



Un Plaidoyer
Pour la QVCT
Dans le spectacle vivant

Le Plaidoyer





PRÉVENTION
DES RISQUES

L'élaboration du plaidoyer
Les 18 propositions
Ça sert à quoi ?



PCGO
développement

Organisation

La Gouvernance du projet

Le comité de pilotage



Les partenaires



Le plaidoyer

La construction du plaidoyer

- Élaboré par 300 participants dans le cadre de la 5^e rencontre prévention des risques dans le spectacle vivant
- 3 spécialistes en intelligence collective plus de 20 facilitateurs, 3 facilitateurs graphiques
- Une après-midi de travail rythmée (energizer, brise glace, atelier, battle,...)
- La rédaction de 18 affiches accompagnées de leurs travaux préparatoires
- 2 mois de travail pour l'écriture de 18 propositions par une chercheuse





PRÉVENTION
DES RISQUES

L'élaboration du plaidoyer
Les 18 propositions
Ça sert à quoi ?



POLITISMOS

PCGO
développement

Le plaidoyer

Que vous évoque la QVCT ? (nuage de mots)





PRÉVENTION
DES RISQUES

L'élaboration du plaidoyer

Les 18 propositions

Ça sert à quoi ?



PCGO
développement

Le plaidoyer

La QVCT, c'est quoi ?

PRINCIPES & MÉTHODES

- Démarche partagée
- direction/Représentant·e·s/salarié·e·s
- Discussion sur le travail
- Expérimentation
- Évaluation/Valorisation



AMBITION

- Santé/Performance
- Pouvoir d'agir sur le travail
- Travail d'aujourd'hui et de demain

SUJETS

- en lien avec le travail,
- ses conditions de réalisation
- Et les conditions d'emploi



PRÉVENTION
DES RISQUES

L'élaboration du plaidoyer
Les 18 propositions
Ça sert à quoi ?



PCGO
développement

Le plaidoyer

L'ambition du plaidoyer

« Rédigeons ici et maintenant un plaidoyer pour définir les conditions nécessaires pour effectuer du travail de qualité dans le secteur du spectacle vivant »





**PRÉVENTION
DES RISQUES**

L'élaboration du plaidoyer
Les 18 propositions
Ça sert à quoi ?



PCGO
développement

Contenu du travail

1

La définition
des tâches

Identifier les tâches et les
attribuer de façon claire

Maîtriser la charge de travail,
mieux partager les tâches,
partager les objectifs, installer
autonomie et confiance

2

La répartition de la charge de
travail

Répartir le travail de façon
participative en fonction
des compétences
identifiées

Déléguer, décélérer, renoncer et
créer des moments de respiration
et des marges de manœuvre

3

Les moyens pour réaliser le
travail

Réaliser chaque
année un retour
d'expérience sur
la saison en analysant son
déroulé

Tirer les enseignements de nos
réussites et de nos échecs,
progresser, repérer nos besoins



**PRÉVENTION
DES RISQUES**

L'élaboration du plaidoyer
Les 18 propositions
Ça sert à quoi ?



PCGO
développement

Relation de travail

4

Les moyens pour réaliser le travail

Créer des temps de rencontre interservices

Mieux travailler ensemble

5

Le rôle des instances de gouvernance

Associer les équipes à la construction du projet au sein d'espaces de discussion dédiés

Formaliser des projets au plus près des réalités de travail

6

La circulation de l'information en interne

Réfléchir et formaliser un système de circulation des informations en interne

Identifier la cible pour un contenu pertinent et choisir un média adapté



**PRÉVENTION
DES RISQUES**

L'élaboration du plaidoyer
Les 18 propositions
Ça sert à quoi ?



PCGO
développement

Santé au travail

7

La mise en place du DUERP
et du plan d'action

Coconstruire le DUERP
avec l'ensemble du
personnel,
les instances
représentatives
et le soutien de la
gouvernance

Faire évoluer et vivre le DUERP
dans le temps

8

La prise en compte des RPS

Former les collectifs et les
managers à la prise en
compte
des RPS

Faciliter collectivement
l'identification des situations
d'exposition et agir en objectivité

9

L'aménagement des lieux et
des postes

Aménager nos espaces de
travail en partant d'une
analyse concertée des
usages

Améliorer la QVCT, favoriser les
échanges sur le travail, prévenir
certains risques, sensibiliser nos
partenaires



**PRÉVENTION
DES RISQUES**

L'élaboration du plaidoyer
Les 18 propositions
Ça sert à quoi ?



