Un Plaidoyer Pour la QVCT Dans le spectacle vivant

PRÉVENTION
DES RISQUES

90 minutes

Le plaidoyer

Une présentation pour France Festival

L'origine du plaidoyer

La construction du plaidoyer

Le contenu du plaidoyer

Comment s'en servir

Discussion et question

Télécharger le plaidoyer

PlaidoyerQVCT_LivretA5_web.pdf (prevention-spectacle.fr)

ORIGINE

2014 - 2018

PRÉVENTION
DES RISQUES

Origine
Première rencontre
L'état des lieux
La gouvernance
Le plaidoyer
Les propositions
Et maintenant ?

2014-2017

Origine

2014 – Les Nuits de Fourvière intègrent le groupe de travail prévention des risques dans le cadre du Contrat d'Objectif Emploi Formation (COEF) spectacle vivant État / région

- 2014/2016 – visites médicales sur site pour les intermittents de la région
- ateliers à destination du personnel du festival (risques sonores, gestion des addictions, droit à la formation, gestion du stress,…)
- Présence d'un préventeur pour observer le travail de nuit et formuler des préconisations

Des impacts immédiats

- Amélioration du dialogue
- Communication plus fluide entre les équipes
- Amélioration de la Qualité de Vie et des Conditions de Travail (QVCT)

PRÉVENTION
DES RISQUES

Origine
Première rencontre
L'état des lieux
La gouvernance
Le plaidoyer
Les propositions
Et maintenant ?

2018

Première rencontre prévention

Les objectifs de la première rencontre prévention

- Promouvoir la culture de la prévention dans le spectacle vivant
- Dresser un état des lieux de la prévention dans le secteur du spectacle

Les premiers constats

- La rencontre rassemble 150 participants
- Trouver des nouvelles perspectives pour développer la culture de la prévention
- Partager des initiatives intéressantes
- Découvrir des idées de prévention directement exploitables dans leur structure
- 100% des participants souhaitent que la rencontre soit renouvelée

PRÉVENTION
DES RISQUES

Origine
Première rencontre
L'état des lieux
La gouvernance
Le plaidoyer
Les propositions
Et maintenant ?

2018

L'état des lieux

La situation au regard de la culture de la prévention est très contrastée

- Quelques structures disposent de ressources et d'une culture de la prévention ancrée
- La majeure partie des employeurs du spectacle sont étrangers, voire hostiles aux logiques de prévention

Verbatim issus des actes de la première rencontre prévention

- « *Personne ne sait que le Document unique existe* »
- *« Le Code du travail protège les salariés, mais qui protège la création ? »*
- *« Les accidents, c'est les risques du métier »*

PRÉVENTION DES RISQUES

Origine
Première rencontre
L'état des lieux
La gouvernance
Le plaidoyer
Les propositions
Et maintenant ?

Organisation

La Gouvernance du projet

Le comité de pilotage

PRÉFET DE LA RÉGION AUVERGNE-RHÔNE-ALPES
Liberté
Égalité
Fraternité

Thalie Santé
LA CULTURE DE LA PRÉVENTION

ast
Grand Lyon
Santé au travail

Anact
L'AGENCE NATIONALE POUR L'AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL

AFDAS
DEMAIN SERA FORMATION

pôle emploi

les nuits de fourvière

AUVERGNE-RHÔNE-ALPES SPECTACLE VIVANT

RÉDITEC

Les partenaires

Centre national de la musique

Audiens

prodiss
SYNDICAT NATIONAL DU SPECTACLE MUSICAL ET DE VARIÉTÉ

FRANCE FESTIVALS

Carsat Retraite & Santé au travail

LAB QVCT
QUALITÉ DE VIE & CONDITIONS DE TRAVAIL

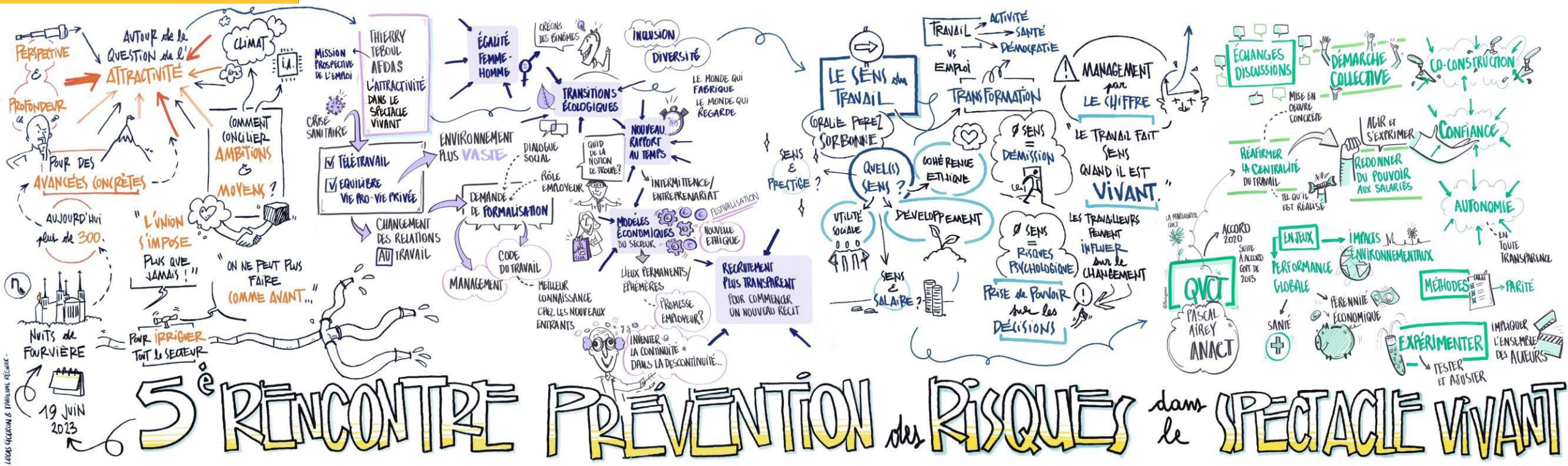
3 PROJETS

Rencontre Nationale
Prevention-spectacle.fr
IMPRO-spectacle

La rencontre 2023

19 juin 2023

PRÉVENTION
DES RISQUES



PRÉVENTION
DES RISQUES

Origine
Première rencontre
L'état des lieux
La gouvernance
Le plaidoyer
Les propositions
Et maintenant ?

