Il y a des limites aux adaptations scéniques, et il est quelquefois préférable de refuser un accueil plutôt que de le contraindre à de trop grosses adaptations... C'est cette attitude que je dénonce : attitude un peu ambiguë entre des programmeurs qui tombent d'accord avant (on achète et la régie trouvera bien des adaptations) et qui **mettent la pression** lorsqu'ils sont dans les lieux !!!

✍ Rapport à la direction, m'pfff !! là c'est un autre monde... Sous des apparences amicales et détendues, ce sont des rapports difficiles pour moi car il faut sans cesse décoder, déchiffrer. Je n'ai pas vraiment le sentiment de faire partie de la même équipe et de **faire face à un bloc qui n'a pas les mêmes objectifs et intérêts**.

✍ Rapport à la direction : demandes mal formulées, de dernières minutes, imposées. **Ne pas être associé aux choix** par l'étude de la faisabilité de tel ou tel spectacle dans nos locaux avant la validation du contrat.

Vous pouvez être surpris d'une telle abondance de témoignages !!! C'est aussi le signe qu'il s'agit d'une réelle préoccupation pour ceux qui ont répondu à l'enquête.

Nous cristallisons vraiment sur ce qui peut aussi relever de l'imprécision quand à la mission qui



nous est confiée. Nous sommes entre Mc Gyver et Spiderman, mais quelle est la limite ? Certains ont su trouver des solutions ou convaincre, et les bienfaits sont immédiats :

J'ai convaincu mon directeur de rencontrer l'équipe technique une fois par mois. Avec des thèmes comme les horaires, l'organisation, le temps de travail, la programmation, l'avenir... Toutes ces choses participent à faciliter le travail donc à diminuer le stress.

Il nous semble que ce sujet devrait faire l'objet d'un vrai débat à construire avec l'ensemble des acteurs en présence. Certes, les secondes journées Reditec sur la question du rapport entre direction technique et artistes ont eu peu d'échos mais le sujet est bel et bien là. C'est plus avec les administrateurs et directeurs que la question se pose car en lisant les réponses, l'artiste est très souvent « hors » du cadre du travail. C'est comme s'il était perpétuellement invité et jamais impliqué. Peut-être devrions-nous reformuler car visiblement, c'est une réalité qui nous frappe de plein fouet. Encore une fois, exposer tous ces témoignages, ce n'est pas pour critiquer mais pour donner une photo à l'instant « T » et pour construire. Le ressenti est très fort et pose aussi la question de notre compétence et capacité à manager. Cette question peut se regarder sous plusieurs angles, face à au-dessus, face à en-dessous, face à à-côté...

L'isolement est trop fort en tout cas. Quelqu'un a parlé de charnière et de fusible. Or si la charnière n'est pas censée casser, le fusible est destiné à « sauter ». Est-ce vraiment ainsi qu'il faut envisager des relations d'humains au travail ? Pour compléter le panorama des facteurs de stress liés aux relations de travail, il faut noter l'absence de reconnaissance du travail accompli.

Rapport à la reconnaissance de la fonction au sein de l'équipe : ne pas se laisser considérer comme un technicien à maglight (pour cela, refuser de réparer ce qui déconne ou de s'occuper des bourrages de la photocopieuse), ne pas se laisser considérer comme un manuel à tête plate (se positionner toujours comme ayant un bagage culturel) être attentif aux équipes et ne jamais les considérer comme on le fait avec moi. Bref, dans un pays où la séparation entre intellectuel et manuel reste une frontière absolue, un boulot de chaque instant.

Aucune reconnaissance. Des fois, on se congratule entre nous techniciens, pour le plaisir, c'est tout. (petit plaisir solitaire quoi !) Quand on sort un festival accueillant 12 compagnies sur 5 soirées avec montage et démontage de nuit et que... non, c'est trop triste, je vais pleurer dans mon coin !!!!!