POGO
développement

Égalité

10

L'égalité professionnelle

Lutter contre les
représentations
« genrées » dans nos
métiers et dans nos
programmations

Former, sensibiliser, mettre en
place des indicateurs factuels,
adapter l'organisation du travail

11

L'inclusion, la pyramide des
âges et la prise en compte
des différences

Identifier nos pratiques
excluantes pour
en changer

Analyser nos pratiques RH,
identifier nos freins, être moteur
dans le changement de nos
organisations et agir pour l'égale
participation
des individus

12

La conciliation entre vie
professionnelle et vie
personnelle, et
l'aménagement des horaires

Aménager les horaires en
s'appuyant sur le dialogue
pour que travail et vie
personnelle coexistent
harmonieusement

Respecter le cadre légal du travail
et le droit à la déconnexion



**PRÉVENTION
DES RISQUES**

L'élaboration du plaidoyer
Les 18 propositions
Ça sert à quoi ?



POGO
développement

Management

13

La connaissance et le partage
du projet, la gestion du
changement et le partage
des enjeux

Impliquer l'ensemble de
l'équipe dans
l'organisation du travail

Coconstruire une culture
commune des pratiques du
travail, accepter
l'expérimentation, tirer des
enseignements de nos réussites
comme de nos échecs

14

Les temps d'échanges sur le
travail et la diffusion des
processus de travail

Inclure des temps
d'échange sur le travail
dans le planning annuel de
la structure

Créer des espaces d'échange sur
le travail, prendre conscience de
leur importance, ne plus les
considérer comme non productifs

15

La clarté des rôles et la
transparence de la politique
de rémunération

Clarifier les
organigrammes et les
fiches de poste, diffuser
ces outils dans
l'organisation

Définir des règles claires,
proposer une politique de
rémunération transparente, se
doter d'outils RH communicables



**PRÉVENTION
DES RISQUES**

L'élaboration du plaidoyer
Les 18 propositions
Ça sert à quoi ?



PCGO
développement

Compétences

16

Le parcours d'intégration

Systematiser le parcours
d'intégration

Définir des étapes précises dès
l'arrivée de la nouvelle personne
dans l'équipe pour faciliter son
intégration

17

L'entretien individuel

Se former à l'entretien
d'évaluation individuel

Se doter d'un outil adapté pour
suivre et valoriser l'ensemble du
personnel, quel que soit leur
statut

18

Le plan de formation
et la gestion des
compétences

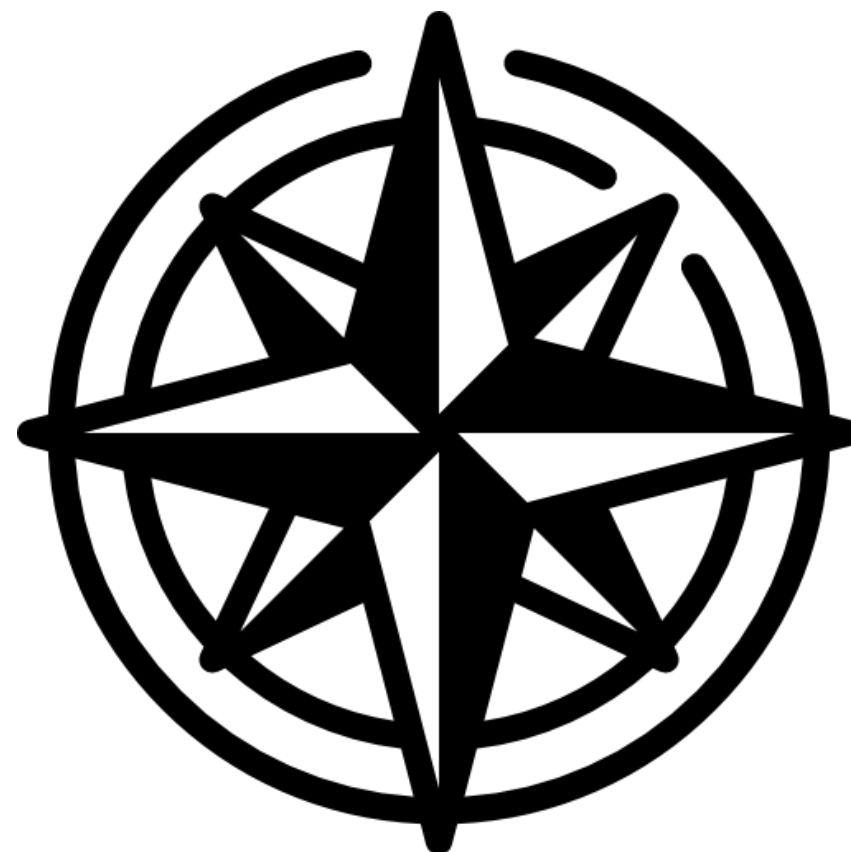
Identifier les besoins en
compétence
de la structure
et du personnel