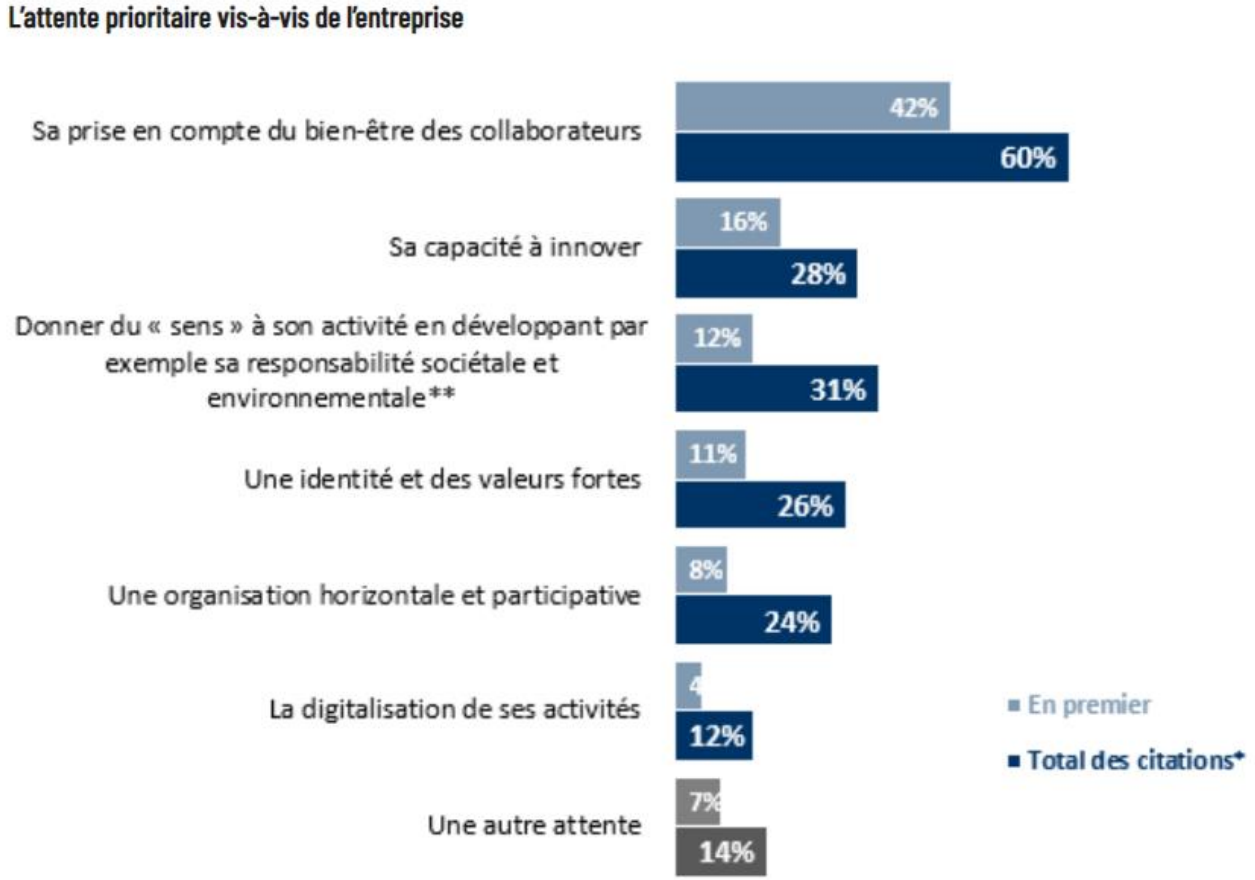
Le plaidoyer

Que vous évoque la QVCT ? (nuage de mots)

PRÉVENTION
DES RISQUES

Origine
Première rencontre
L'état des lieux
La gouvernance
Le plaidoyer
Les propositions
Et maintenant ?