Le manque de reconnaissance du RG : je dois gérer la préparation d'une date ou d'une création et être présent sur tous les fronts (lumière, plateau, son, habillage). Récemment, un metteur en scène ne me voyant pas au plateau pendant les répétitions alors que les régisseurs étaient à leur poste s'est permis de me demander ce que je faisais. Ça a été l'occasion d'une bonne mise au point pour lui expliquer que si le plateau avait sa peinture ou ses vis, c'est parce que quelqu'un avait fait les courses, si l'éclairagiste avait ses asservis, c'est parce que quelqu'un était allé les louer et que s'il était en train de boire un café, c'est que quelqu'un l'avait fait ! pour dire que RG en compagnie, ça regroupe pas-mal de tâches parfois ingrates et peu ou pas reconnues par le reste de l'équipe, que ce soit le metteur en scène, le scénographe, l'administrateur ou les comédiens.

Lassitude devant le gaspillage d'énergie, pour le peu de résultat et de reconnaissance. Comment cultiver le dynamisme de l'équipe, comment garder sa motivation.

Exemple : à la demande de nos tutelles, l'ensemble de la direction dont je fais partie essaie de développer une activité supplémentaire. Montage de dossiers, recherche de partenaires, optimisation des moyens, gain de productivité, etc. A l'arrivée, une subvention qui n'augmente pas (donc qui diminue avec l'augmentation des charges, inflation...), des investissements réduits à peau de chagrin, des frais qui ne sont plus pris en charge. On se retrouve à engager de nouveaux projets sans être totalement sûrs qu'on aura les moyens de les mener à bout. On les réalise avec des bouts de ficelle, on se confronte au mécontentement des équipes (conditions de travail dégradées, temps de mise en oeuvre de plus en plus court) ; et pour finir, on est jugé (évalué) sans tenir compte de ces contraintes. Je ne parle même pas d'une reconnaissance minimale des efforts entrepris, faut pas rêver.

Tous ces facteurs évoqués (liés à la tâche, à l'organisation du travail, aux relations au travail) sont amplifiés aussi par l'environnement physique et technique. Nous avons, avec les nouvelles technologies, un fil à la patte.

Portable allumé en permanence ou à consulter plusieurs fois par jour en dehors des périodes d'embauche, disponibilité permanente pour des productions qui ne te connaissent pas et ne te garantissent rien. Je pense que la fragmentation du travail dans l'entreprise qui tend à ce que chaque individu soit à lui seule une micro-entreprise qui doit rendre compte de sa propre productivité est une violence terrible.

On doit être prêt à répondre et à agir 24/24. Il y a un effet téléphone portable toujours allumé qui est lourd à porter.

La disponibilité est un problème, côté outils qui vont avec la vitesse de la lumière pour moi qui n'en suis pas une... Tu as à ta disposition des outils qui t'assujettissent au temps dit « réel », c'est-à-dire le temps de calcul ou de transmission des machines !

Et voilà ! Imagine que les infos que tu reçois à chaque instant, où que tu sois, quoi que tu fasses, sans réserve d'aucune intimité, etc... Imagine que ce sont des fuites d'eau sous ton toit (toi) : tant que tu mets des seaux pour récupérer les infos et travailler avec, ok, tu fais pareil. Mais dès l'instant où pour des raisons x, tu n'as plus accès aux seaux que tu as



posé, et bien, ça déborde. (sauf si quelqu'un le fait pour toi, délégation, remplacement, etc et si tu as réussi à mettre une autre machine qui renvoie l'info suivante chez celui qui te l'a envoyé avec: « ce message ne pourra être lu que lundi 27 janvier 2056 ». En attendant, l'info est là et croupit. Toi, tu le sais et tu gamberges. Pas de repos mental. Ensuite quand tu reviens (congé, maladie, funérailles, mariage, serveur enfin réparé...), une masse d'infos à ouvrir, à analyser, mettre en ordre, dates limites dépassées ou atteintes, mises en demeure, etc... les seaux ont débordé et inondé tout ton territoire d'action normale. Le DT comme nouveau Sisyphe... écope Marcel, t'es pas arrivé !

Ceci va aussi de pair avec notre milieu professionnel où le besoin d'une veille technologique et réglementaire avec des enjeux forts demande des ressources particulières. On pense à la sécurité mais cela concerne aussi l'évolution des techniques utilisées dans le spectacle qui met une pression pour rester à la page.