Stabiliser les organisations et
accompagner le personnel dans
la gestion des compétences

Utilité du plaidoyer

Le plaidoyer, à quoi ça sert

- Une boussole pour les employeurs, les intermittents du spectacle, les consultants, les groupements d'employeurs, les étudiants...
- Un outil d'auto-diagnostic (pas de stigmatisation ou d'accusation)
- Un outil de dialogue dans les collectifs de travail
- Un outil de dialogue avec les tutelles
- Un outil constitutif de la marque employeur



L'atelier



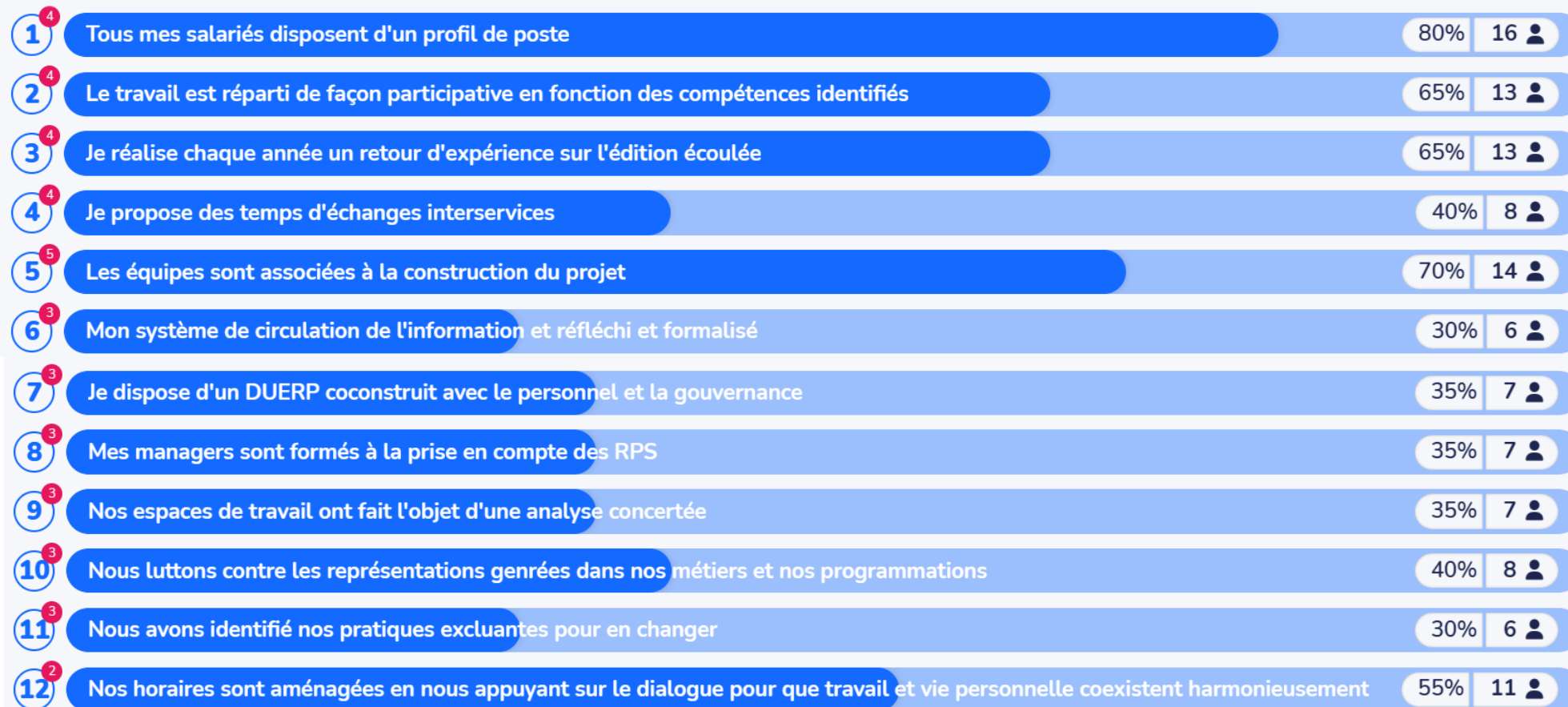


L'intelligence collective
Le speed boat
Les consignes



Travailler ensemble

Pour commencer, un sondage





**PRÉVENTION
DES RISQUES**

L'intelligence collective

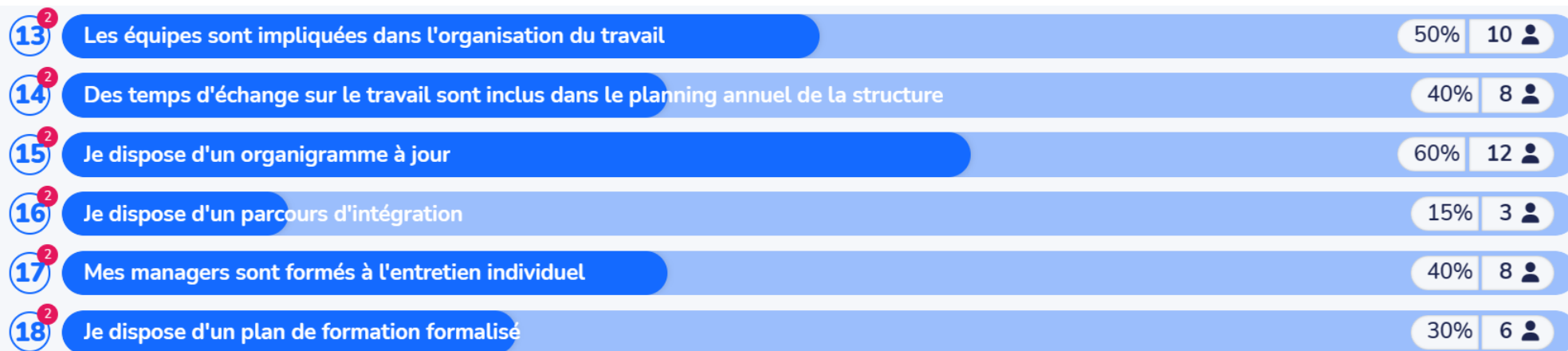
Le speed boat

Les consignes



PCGO
développement

Travailler ensemble





PRÉVENTION
DES RISQUES

L'intelligence collective

Le speed boat

Les consignes



PCGO
développement

Travailler ensemble

Les principes de l'intelligence collective



Écouter avec attention



Penser au bien-être du
groupe



Parler avec intention



Respecter le cadre



Distribuer la parole



Les personnes présentes
sont les bonnes personnes



Ça commence quand ça
commence et ça finit quand
ça finit



**PRÉVENTION
DES RISQUES**

L'intelligence collective
Le speed boat
Les consignes



PCGO
développement

Les consignes



Un animateur.trice par atelier



30 minutes par atelier



30 minutes de mise en commun (15mn par rapporteur).