La QVCT facteur d'attractivité

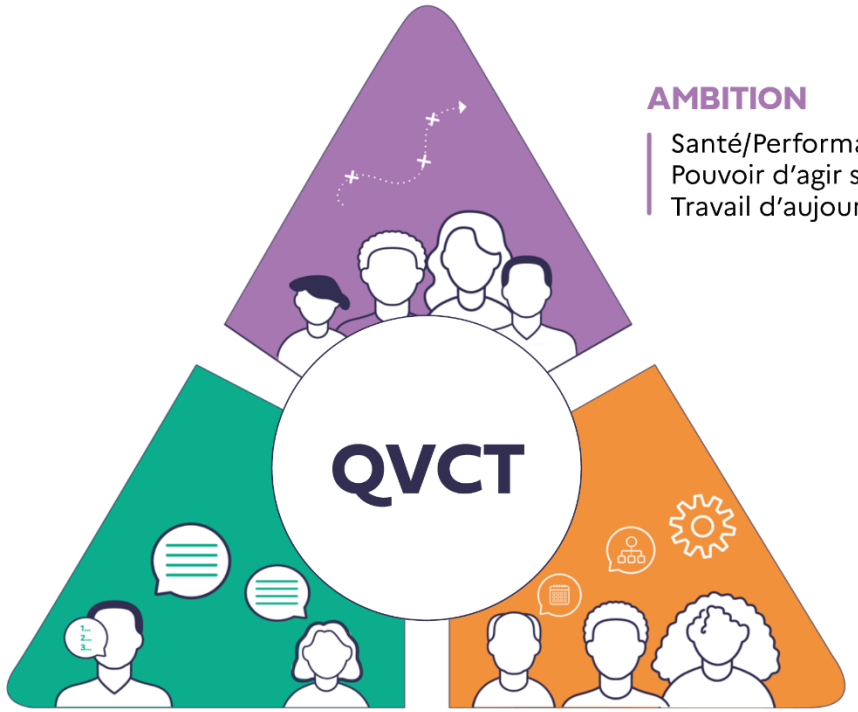


Sondage Ifop pour Wittyfit-Siaci Saint-Honoré, réalisé auprès d'un échantillon de 1003 personnes représentatif de la population française salariée, du 18 au 22 mai 2020.

PRÉVENTION
DES RISQUES

Origine
Première rencontre
L'état des lieux
La gouvernance
Le plaidoyer
Les propositions
Et maintenant ?

La QVCT, c'est quoi ?



AMBITION

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

PRINCIPES & MÉTHODES

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

SUJETS

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

PRÉVENTION
DES RISQUES

Origine
Première rencontre
L'état des lieux
La gouvernance
Le plaidoyer
Les propositions
Et maintenant ?

Les propositions

18 propositions

Qualité de Vie et Conditions de Travail

PRÉVENTION
DES RISQUES

Origine
Première rencontre
L'état des lieux
La gouvernance
Le plaidoyer
Les propositions
Et maintenant ?

Un plaidoyer pour la QVCT dans le spectacle

Alerter et agir sur la nécessaire évolution des pratiques au regard de la crise d'attractivité

PRÉVENTION
DES RISQUES

Origine
Première rencontre
L’état des lieux
La gouvernance
Le plaidoyer
Les propositions
Et maintenant ?

Un plaidoyer, c’est quoi ?

Le plaidoyer peut être défini comme un ensemble d'actions fondées sur une argumentation pour influencer une cible donnée, en vue de changer des politiques ou des pratiques socio-culturelles, des comportements, des positions ou des décisions dans le but d'améliorer la situation donnée.

PRÉVENTION
DES RISQUES

Origine
Première rencontre
L'état des lieux
La gouvernance
Le plaidoyer
Les propositions
Et maintenant ?

Un plaidoyer: comment ?

- Passer d'une logique participative à une logique contributive
- Mettre tous les participants en position d'acteurs
- Profiter de l'intelligence collective de 300 professionnels du spectacle
- Accompagnement en amont par deux facilitateurs en intelligence collective (Laetitia Soton, Agnes Delbosc)
- Accompagnement le jour même par deux facilitateurs graphiques et 20 animateurs
- Synthèse et rédaction par une expert QVCT (Micheline Tribbia)

PRÉVENTION DES RISQUES

Origine
Première rencontre
L'état des lieux
La gouvernance
Le plaidoyer
Les propositions
Et maintenant ?

Les principes de l'intelligence collective

Écouter avec attention

Parler avec intention

Distribuer la parole

Penser au bien-être du groupe

Respecter le cadre

Les personnes présentes sont les bonnes personnes

Ça commence quand ça commence et ça finit quand ça finit

PRÉVENTION
DES RISQUES

Origine
Première rencontre
L'état des lieux
La gouvernance
Le plaidoyer
Les propositions
Et maintenant ?

Contenu du travail

Le contenu du travail est un des leviers d'action central pour agir sur la santé et sur la qualité du travail, pour fidéliser et pour avoir un meilleur équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle. De lui doit découler toute l'organisation du travail.

PRÉVENTION
DES RISQUES

Origine
Première rencontre
L'état des lieux
La gouvernance
Le plaidoyer
Les propositions
Et maintenant ?

