

LIVRE BLANC DES RECOMMANDATIONS

Septembre 2014



1. Techniciens du spectacle vivant : une préoccupation commune	page 2
2. Une action collective pour comprendre et changer	page 3
3. L'état des lieux de manière synthétique	page 5
3. Recommandations		
Thème 1 : La santé au travail et la prévention des risques	page 8
Thème 2 : Organisation du travail : du projet à sa réalisation	page 15
Thème 3 : Manager les parcours, la formation continue	page 22

TECHNICIEN DU SPECTACLE VIVANT UN METIER PASSION

Travailleurs de l'ombre, métier «passion», au service de la réalisation du spectacle. compromis, imagination, force de propositions... Ce sont les mots avec lesquels les techniciens du spectacle vivant décrivent leur travail. Voici l'objet de notre action.

Durant deux années, l'Aract Lorraine a conduit une action collective visant à sécuriser le parcours professionnel des techniciens du spectacle vivant et améliorer leur qualité de vie au travail. Cette action s'est tenue en étroite collaboration avec Artéca, centre de ressources de la culture, et avec l'appui précieux de Réditec, groupement de directeurs techniques et régisseurs généraux de Lorraine.

Cette action a été une rencontre passionnante, où femmes et hommes ont raconté leur parcours, leur quotidien, leurs difficultés et leurs réussites. Le spectacle vivant n'étant pas un secteur d'activité comme les autres, il n'est pas possible d'imaginer une activité standardisée qui risquerait de mettre en péril la création.

« C'est mon métier de trouver des solutions, tout le monde le sait ! »

« On est des interprètes, des traducteurs artistiques »

« On fait un peu partie du spectacle, c'est agréable »

« Sans l'intervention des techniciens, le spectacle ne peut pas se faire »

Quels résultats ?

- Le premier des résultats a été de renforcer encore, en Lorraine, les actions et les initiatives entre les salles, les techniciens et les opérateurs concernés.
- Le second est de montrer, au travers un web reportage, des récits de parcours professionnels, et de décrypter les conditions de réussite et d'évolution des conditions de travail.
- Enfin le troisième tient dans ce livret qui propose 19 actions à mener sur le long terme.

Ce livret se veut aussi mémoire pour que chacun puisse s'approprier cette étude, contribuer et suivre la mise en place des actions.

A tous les techniciens, femmes et hommes, permanents et intermittents, qui font que nos yeux pétillent du lever de rideau aux applaudissements finaux, émerveillés par la prouesse de l'artiste que vient sublimer celle du technicien.

1. | **TECHNICIEN DU SPECTACLE VIVANT UNE PRÉOCCUPATION COMMUNE**

Une action suscitée par la Coreps Lorraine

Le groupe « emploi – formation » de la Commission Régionale des Professions du Spectacle (Coreps) en Lorraine fait des constats préoccupants sur le secteur du spectacle vivant. Ces préoccupations se situent sur plusieurs registres : la professionnalisation, l'accès à la formation, la transmission des savoirs, les possibilités de reconversion, la pénibilité et le vieillissement.

Plusieurs métiers relayent ces préoccupations : danse, arts du cirque, spectacle de rue, métiers techniques. Il est alors utile de réaliser une action dans le secteur du spectacle vivant, afin de repérer comment se construisent les carrières et quelles sont les conditions de travail. Ainsi, salariés et employeurs pourront être mieux accompagnés dans la gestion des parcours professionnels.

L'Association Régionale pour l'Amélioration des Conditions de Travail, en partenariat avec Artéca, Etablissement public de coopération culturelle, a donc proposé une action collective centrée sur les conditions de réalisation du travail et les parcours professionnels.

Une demande sur les métiers des techniciens

La demande est portée par le groupement de directeurs techniques et régisseurs généraux de Lorraine, Réditec. Les directeurs et responsables techniques participants à l'association Réditec en Lorraine, ont rapidement confirmé l'intérêt d'un travail mené sur leurs métiers, peu investigués jusqu'à présent. Ils sont également préoccupés par l'évolution de leur métier, la pénibilité, le vieillissement des équipes, le difficile développement de la mixité et par les difficultés à trouver l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle. Cette expression a permis de construire une démarche adaptée.

Un partenariat pour agir

Un projet de cette envergure a mobilisé un partenariat solide qui en permettra la faisabilité et aidera à élaborer des solutions adaptées.

Partenaires institutionnels :

Région Lorraine, Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail (Anact), Direction Régionale des Affaires Culturelles (Drac), Artéca.