Finissons la question des facteurs de stress avec la situation macro-économique.

Les journées sont longues parce que l'on ne peut pas doubler les postes, la structure n'a pas les moyens.

Délais de retour de décisions par les tutelles interminables et alambiqués donc instabilité sur l'avenir soit des temps d'anticipation, de préparation et de réalisation réduits.

Le plus dur, c'est le stress ambiant produit par la remise en cause des perspectives de développement de l'entreprise, la viabilité des projets ; les relations avec la DRAC, les collectivités et les théâtres partenaires.

L'atelier de décor comptait cinq peintres, quatre menuisiers il y a cinq ans. Un chef et un menuisier actuellement.

Manque de budget investissement depuis 7 ans. Il n'est pas aisé de gérer une structure au sein de laquelle les budgets investissements sont plus que symboliques. Le matériel s'use, et à cela, on pourrait me dire qu'au pire « il n'y en a plus et qu'on fait sans », sauf qu'on s'accroche à réparer ce qui peut, parfois, au prix de bidouillages insensés, servir encore. Et autre chose s'use alors, ce sont les personnes qui courent après leur ombre. Bien sûr, je demande des devis à tire-larigot, cela est parfois lassant, mais le pire est que les techniciens parfois, légitimement, croient que ça va s'arranger, parce qu'on leur dit qu'un budget va « cette année » être dégagé, et patatras.

Apprendre la gestion du temps pourrait nous aider mais je doute que ça évite d'écooper, plus tu t'organises, plus tu en feras, plus on t'en donnera. C'est un peu le syndrome 35h, personne n'a été embauché, par contre, le même travail se fait en moins de temps. La réduction du temps de travail est devenue une optimisation du temps de travail.

Des moyens limités par la crise, donc on doit faire mieux et plus avec des moyens au mieux constants. C'est particulièrement éprouvant en termes de ressources humaines.

Ces facteurs sont moins directement modifiables mais ils sont très importants car ils pèsent lourdement aussi.



4. A partir de cet état des lieux, nous sommes face à la question de la **prévention** car, selon l'adage, mieux vaut prévenir que guérir.

Prendre en charge les personnes en souffrance, c'est bien mais c'est « trop tard » car le mal est fait. On est dans le champ médical, dans le cadre du soin. C'est l'objet de ce qu'on appelle la **prévention tertiaire**.

La **prévention secondaire**, c'est limiter les conséquences pour les personnes exposées au stress. On sauve individuellement les meubles. Nombreux sont ceux qui parlent de leur pratique sportive, lecture, yoga, aikido, communication non-violente et autres solutions pour évacuer. Mais la situation stressante reste.

Le plus efficace, c'est d'éviter ou de réduire les facteurs de stress ; Or nous avons ici déjà une bonne partie du travail qui est fait car nous avons l'état des lieux de ces facteurs pour notre profession. Il reste à faire à partir de là !

Pour travailler cette prévention primaire, il y a plusieurs possibilités.

- ♦ L'entreprise elle-même (par le biais du CHSCT mais pas uniquement)
- ♦ Le médecin du travail
- ♦ Les consultations de pathologie professionnelles
- ♦ Les services prévention des CRAM, Caisse Régionale d'Assurance Maladie (ou CARSAT, Caisse d'Assurance Retraite et de la Santé au Travail)
- ♦ Les services de l'Inspection du Travail
- ♦ Les ARACT, Agence Régionale d'Amélioration des Conditions de Travail
- ♦ Les cabinets d'ergonomie et de psychologues du travail

Cette liste vous est donnée à titre indicatif car travailler la question de la prévention de ce risque reste un travail à entreprendre et l'objectif de la table ronde était déjà de faire un état de lieux et de voir si oui ou non, nous courrions des risques liés au stress.



Derrière les témoignages, il y a en tout cas une grande passion qui nous porte et une grande envie de construire.