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

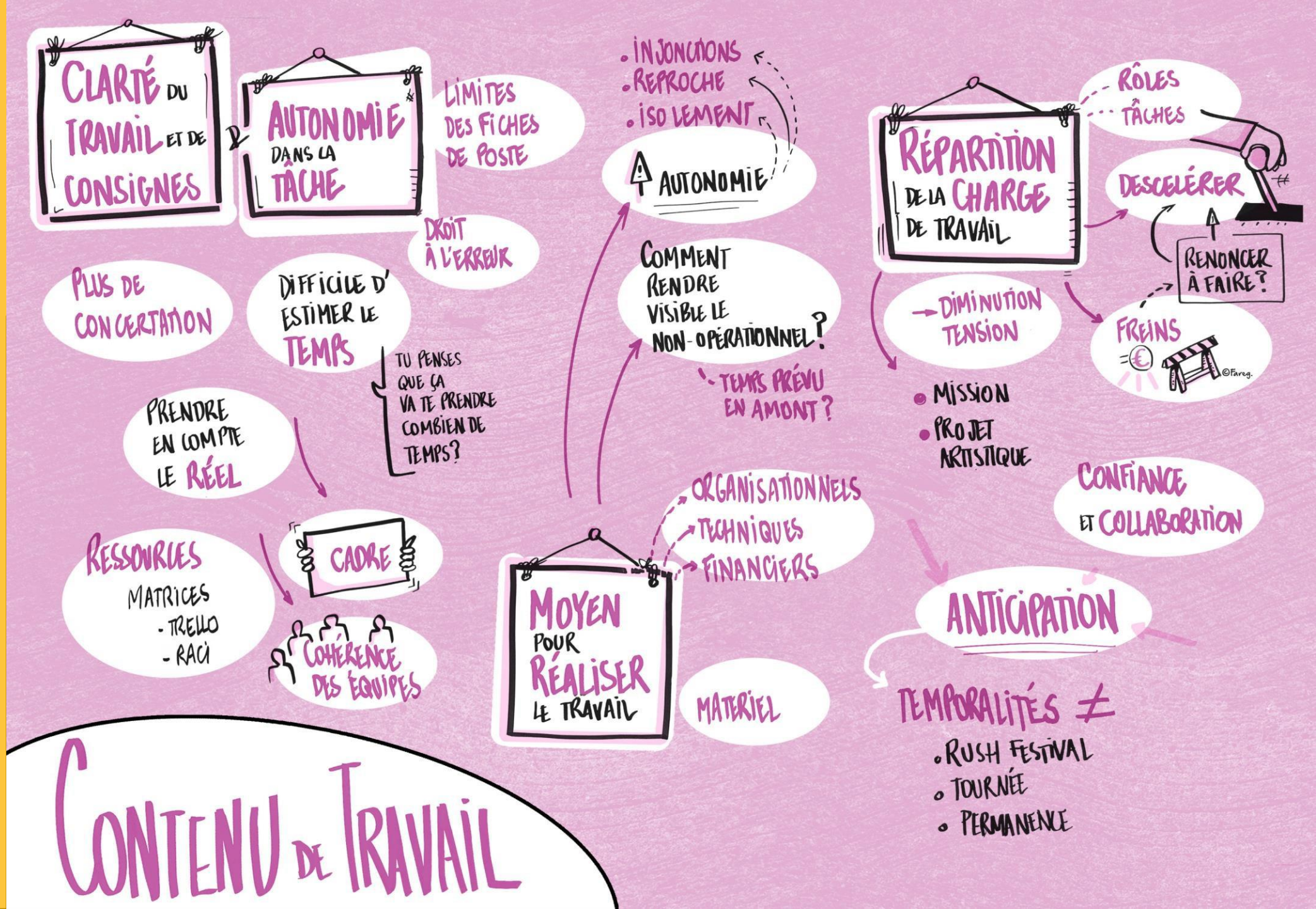
Les moyens pour réaliser le travail

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

Origine
Première rencontre
L'état des lieux
La gouvernance
Le plaidoyer
Les propositions
Et maintenant ?



PRÉVENTION
DES RISQUES

Origine
Première rencontre
L'état des lieux
La gouvernance
Le plaidoyer
Les propositions
Et maintenant ?

Relation de travail, climat social

L'organisation du travail influe sur le climat social. De manière symétrique, des relations de travail de qualité fluidifient le dialogue et permettent l'amélioration de l'organisation du travail. Organisation du travail et climat social se nourrissent l'un l'autre en un cercle vertueux où le dialogue social joue un rôle essentiel.

PRÉVENTION
DES RISQUES

Origine
Première rencontre
L'état des lieux
La gouvernance
Le plaidoyer
Les propositions
Et maintenant ?

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

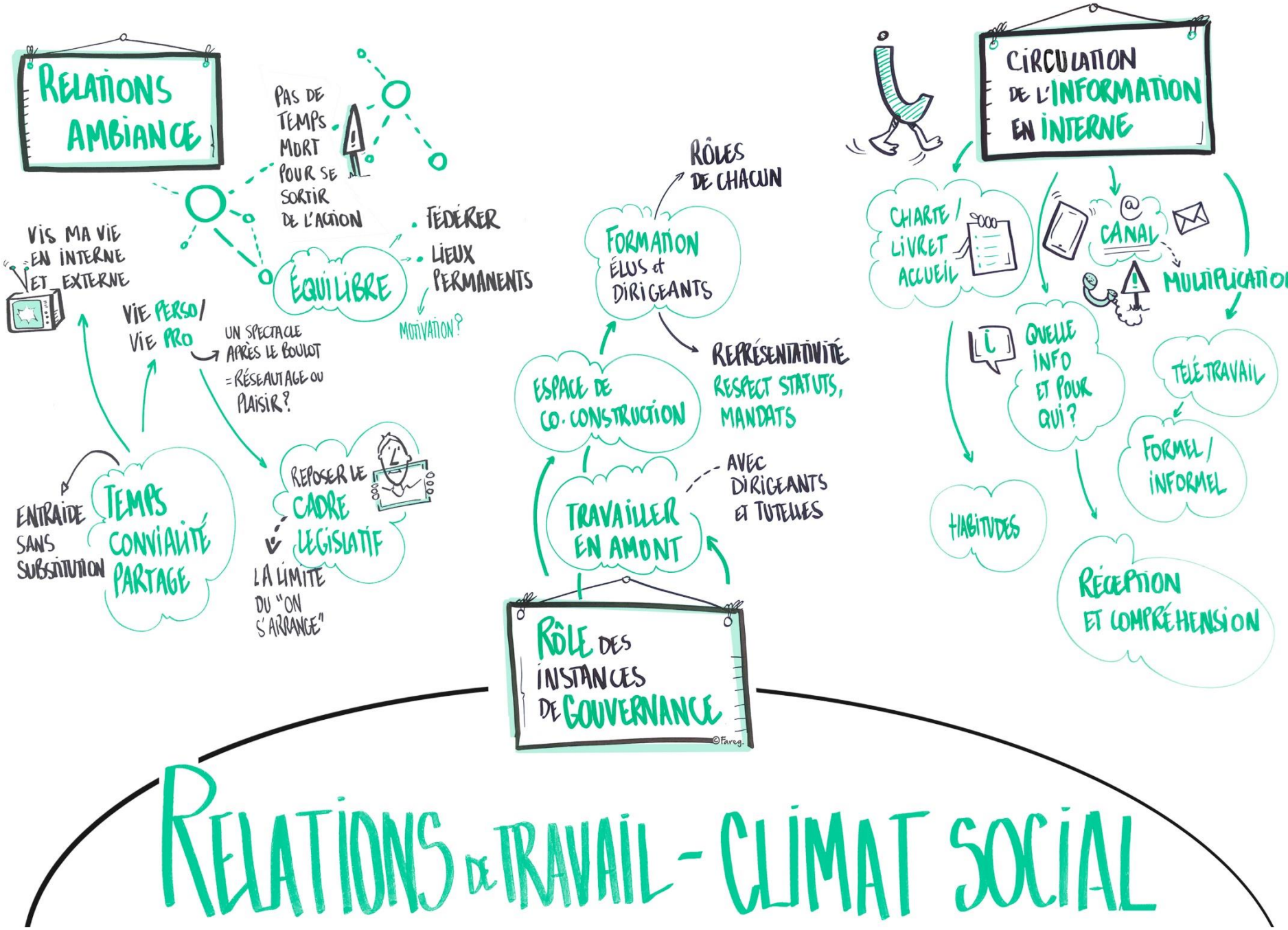
La circulation de l'information en interne