Partenaires opérationnels sollicités par objet d'investigation :

- Prévention des risques et de la santé : le Centre Médical de la Bourse (CMB).
- Formation et construction des parcours : l'Assurance formation des activités du spectacle (Afdas), le Centre National de la Fonction Publique Territoriale Lorraine et Alsace-Moselle (CNFPT).
- Population au travail et statut d'emploi (intermittents et non intermittents) : Pôle emploi spectacle.

2. | **UNE ACTION COLLECTIVE POUR COMPRENDRE ET CHANGER**

Les objectifs de l'action

Cette action a pour objectif principal de déterminer des leviers d'action concernant la construction des parcours professionnels, en travaillant avec les techniciens eux-mêmes.

Elle vise également à sensibiliser de manière globale, les différentes structures du spectacle vivant, sur la manière dont sont construites et mises en œuvre les conditions de réalisation du travail.

Ainsi, l'intervention s'est articulée autour de 3 points :

- Identifier les leviers possibles de sécurisation des parcours par une action collective et quel que soit la génération : jeunes en situation d'apprentissage du métier, professionnels confrontés à leur maintien ou transitions...
- Encourager les techniciens autour d'une dynamique collective centrée sur la recherche de réponses concrètes.
- Diffuser les savoirs et les expériences acquis au travers d'une création originale à l'image du secteur d'activité.

Méthodologie de l'action collective

La démarche collective est centrale dans ce projet. Elle porte sur plusieurs niveaux : en intra-entreprise et en inter-entreprises. Le premier travail a été de constituer un collectif de structures du spectacle. Cela a été possible grâce à l'aide précieuse de Réditec Lorraine et de son réseau d'adhérents.

Un collectif basé sur le volontariat

Le volontariat des participants est un incontournable pour une action collective, car tous devront s'investir sur une durée importante. Par Réditec, un collectif de 9 structures a été facilement constitué. Cela démontre l'importance d'un relais « terrain », reconnu par la profession, pour motiver des entreprises à s'investir dans de telles actions. Ainsi, chaque structure a ouvert ses portes et dévoilé les coulisses de son organisation.

9 structures participantes, petites ou grandes, publiques ou privées :

- Le Carreau Scène Nationale à Forbach
- CDN Théâtre de la Manufacture à Nancy
- Ensemble POIREL Ville de Nancy
- Centre Pompidou - Metz
- Etablissement Public Metz-en-Scènes (Arsenal, Trinitaires, BAM)
- Scènes et territoires en Lorraine à Maxéville
- Centre Chorégraphique National, Ballet de Lorraine à Nancy
- Opéra national de Lorraine à Nancy
- Centre André Malraux à Vandœuvre les Nancy

Des expertises techniques au service des structures

L'Aract et Artéca sont aidés de deux consultant·es afin de compléter l'équipe d'intervention, chacune selon des compétences techniques particulières :

- Corinne Bornet, Psychologue du travail et Ergonome, de Résonance conseil, pour son expérience dans le domaine de l'accompagnement au changement organisationnel, du management des compétences et des conditions de travail.
- Catherine Filpa, de l'Institut d'études Catherine Filpa, spécialiste de l'analyse sectorielle et l'analyse de branche, pour ses travaux sur les parcours professionnels et notamment ceux menés dans le secteur du spectacle.

Une action collective en 3 étapes

Etape 1 : Etat des lieux

La réalisation du diagnostic passait par une enquête « terrain » dans chaque structure. Elle recueillait ce qui permettrait de mieux comprendre comment se construisent les parcours professionnels des techniciens et comment s'organise le travail.

Pour cela, nous avons rencontré les directions d'établissement, les directeurs ou responsables techniques et leurs équipes (salariés permanents et intermittents). Nous avons également rencontré les équipes techniques des compagnies accueillies.

Le travail a été observé aux différentes phases de mises en place d'un spectacle, de façon adaptée à chaque situation (immersion). Ainsi, selon les organisations, la charge de travail... nous avons réalisé des entretiens individuels et collectifs, participé au montage, réglage, démontage. Nous étions présents derrière les « pendants » pour observer ce qui ne se voit pas depuis le fauteuil du spectateur, ce travail qui s'active derrière les coulisses où tous les corps de métiers ou presque, jouent un rôle important dans la représentation.

Tout ce recueil de données a permis de faire une analyse globale et de réaliser un bilan spécifique pour chacune des structures. Du diagnostic global ont été extraits 3 thèmes de travail : formation et parcours professionnels, organisation du travail, préservation de la santé.