Il est temps que la façon de concevoir les choses changent ! sans pour autant faire au rabais... peut-être simplement ne pas faire mal tout ce qu'on voudrait faire mais essayer de faire la part des choses et ne conserver que l'essentiel afin d'optimiser les moyens... Je sais que cela peut paraître réducteur mais je ne peux que reconnaître qu'avec la meilleure volonté, je ne peux pas aller contre un système qui, quoi qu'on en dise, a fait de moi ce que je suis... Et je préfère une diminution intelligente et réactive à un comportement totalement inconsidéré et voué à un délitement certain.

Ajoutons ceci :

La difficulté est de ne pas se laisser entraîner par le recul dans des confins lointains, et de garder pied dans la réalité professionnelle. A cet égard, il est très important de bien se situer dans l'organisation du travail, d'être à une place choisie, et donc en prérequis de bien se connaître, pour « retourner » positivement, autant que possible, cette usure négative en action positive. Pessimisme de la pensée, optimisme de l'action... et le plaisir infini du théâtre, y compris et parfois surtout dans les silences d'une scène vide, peuplée de ses fantômes.

Cet exposé a été suivi de quelques échanges avec la salle.

Une personne accompagnatrice dans le secteur culturel associatif trouve que ce n'est pas anodin que ce soit la technique qui aborde cette question du stress. Il y a des souffrances extrêmes et il est compliqué de repositionner les activités. Elle participe à une association « OPALE » qui a un groupe de travail sur ces questions pour avoir des outils.

Comme 96% des entreprises de spectacle ont moins de 10 salariés, la question des CHSCT pour faire de la prévention est difficile à poser. Mais il faut noter qu'il a été demandé depuis un moment la création d'un CHSCT (Comité d'Hygiène de Sécurité et des Conditions de Travail) de branche qui se heurte à des freins conventionnels. Ce projet est soutenu par le SYNPTAC. Il faut aussi arrêter de parler de collaborateurs et reprendre le terme de salarié.

Un producteur se plaint que les techniciens sont souvent difficiles à associer aux projets car le spectacle est devenu un tel business que leur statut d'intermittents les dessert. Certaines fois, il a vécu des situations où des artistes ont humilié des techniciens. Il a ensuite refusé de travailler avec eux. Cela existe. Il faudrait aussi essayer de travailler autrement pour que dans les tournées, les équipes d'accueil aient vraiment le droit à la parole.

L'important, dit un responsable technique, c'est que je garde toujours le souci de l'autre. Etre à l'écoute. Il faut continuer ces réflexions et ces débats. Tout ceci ne se disait pas il y a dix ans et c'est bien qu'on en parle.

Une personne propose une mobilisation de différents syndicats pour travailler ensemble à des plans de prévention.

Il plane toujours une opposition entre technique et autres corps de métier. C'est à la technique de porter ce questionnement auprès de l'ensemble des acteurs dit une personne de l'assemblée.

Il faut penser aux notions de plaisir et de souffrance. Le plaisir est une notion importante dans le spectacle mais nous sommes trop « pour le plaisir mais dans la souffrance ».

Et cette souffrance, un producteur de concert explique qu'il la connaît aussi quand il risque de perdre de l'argent. Nous avons donc bien besoin de mettre en commun et d'interroger cette question du plaisir.

* * * * *

Après cette intervention, notre débat à Nantes prend fin.

Pour conclure, je souhaite très vivement remercier tous ceux qui ont pu témoigner.

La franchise et l'honnêteté de leurs écrits sur un sujet qui touche autant à l'essence même de ce qu'on est, suppose un courage que je souhaite souligner et saluer ici.

J'espère poursuivre l'investigation du résultat des questionnaires car pour le moment, avec Didier Carton, nous vous avons fait un inventaire structuré montrant que le stress existe bien pour les responsables techniques. Nous n'avons pas regardé si c'est un phénomène lié à l'âge ou à un certain type de spectacles.

En revanche, on ne pourra pas dire que c'est un truc de nanas, vu le nombre de femmes à Réditec...

Mais nous pourrions aussi étudier cette question sous l'angle de l'information, de la formation, de la prévention, ...

Une chose est sûre, notre capacité à dire est une vraie force que nous devons utiliser pour construire et penser demain

 Bénédicte CLERMONT Réditec