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

Origine
Première rencontre
L'état des lieux
La gouvernance
Le plaidoyer
Les propositions
Et maintenant ?



PRÉVENTION
DES RISQUES

Origine
Première rencontre
L'état des lieux
La gouvernance
Le plaidoyer
Les propositions
Et maintenant ?

Santé au travail

Elle se préserve et se développe grâce à des actions en prévention de l'ensemble des risques professionnels, qu'ils soient immédiats ou différés. La gestion de la prévention des risques est un projet à part entière dans nos structures et nécessite une légitimité et du temps dédié. Agir pour la santé se fait collectivement avec les salariés, les instances représentatives du personnel ainsi qu'avec les services de prévention et de santé au travail.

PRÉVENTION
DES RISQUES

Origine
Première rencontre
L'état des lieux
La gouvernance
Le plaidoyer
Les propositions
Et maintenant ?

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

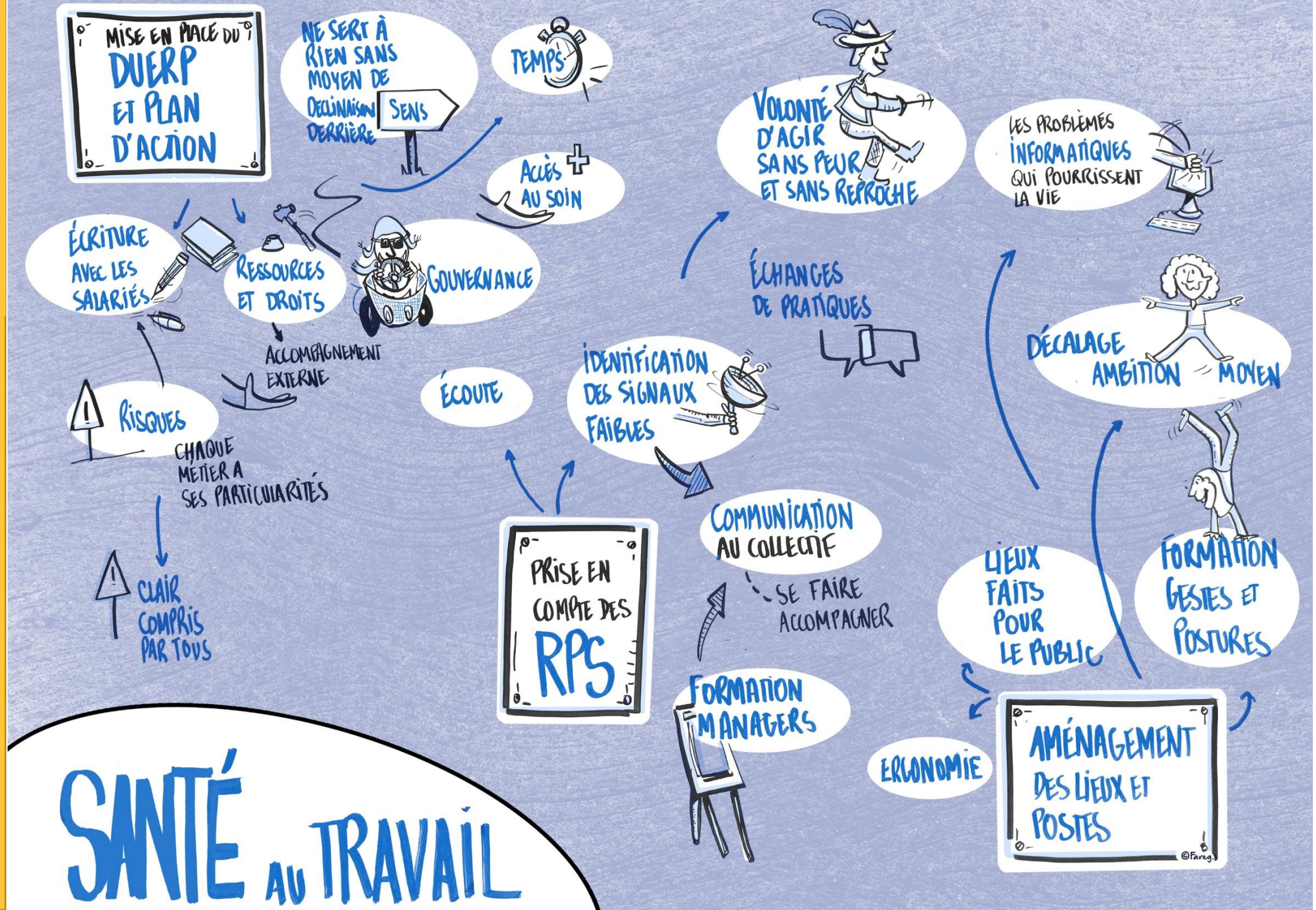
9

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



PRÉVENTION
DES RISQUES

Origine
Première rencontre
L'état des lieux
La gouvernance
Le plaidoyer
Les propositions
Et maintenant ?