Etape 2 : ateliers collectifs

4 ateliers sont organisés, dont les thèmes ont été collectivement choisis à partir du diagnostic :

- Manager les parcours : la formation continue
- Organisation : du projet à sa réalisation
- La santé au travail et la prévention des risques
- Bilan des travaux collectifs

L'objectif de ces ateliers est de travailler ensemble à la recherche de solutions répondant aux points soulevés lors du diagnostic. Soulignons non seulement la présence de tous les directeurs et responsables techniques, mais aussi celle des membres des directions : directeurs de salles, adjointe de direction, administrateur... ce qui démontrent l'implication de tous dans l'action.

Pour chaque atelier, des « experts » ont été sollicités afin de guider et compléter la recherche de réponses : l'Afdas, le CNFPT, le CMB, Pôle emploi spectacle, Artéca. Un plan d'actions a été réalisé et ensuite discuté en groupe technique avant d'être transmis au comité de pilotage.

Etape 3 : Diffusion des résultats

Chaque structure a bénéficié d'une présentation des résultats et de son bilan individuel. Certaines en ont profité pour mener un travail de fond avec leurs équipes autour d'une journée de travail.

Les résultats de l'action sont mis en mots par les techniciens eux-mêmes, leur direction, et les partenaires institutionnels au travers de la réalisation d'un web documentaire présenté le 23 septembre 2014 autour d'une conférence intitulée « ma vie de technicien du spectacle vivant ». Le plan d'actions est transmis à l'ensemble des partenaires institutionnels et à la Coreps.

3. | L'ÉTAT DES LIEUX DE MANIÈRE SYNTHÉTIQUE

L'état des lieux a permis de rendre compte de plusieurs constats s'avérant transverses dans l'exercice du métier.

La construction des carrières

Plusieurs entrées dans le métier sont possibles : par la formation initiale (de plus en plus, augmentation des filières préparant aux métiers) ou au cours de la vie professionnelles (changement de voie), opportunité, attrait du secteur, artiste (musicien, comédien...), réseau...

Les sorties du métier se font : dès le début (image du métier différente de la réalité), en cours de carrière (changement dans la vie familiale, inaptitudes...).

L'intégration durable dans le métier est dépendante de l'évolution professionnelle favorisée par les possibilités de mobilité (horizontale et/ou verticale), l'acquisition de nouvelles compétences, la reconnaissance des pairs (très importante pour les intermittents).

La construction des savoirs se fait de 3 manières : formelle (formation continue), informelle (auto formation, tournée, compagnonnage) ou non formelle (au hasard des rencontres et des échanges). Soulignons le développement de la formation continue qui permet une intégration plus durable dans le métier. Les compétences s'acquièrent encore beaucoup par l'expérience (compagnonnage, accueil de compagnies, en tournée).

L'accès à la formation continue est caractérisé par une offre inégale selon le secteur (public ou privé), des difficultés observées pour les intermittents (priorité aux heures), des problèmes d'organisation/ gestion dans les structures.

L'organisation du travail

Le temps de travail

Le temps de travail des techniciens se caractérise en premier lieu par des horaires atypiques, avec une forte amplitude horaire et des heures supplémentaires en augmentation. En majorité, ils considèrent que le plus pénible consiste à terminer tard le soir et enchaîner de bonne heure une nouvelle journée. En ce qui concerne plus spécifiquement les intermittents, les temps de repos entre deux contrats ne sont pas systématiquement respectés. Les intermittents peuvent en effet se sentir contraints à accepter un contrat et les structures n'ont pas nécessairement les moyens de contrôler le respect de ces temps de repos.

L'anticipation du travail

Les situations de création et d'accueil se différencient au niveau de la facilité d'anticipation du travail. Néanmoins, les techniciens ont le sentiment de travailler systématiquement « dans l'urgence », ce qui peut avoir un impact sur le respect de la sécurité. Les changements de planning perturbent quant à eux la vie personnelle et sociale des techniciens. Les responsables techniques sont confrontés quant à eux à de multiples contraintes, de nature budgétaire, artistique ou technique, qu'ils sont souvent seuls à gérer.

Les relations dans le travail

Le métier de technicien est un métier tourné vers l'humain. Au delà de la réalisation d'un spectacle, les techniciens apprécient avant tout les rencontres, qui font partie de leur quotidien. Néanmoins, les relations entre les membres d'un même équipe s'avèrent plus ou moins tendues, ce qui est susceptible d'impacter les situations de co-activité. Les relations avec les artistes peuvent également générer des tensions, en raisons des demandes imprévues et des objectifs parfois divergents.