Vos réponses





PRÉVENTION
DES RISQUES

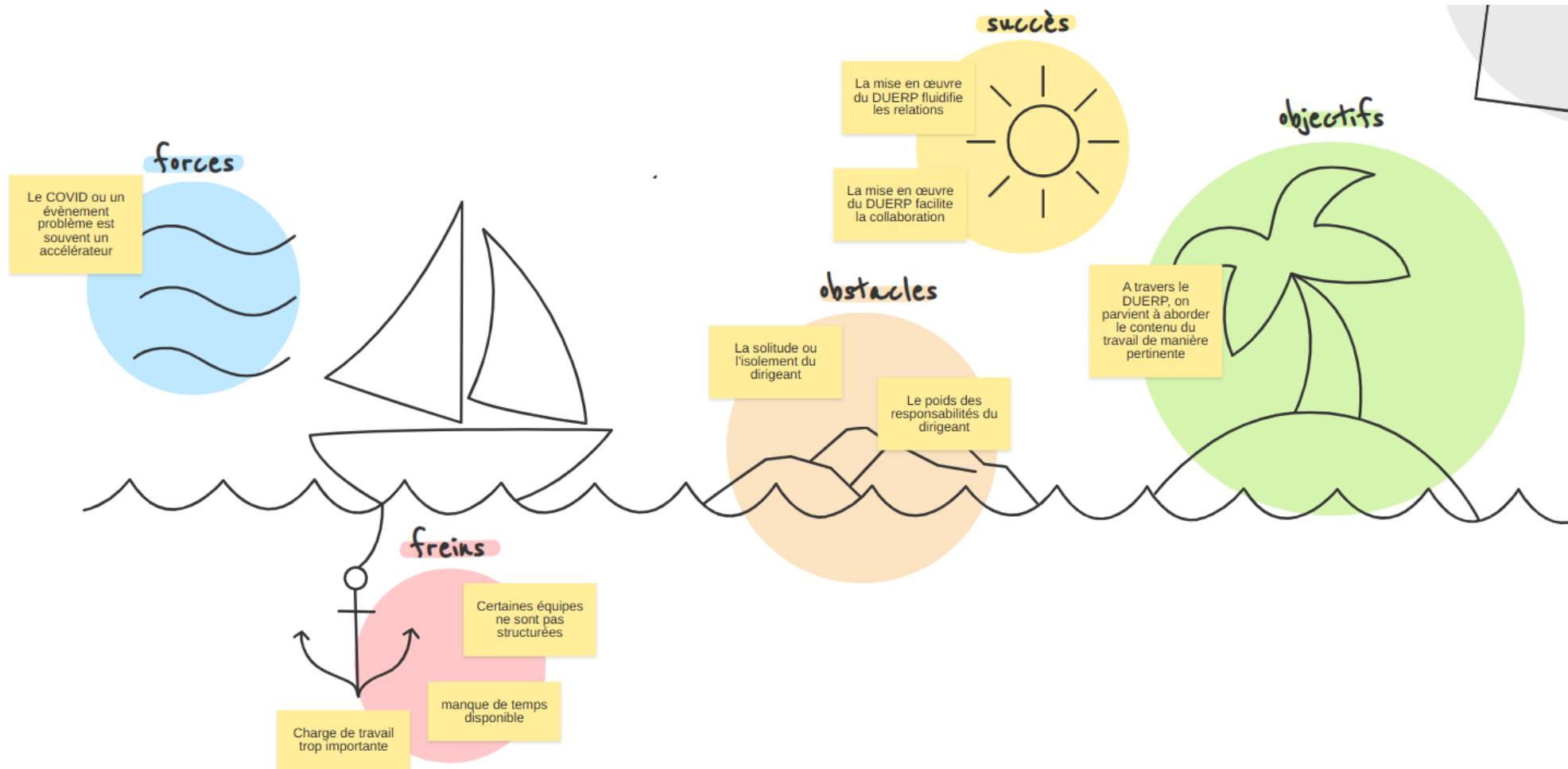
L'intelligence collective
Le speed boat
Les consignes