Égalité pour toutes et tous

Il y a un lien fort entre l'égalité professionnelle et les conditions de travail qui permet d'agir sur la QVCT. Peu exploité, il est pourtant le levier d'action pour lutter contre l'ensemble des discriminations et favoriser l'inclusion de toutes les populations dans nos organisations et nos projets.

PRÉVENTION
DES RISQUES

Origine
Première rencontre
L'état des lieux
La gouvernance
Le plaidoyer
Les propositions
Et maintenant ?

Egalité

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

Origine
Première rencontre
L'état des lieux
La gouvernance
Le plaidoyer
Les propositions
Et maintenant ?

PRÉVENTION
DES RISQUES

Origine
Première rencontre
L'état des lieux
La gouvernance
Le plaidoyer
Les propositions
Et maintenant ?

Management

Management participatif et engagement

Basé sur l'intelligence collective, le management participatif fédère les équipes de travail, facilite les échanges et la résolution des problématiques rencontrées.

PRÉVENTION
DES RISQUES

Origine
Première rencontre
L'état des lieux
La gouvernance
Le plaidoyer
Les propositions
Et maintenant ?

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

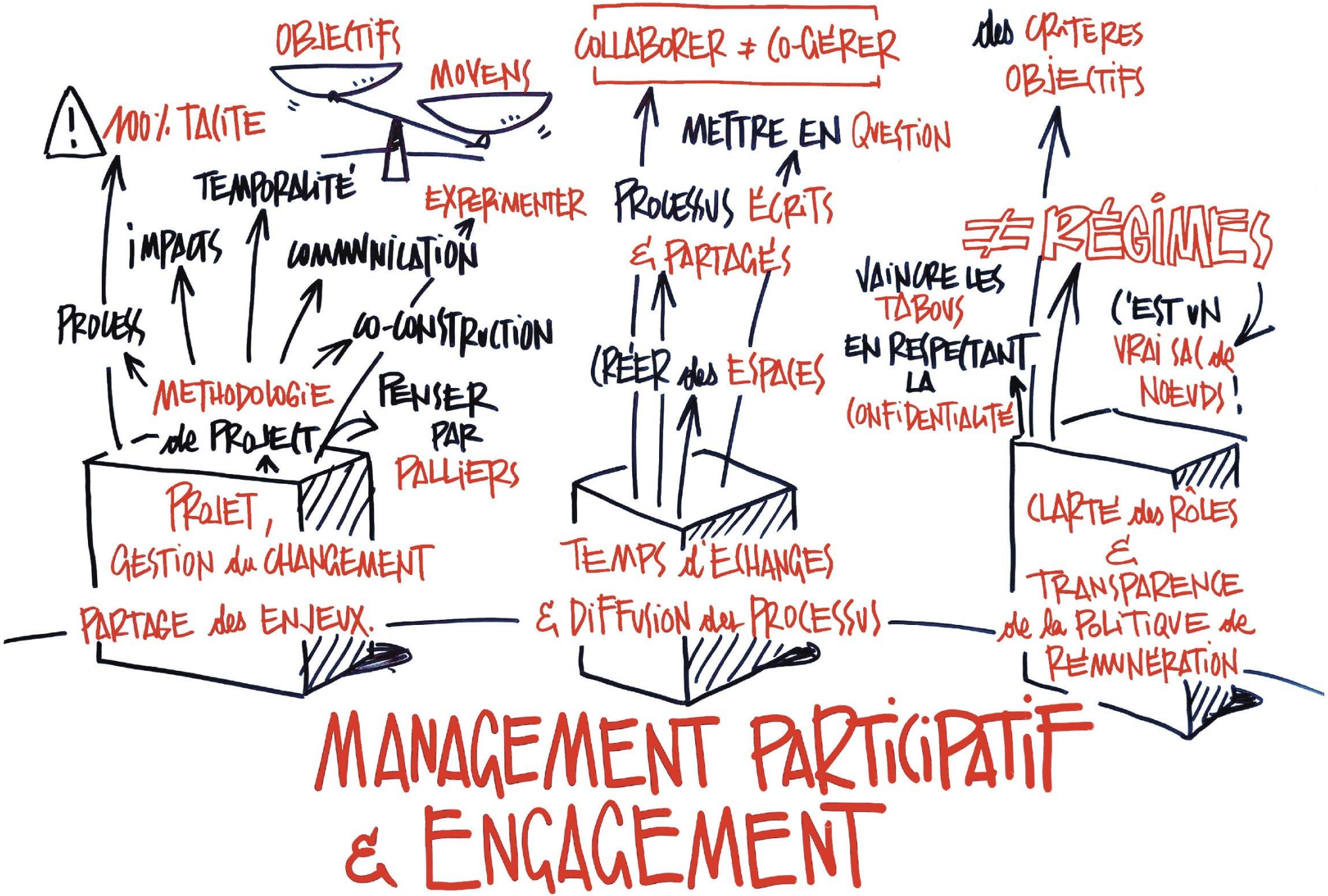
La clarté des rôles et la transparence de la politique de rémunération

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

Origine
Première rencontre
L'état des lieux
La gouvernance
Le plaidoyer
Les propositions
Et maintenant ?



PRÉVENTION
DES RISQUES

Origine
Première rencontre
L'état des lieux
La gouvernance
Le plaidoyer
Les propositions
Et maintenant ?