La valorisation du travail

Le travail des techniciens, les compétences associées, sont souvent méconnus de la part aussi bien des gestionnaires que des artistes. Les techniciens rapportent ainsi un manque de reconnaissance, susceptible d'avoir un impact sur leur niveau d'implication.

La santé et la prévention des risques

La santé au travail

Les investigations menées sur les 9 structures ont montré que plusieurs personnes souffraient de pathologies professionnelles reconnues ou non (hernies inguinales et crurales, douleurs dorsales, TMS au niveau des épaules...). Une personne, en inaptitude, a été reclassée. Les troubles liés au stress et à l'épuisement professionnel et plusieurs conduites addictives sont également rapportés, conduites qui permettent de tenir face à la pression.

Toutes les populations sont concernées : permanents, intermittents, hommes, femmes, jeunes, anciens. Mais, pour les intermittents, la préservation de la santé est plus compliquée car, lorsqu'il manque des heures, certains acceptent un contrat de roadie malgré des douleurs dorsales importantes.

Les conditions d'expositions

Plusieurs facteurs de risques ont été observés et rapportés. Ainsi, la manutention manuelle des charges avec des postures contraignantes (décors), le travail dans l'urgence, les contraintes d'espace inhérentes à l'activité (pente, sol, gril, en tournée où chaque salle est différente...) sont autant de facteurs de risque. A ceux-ci s'ajoutent le travail à des horaires décalés avec des changements de rythmes fréquents, des amplitudes horaires importantes, l'intensification du travail (remplir le planning d'occupation de la salle) et l'ambiance physique (travail dans la pénombre, le bruit...).

La prévention des risques

Il y a des difficultés dans la mise en œuvre de la prévention pour diverses raisons. Ainsi, au niveau du port des équipements de prévention individuels (EPI), on constate une inégalité. Si majoritairement, dans les structures, les équipements sont portés, il n'en va pas de même chez certains intermittents, qui doivent souvent acheter leurs propres EPI. Pareillement, au niveau des compagnies accueillies, certains techniciens n'ont pas les équipements (chaussures de sécurité par exemple), ce qui ne facilite pas le travail en toute sécurité pour tous.

Majoritairement, les structures participantes au projet, ont un DU mais qui a du mal à vivre. La médecine du travail n'est pas perçue comme pouvant être sollicitée sur la préservation de la santé et l'identification des risques. Les petites structures sont défavorisées par rapport aux plus grandes en terme de moyens (humains, techniques et financiers).

4. | **RECOMMANDATIONS**

19 actions déclinées sur 3 thèmes ont été élaborées dans les ateliers par les professionnels eux-mêmes, discutées avec des partenaires « experts » des sujets et présentées au groupe technique et au comité de pilotage de cette étude.

THÈME 1 :

La santé au travail
et la prévention
des risques

Action 1

INFORMER L'ENSEMBLE DES ACTEURS DES RISQUES PROFESSIONNELS DU MÉTIER

Cette action doit être portée par l'employeur dans chaque entreprise qui a la responsabilité du suivi de ses salariés (obligation de résultats).

Objectifs

- Faciliter l'accès à la prévention des risques pour mieux préserver la santé de tous, que l'on soit permanents ou intermittents.
- Permettre une meilleure connaissance des risques par chacun des acteurs (techniciens permanents et intermittents, directeurs, administrateurs, artistes, employeurs occasionnels, donneurs d'ordre...) pour une prévention efficace.
- Prendre conscience des impacts sur la santé pour mieux la préserver : employeurs, politiques, labels (prestataires), techniciens.

Modalités de mise en œuvre

- Diffuser les résultats du projet sous plusieurs formats, à toutes les personnes concernées. Médias : reportage France 3 novembre 2013, Web documentaire et fiches thématiques en téléchargement, événementiel 23 septembre 2014.
- Pour chaque structure, mettre en place une démarche adaptée pour sensibiliser l'ensemble des salariés (permanents et intermittents) aux risques professionnels et à leur prévention, s'appuyer sur les partenaires santé/sécurité du territoire.
- Mettre à jour le DUERP de façon participative.