PCGO
développement

SANTE

Mise en œuvre du DUERP





PRÉVENTION
DES RISQUES

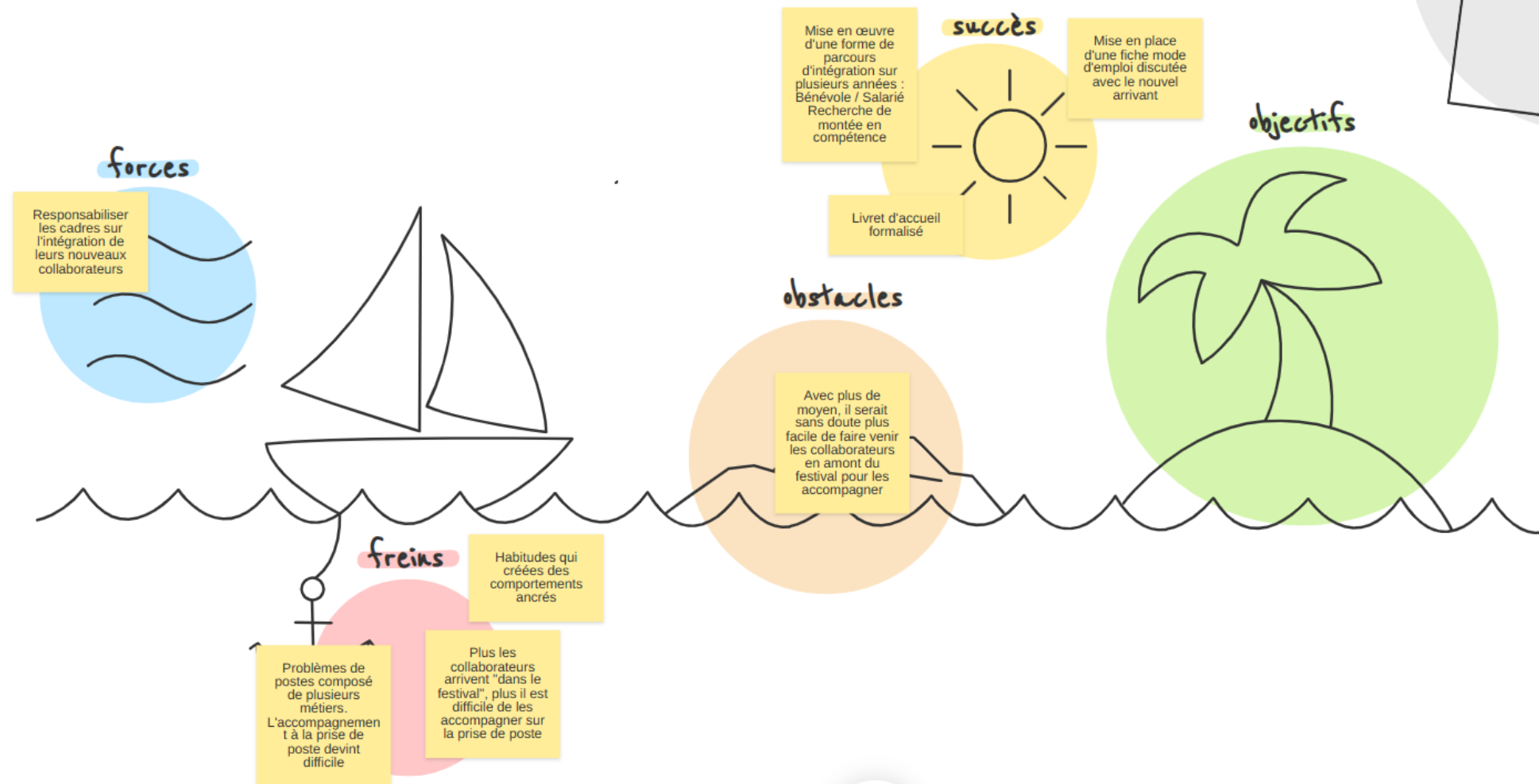
L'intelligence collective
Le speed boat
Les consignes



PCGO
développement

COMPETENCE

Parcours d'intégration



Pour aller plus loin



Appui-conseil RH

Vos problématiques

« J'ai besoin de construire un système de circulation de l'information adapté à mon festival »

« Comment concilier permanence de mes équipes et croissance rapide du collectif de travail lorsque nous abordons la phase d'exploitation »

« Le festival est générateur de tensions. Nous renouvelons nos cadres une année sur deux »

« Nous recrutons chaque année sans avoir pensé de processus de recrutement et d'intégration. Nous perdons trop d'énergie à cet endroit »