Compétences

Les compétences et les parcours professionnels

Fidéliser les personnes dans notre secteur passe par la mise en place d'outils spécifiques de suivi.

PRÉVENTION
DES RISQUES

Origine
Première rencontre
L'état des lieux
La gouvernance
Le plaidoyer
Les propositions
Et maintenant ?

Compétences

16

Le parcours d'intégration

Systématiser 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

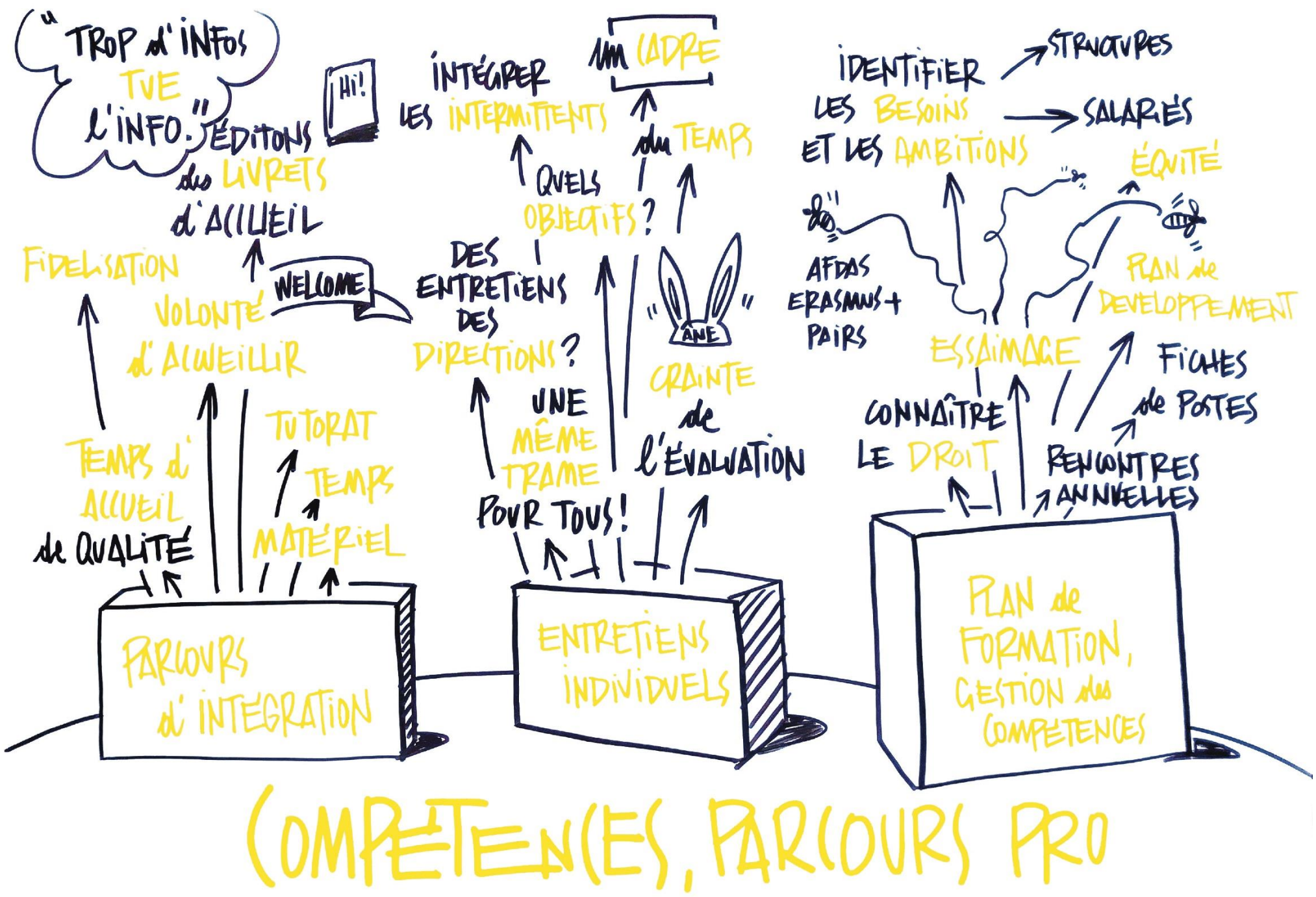
Le plan de formation et la gestion des compétences

Identifier les besoins en compétence de la structure et du personnel

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

PRÉVENTION
DES RISQUES

Origine
Première rencontre
L'état des lieux
La gouvernance
Le plaidoyer
Les propositions
Et maintenant ?