Acteurs concernés pour la mise en œuvre

- Les directions des entreprises : l'employeur reste le meilleur vecteur d'information et de formation pour ses salariés mais aussi pour les intermittents.
- Les acteurs internes de la prévention pour chaque structure, comme ressource et pour la mise en œuvre = CHSCT, partenaires sociaux.
- Médecin du travail et service de santé au travail dont vous dépendez, comme ressource sur les risques du métier et le suivi des salariés.
- CMB – Centre Médical de la Bourse, comme ressource sur les risques du métier et sur le suivi des intermittents.
- Reditec Lorraine, comme relai auprès de ses adhérents, rôle d'interface avec les partenaires institutionnels notamment pour la Coreps.
- Pôle emploi spectacle, en relais auprès des demandeurs d'emploi intermittents ou non intermittents.
- Autres partenaires possibles selon les besoins, comme ressource et/ou relai : Drac, la région Lorraine, Coreps, CPNESV, Artéca, CNFPT et Afdas.

THÈME 1 :

La santé au travail
et la prévention
des risques

Action 2

FORMER LES PERMANENTS ET LES INTERMITTENTS À LA PRÉVENTION DES RISQUES

Cette action doit être portée par l'employeur dans chaque entreprise qui a la responsabilité du suivi de ses salariés (obligation de résultats).

Objectifs

- Mieux connaître les risques pour une prévention efficace.
- rendre conscience des impacts sur la santé pour mieux la préserver.

Modalités de mise en œuvre

- S'appuyer sur l'action 2 du plan d'actions « Manager les parcours, la formation continue » intitulée : mettre en place une session annuelle de formation inter structures.
- Mettre en place des formations adaptées à l'organisation et aux métiers, s'appuyer sur l'action 1 du plan d'actions « Manager les parcours, la formation continue » intitulée : analyser les besoins de formation et mettre en place un suivi des actions de formation.
- Proposer le Certificat de Compétences Professionnelles (CCP) aux fondamentaux de la prévention des risques professionnels dans le spectacle vivant - CPNEFSV (www.cpnefsv.org), CCP sonore également.
- Etendre la formation à l'ensemble des personnes concernées par le travail sur plateau, tous métiers confondus : direction, administratif, artistique, régie générale, musique...

Acteurs concernés pour la mise en œuvre

- Les Directions des structures : l'employeur reste le meilleur vecteur d'information et de formation pour ses salariés mais aussi pour les intermittents.
- Les acteurs internes de la prévention pour chaque structure, comme ressource et pour la mise en œuvre.
- Pôle emploi spectacle en relais auprès des demandeurs d'emploi intermittents ou non intermittents.
- CMB – Centre Médical de la Bourse, comme ressource sur les risques du métier et sur le suivi des intermittents.
- Médecin du travail et service de santé au travail, comme ressource sur les risques du métier et le suivi des salariés.
- Afdas et CNFPT, comme acteurs de la formation.
- Reditec, comme relai auprès de ses adhérents, rôle d'interface avec les partenaires institutionnels notamment pour la Coreps.
- Autres partenaires possibles selon les besoins, comme ressource : CPNESV, Artéca.

THÈME 1 :

La santé au travail
et la prévention
des risques

Action 3

INTERVENIR AUPRÈS DES ACTEURS DE LA FORMATION INITIALE

Objectifs

- Agir dès l'apprentissage du métier afin de lier santé et sécurité à l'exercice du métier.
- Mieux connaître les risques pour une prévention efficace.
- Prendre conscience des impacts sur la santé pour mieux la préserver.

Modalités de mise en œuvre

- Identifier les formations concernées. Exemple : interventions en licence professionnelle « activités culturelles et artistiques » par Réditec.
- Intégrer un chapitre sur les risques du métier et leur prévention dans l'enseignement.

Acteurs concernés pour la mise en œuvre

- Reditec Lorraine, comme relai auprès de ses adhérents, rôle d'interface avec les partenaires institutionnels notamment pour la Coreps.
- Afdas et CNFPT, comme relais.
- CPNESV, comme ressource.
- Autres acteurs de la formation initiale dans la région : l'université de Lorraine, le DMA, le CFA Métiers des Arts et de la Scène (opéra national de Lorraine) etc
- Autres partenaires possibles selon les besoins, comme relai : Drac et le Conseil Régional de Lorraine

THÈME 1 :

La santé au travail
et la prévention
des risques

Action 4

VALORISER LES BONNES PRATIQUES EN SANTÉ ET SÉCURITÉ

Objectifs

- Favoriser la diffusion des réussites entre les structures et faciliter les échanges de pratiques autour d'actions mises en œuvre en santé et sécurité.
- Valoriser les pratiques en interne dans chaque structure pour faciliter l'application des consignes par chacun.