« Nous avons besoin de partager le projet entre les équipes permanentes, les équipes de saisonnier et la gouvernance. Comment s'adapter aux contraintes et aux attentes de ces populations ? »

« La séparation vie pro/ vie perso pendant le festival, il faut oublier! Pourtant, c'est une demande forte de nos équipes. Comment faire ? »

« Il y a des dysfonctionnements de l'organisation parce que tout le monde a l'impression de courir tout le temps et de tout faire. »

« la gestion du temps de travail pendant le festival, c'est un problème que je n'ai jamais pu résoudre. Aujourd'hui, c'est source de tension. Il faut inventer une solution adaptée à notre festival. »

Appui-conseil RH

Rencontre pour exposer vos difficultés

Une première rencontre vous permet de poser la difficulté que vous avez sur le plan RH.

Sur la base de votre problématique, le consultant vous adresse une proposition d'accompagnement que vous transmettez à l'AFDAS

Une fois la demande acceptée par l'AFDAS, l'accompagnement peut commencer (les questions financières sont traitées directement entre l'AFDAS et le consultant)

La prise en charge est assurée à 100% par l'AFDAS (honoraires et déplacements)

<https://www.afdas.com/entreprise/mettre-en-oeuvre-votre-projet-rh-sur-mesure/appui-conseil-rh.html>

Appui-conseil RH

L'accompagnement peut commencer

Phase 1 : Pré-diagnostic (1/2 J)

- Cadrage
- Validation des objectifs
- Point de vigilance
- Calendrier

Phase 2 : Diagnostic (1 J 1/2)

- Entretiens individuels
- Rédaction diagnostic
- Co-construction du plan d'action
- Présentation diagnostic et plan d'action (direction puis équipes)

Phase 3 : Mise en œuvre du plan d'action (2J)

- Mise en œuvre opérationnelle
- Animation d'ateliers en fonction des sujets RH
- Tableau de suivi

Phase 4 : Suivi du plan d'actions (1J)

- Evaluations individuelles et collectives
- Actions correctives



PRÉVENTION
DES RISQUES

L'appui conseil
Les phases
Concrètement



POGO
développement

Appui-conseil RH

Et concrètement?

Il y a des temps collectifs et des temps individuels.

Vous avez des livrables : le diagnostic, le plan d'action et des outils pour vous aider pour la suite

Le mieux est d'impliquer toutes les équipes. Selon les sujets, il peut y avoir des entretiens individuels avec chaque membre de l'équipe, des temps en mode « séminaire », la présentation d'outils, des formations/actions...

L'accompagnement dure 5 jours et s'étale en général sur 2 à 3 mois
Le consultant met aussi à votre disposition des outils pour améliorer vos pratiques managériales

L'idéal est d'être en présentiel mais certaines actions, selon les sujets peuvent se faire en visio.

Appui-conseil RH

Exemples d'accompagnements



Organisation du travail

Organigramme, logigrammes des process, amélioration de la gestion des temps de travail et temps de repos, matrice RACI



Dialogue sur le travail

Amélioration de la qualité du dialogue professionnel (communication non violente, savoir mener un entretien, savoir recadrer, fixer des objectifs...)



Communication interne

Communiquer sur le changement, améliorer sa communication RH, savoir animer une réunion et la rendre efficiente, célébrer les succès....



Conditions de travail

Prévenir des RPS (risques psychosociaux) et s'inscrire dans une démarche QVT, accompagner le travail à distance, mieux gérer les congés



Développement des compétences

Recruter, Evaluer ses équipes et les accompagner dans leur développement



**PRÉVENTION
DES RISQUES**

L'appui conseil
Les phases
Concrètement



POGO
développement

Appui-conseil RH

Contacts



Cabinet POLITISMOS

Stratégie | Management | Dialogue social | Culture | RPS

Claire Guillemain, fondatrice et dirigeante

+33 6 14 14 36 38

claire@politismos-conseil.com

www.politismos-conseil.com

POGO
développement

Cyril Puig, Consultant

16 rue des tourelles, 69005 Lyon

Tél. +33 (0)6 84 86 56 06

Cyril.puig@pogo-developpement.fr

<http://www.pogo-developpement.fr>