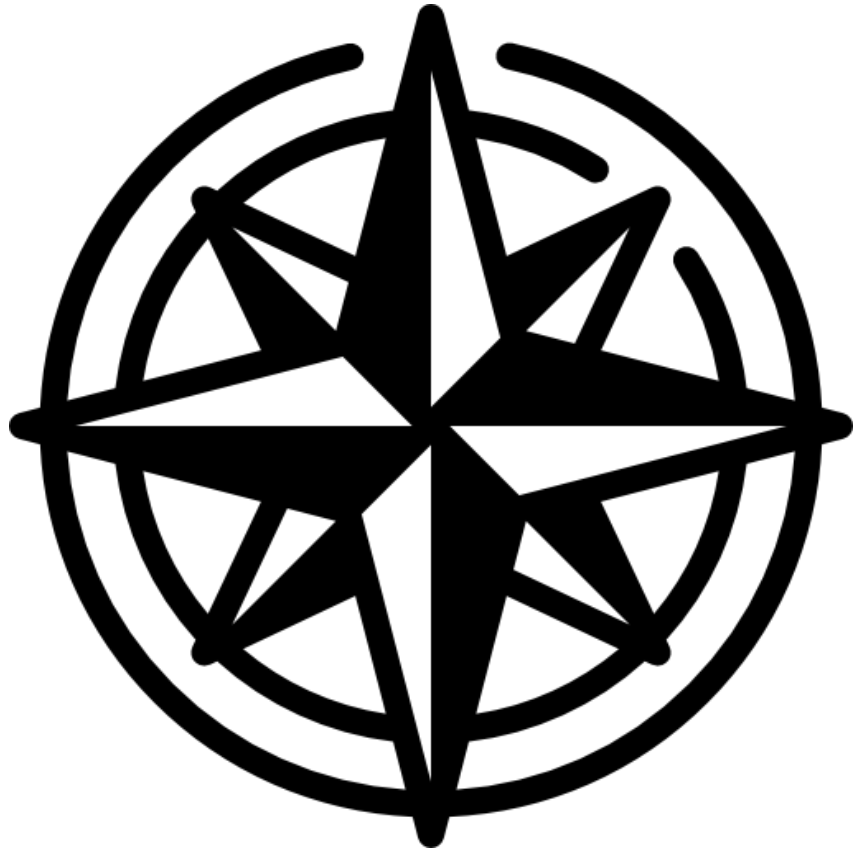


PRÉVENTION
DES RISQUES

Origine
Première rencontre
L'état des lieux
La gouvernance
Le plaidoyer
Les propositions
Et maintenant ?

Comment s'en servir ?

- 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



PRÉVENTION
DES RISQUES

Origine
Première rencontre
L'état des lieux
La gouvernance
Le plaidoyer
Les propositions
Et maintenant ?

A vous de jouer

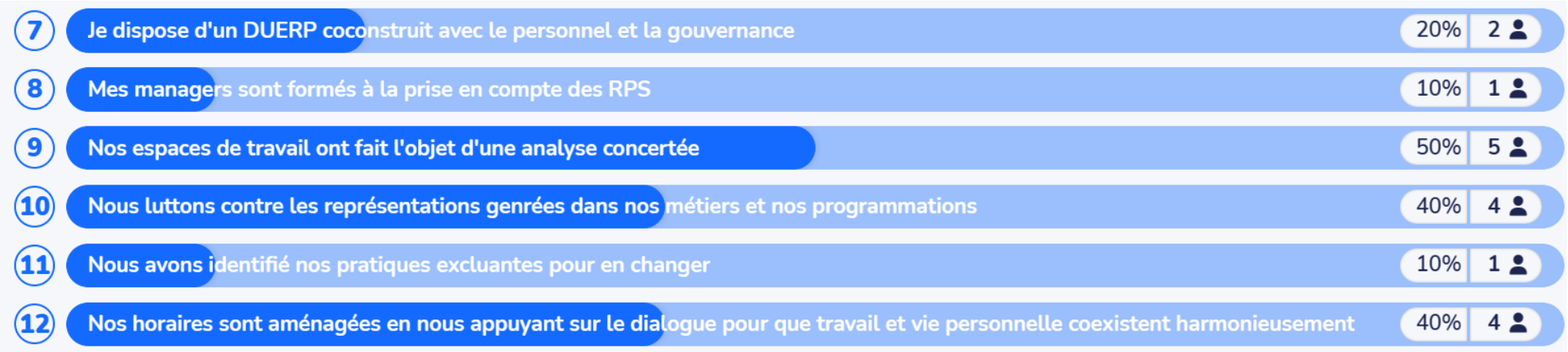
Et ça dit quoi chez vous ?

PRÉVENTION
DES RISQUES

Origine
Première rencontre
L'état des lieux
La gouvernance
Le plaidoyer
Les propositions
Et maintenant ?

A vous de jouer

Et ça dit quoi chez vous ?

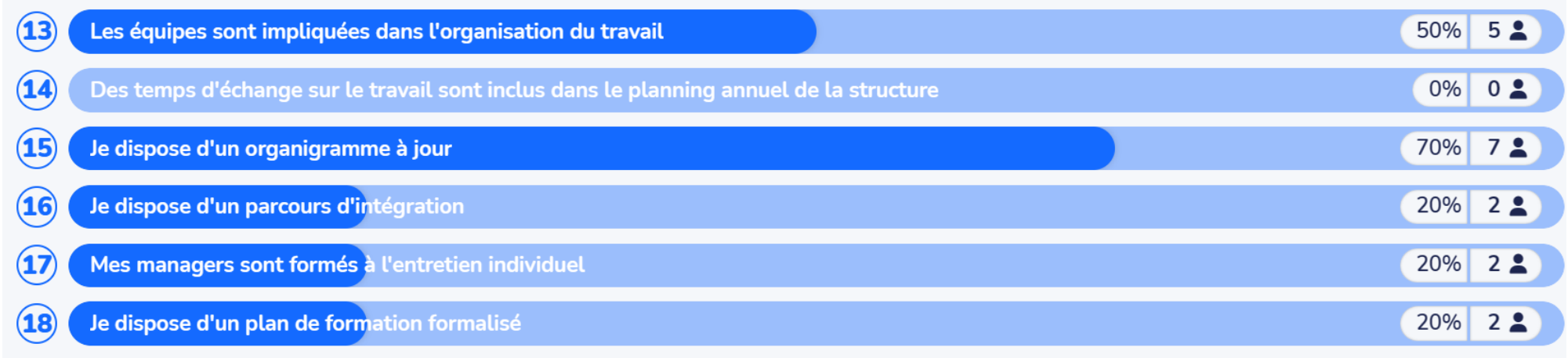


PRÉVENTION
DES RISQUES

Origine
Première rencontre
L'état des lieux
La gouvernance
Le plaidoyer
Les propositions
Et maintenant ?

A vous de jouer

Et ça dit quoi chez vous ?



A VOUS LA PAROLE !