Modalités de mise en œuvre

- En lien avec l'action 7 : une des missions du préventeur régional pourrait être la valorisation des actions mises en œuvre dans les structures lors de rencontres collectives, auprès de la Coreps ou d'autres institutions identifiées.
- Dans chaque structure, prévoir une communication interne aux équipes sur l'avancée des actions mises en œuvre en prévention des risques.
- En interne, favoriser l'appropriation du document unique d'évaluation.

Acteurs concernés pour la mise en œuvre

- Les Directions des structures, l'employeur reste le meilleur vecteur d'information et de formation pour ses salariés mais aussi pour les intermittents.
- Les acteurs internes de la prévention pour chaque structure, comme ressource et pour la mise en œuvre.
- CMB – Centre Médical de la Bourse, comme ressources et soutien
- Médecin du travail et service de santé au travail dont vous dépendez.

THÈME 1 :

La santé au travail
et la prévention
des risques

Action 5

EFFECTUER LES RÉVISIONS RÉGLEMENTAIRES DES MATÉRIELS

Objectifs

- Faire prendre conscience de la nécessité d'avoir des équipements de protection individuels adaptés et aux normes.
- Garantir un travail en toute sécurité pour tous, dont les intermittents.
- Intégrer le matériel des techniciens intermittents dans les révisions réglementaires de certains matériels (harnais).

Modalités de mise en œuvre

- Certaines structures ont des équipements de protection individuels à disposition, d'autres facilitent l'achat. Privilégier une solution à adapter à son fonctionnement.
- Toujours privilégier les équipements de protection collectifs et les mettre en place de façon adaptée au travail.
- Mettre en place un planning interne en lien avec la réglementation et le communiquer avec les techniciens intermittents.

Acteurs concernés pour la mise en œuvre

- Les directions des structures, l'employeur reste le meilleur vecteur d'information et de formation pour ses salariés mais aussi pour les intermittents.
- Les acteurs internes de la prévention pour chaque structure, comme ressource et pour la mise en œuvre.
- Reditec Lorraine, pour fédérer les structures, organiser le premier rendez-vous annuel et communiquer sur l'action aux autres structures.
- Le CMB, comme ressources et soutien.
- Médecin du travail et service de santé au travail dont vous dépendez.

THÈME 1 :

La santé au travail
et la prévention
des risques

Action 6

FACILITER LA DÉMARCHE PRÉVENTION DES RISQUES POUR TOUTES SITUATIONS

Objectifs

- S'appuyer les documents internes existants : document unique, plan de prévention, fiche technique etc
- Travailler en sécurité pour toutes les équipes (co-activité) : accueillie (permanents et intermittents), accueillante (permanents et intermittents).
- Faciliter la réalisation du document unique d'évaluation des risques et la mise en œuvre de la prévention des risques.

Modalités de mise en œuvre

- Partager la prévention des risques avec toutes les équipes (co-activité) lors d'une réunion collective de prévention en démarrage du montage (dès l'accueil de la compagnie).
- Transmettre les règles de sécurité et de vie du lieu dès l'arrivée (accueillir et dédramatiser).
- Mettre à jour le document unique le cas échéant.

Acteurs concernés pour la mise en œuvre

- Les Directions des entreprises, l'employeur reste le meilleur vecteur d'information et de formation pour ses salariés mais aussi pour les intermittents.
- Les acteurs internes de la prévention pour chaque structure, comme ressource et pour la mise en œuvre.
- Le CMB comme ressources et soutien.
- Médecin du travail et service de santé au travail, comme ressource sur les risques du métier et sur le suivi des salariés.

THÈME 1 :

La santé au travail
et la prévention
des risques

Action 7

CRÉER UN POSTE DE PRÉVENTEUR RÉGIONAL ET/OU UNE COMMISSION SANTÉ SÉCURITÉ

Prérequis : commission issue de la Coreps, instance de dialogue sociale pour le spectacle en Lorraine.
Un préventeur reconnu par la profession.

Objectifs

- Avoir un référent unique pour tous les acteurs : conseil et soutien dans les actions de prévention, dans la conception des spectacles et au moment de leur réalisation.
- Animer des lieux de discussion dans la continuité de la dynamique instaurée par le projet sur les différents thèmes abordés.
- Assurer une veille en santé, sécurité et formation.

Modalités de mise en œuvre

- S'inspirer de l'exemple du CCHSCT Cinéma et construire collectivement la mission du référent et/ou commission.
- Fédérer les structures et les partenaires autour de ce projet.

Acteurs concernés pour la mise en œuvre

- L'ensemble des entreprises du spectacle vivant de la Lorraine, sur base du volontariat.
- Coreps, comme ressources et soutien.
- Artéca, comme ressource.
- Reditec Lorraine, pour fédérer les structures, organiser le premier rendez-vous annuel et communiquer sur l'action aux autres structures.
- La Drac et la Région Lorraine (culture) comme partenaire et en lien avec la Coreps.
- CCHSCT Cinéma, comme ressource.

THÈME 2 :

Organisation du travail : du projet à sa réalisation

Action 1

LA TECHNIQUE DANS L'ÉQUIPE DÉCISIONNELLE : « REMETTRE LE PLATEAU AU CŒUR DU DÉBAT »

Objectifs

- Remettre du dialogue entre les 3 pôles : administratif, artistique et technique.
- Permettre la prise de décisions (moyens, faisabilité, équipe...) de façon collective et concertée entre les 3 pôles, faciliter les arbitrages nécessaires à la bonne réalisation des projets artistiques.
- Donner aux responsables techniques la légitimité nécessaire pour échanger avec les artistes et reconsidérer des choix discutables en matière de maîtrise des risques liés à la sécurité des techniciens et du public.
- Faciliter l'organisation du travail des équipes (planning, horaires...), repérer les besoins, anticiper les difficultés, agir sur les conditions de travail.

Modalités de mise en œuvre

- Dès l'amont du projet, intégrer la technique dans le choix des projets.
- Le cas échéant, mettre en place un fonctionnement en mode projet impliquant tous les acteurs (administratifs, artistes, techniciens).
- Soumettre systématiquement les fiches techniques des spectacles aux responsables techniques.
- Communiquer sur le projet en interne.

Acteurs concernés pour la mise en œuvre

- La Direction dans chaque entreprise doit porter l'action : un incontournable pour agir sur l'organisation interne.
- Les acteurs internes administratifs, artistes et techniciens, dans le cadre d'une démarche participative interne.
- Reditec Lorraine, comme ressources et relai auprès de ses adhérents.
- Artéca, comme ressource.
- Autres partenaires possibles selon leurs compétences : Le Conseil Régional de Lorraine (emploi et formation).

THÈME 2 :

Organisation du travail : du projet à sa réalisation

Action 2

TEMPS DE TRAVAIL : PROGRAMMER DES PERIODES DE REPOS

Un double principe pour cette action : maintien des événements et réduction de la charge de travail sur une période donnée.

Objectifs

- Mieux répartir la charge de travail sur l'année.
- Donner de la respiration aux équipes.
- Favoriser la conciliation des temps (vie privée/vie professionnelle).
- Etre à l'écoute des besoins (équipes et fonctionnement).

Modalités de mise en œuvre

- Prévoir en amont (en début d'année, du semestre, du trimestre...) selon le fonctionnement de la structure, les périodes de repos dans la programmation.
- Fixer ces périodes collectivement en tenant compte des impératifs de la programmation et des besoins individuels.
- Déroger le moins possible à cette organisation.
- S'appuyer sur les expériences réussies dans la branche du spectacle.

Acteurs concernés pour la mise en œuvre

- La direction dans chaque structure, incontournable pour agir sur l'organisation interne.
- Les acteurs internes administratifs, artistes et techniciens, dans le cadre d'une démarche participative interne.
- Les représentants des personnels (administratifs, artistes et techniciens).
- Reditec Lorraine, comme ressources et relai auprès de ses adhérents.

THÈME 2 :

Organisation du travail : du projet à sa réalisation

Action 3

PLANNING : REPÉRER ET METTRE EN PLACE DES OUTILS DE TRAVAIL PARTAGÉS

Une action interne à mettre en œuvre en fonction de la spécificité organisationnelle de l'entreprise. Elle facilitera la mise en place des périodes de repos (action 2).

Objectifs

- Améliorer la gestion des plannings.
- Faciliter la communication par un accès à l'outil de toute l'équipe, salariés, intermittents compris.
- Réagir en temps réel aux changements.
- Faciliter la conciliation des temps (vie privée/vie professionnelle).

Modalités de mise en œuvre

- Repérer les besoins internes des 3 pôles : transmission des plannings, transmission des fiches et données sur les projets, partage d'agenda, meilleure gestion du temps de travail pour les équipes... Démarche concertée.
- Etablir les niveaux d'utilisation par chacun (administratifs, artistes, techniques, internes et externes).
- Rédiger un cahier des charges.
- Tester certains outils éprouvés dans d'autres structures.
- Former les équipes à l'utilisation de l'outil.

Acteurs concernés pour la mise en œuvre

- La Direction dans chaque structure, décisionnaire.
- Les acteurs internes administratifs, artistes et techniciens, dans le cadre d'une démarche participative interne.
- Les représentants des personnels (administratifs, artistes et techniciens).
- Reditec Lorraine comme ressource et relai auprès de ses adhérents.
- Autres partenaires possibles selon leurs compétences : Le Conseil Régional de Lorraine (emploi et formation)
- Pour la formation : l'AFDAS peut financer la formation à des outils de gestion de planning.

THÈME 2 :

Organisation du travail : du projet à sa réalisation

Action 4

FÉDÉRER LES ÉQUIPES, DONNER DU SENS AUX ACTIVITÉS

Cette action est étroitement liée à l'action 1.

Préconisation émise par le groupe technique : l'organisation en mode « gestion de projet » est à privilégier car elle permet de prendre en compte toutes les étapes et tous les acteurs.

Objectifs

- Réunir toutes les ressources autour d'un projet.
- Faciliter la transmission d'information dans les deux sens et le traitement des problèmes en particulier en lien avec la sécurité.

Modalités de mise en œuvre

- Fonctionner en mode projet : donner une vision globale de la réalisation de l'événement aux équipes en précisant les rôles de chacun à chaque phase du projet, les interactions et les collaborations.
- Mettre en place des réunions d'équipe (rythme en fonction de la structure).
- Faire participer au spectacle, au filage...

Acteurs concernés pour la mise en œuvre

- La direction dans chaque structure, décisionnaire.
- Les acteurs internes administratifs, artistes et techniciens, dans le cadre d'une démarche participative interne.
- Les représentants des personnels (administratifs, artistes et techniciens).
- Reditec Lorraine, comme ressources et relai auprès de ses adhérents.

THÈME 2 :

Organisation du travail : du projet à sa réalisation

Action 5

DÉVELOPPER LES COMPÉTENCES EN GESTION DES ÉQUIPES

Objectifs

- Faciliter le management des équipes

Modalités de mise en œuvre

- Analyser les besoins des directeurs ou responsables techniques.
- Repérer les formations adaptées et ciblées. Choisir le format en fonction : formation métier, formation-action ou par le shadowing (voir recommandation 1.4 du thème 3).

Acteurs concernés pour la mise en œuvre

- La Direction dans chaque entreprise démarche concertée.
- Reditec Lorraine comme ressources et relai auprès de ses adhérents.
- Autres partenaires possibles selon leurs compétences : Le Conseil Régional de Lorraine (emploi et formation).
- Pour la formation : AFDAS et CNFPT.

THÈME 2 :

Organisation du travail : du projet à sa réalisation

Action 6

DÉVELOPPER ET VALORISER LE RÉSEAU INTER STRUCTURES DES TECHNICIENS

Objectifs

- Sortir de l'isolement, partager les expériences, se soutenir (surtout pour les plus petites structures).
- Continuer la dynamique instaurée par le projet mené avec l'Aract et Artéca.

Modalités de mise en œuvre

- Apporter un appui à Reditec Lorraine ; moyens à définir par Reditec afin de mieux cibler les partenaires éventuels.
- Permettre à chaque responsable/directeur technique de participer à ces échanges de pratiques.

Acteurs concernés pour la mise en œuvre

- Coreps, à l'initiative du projet, pour permettre le suivi de l'action.
- Reditec Lorraine comme ressources et appui à la demande dans le projet.
- Aract et Artéca, pilotes du projet sur les parcours professionnels des techniciens.
- Directions de structure : permettre et valoriser le réseau.
- Autres partenaires possibles selon leurs compétences comme la Drac, Le Conseil Régional de Lorraine.

THÈME 2 :

Organisation du travail : du projet à sa réalisation

Action 7

FAIRE CONNAÎTRE LES METIERS DE LA TECHNIQUE AUX DECIDEURS

« le spectacle, on le fait avec vous ! »

Objectifs

- Communiquer sur la réalité du travail des techniciens : contraintes du métier, valeur ajoutée, réglementation.
- Faciliter les échanges et permettre une meilleure compréhension du métier.

Modalités de mise en œuvre

- Mettre en place des actions d'informations, de sensibilisation sur les métiers de la technique à destination des acteurs de la politique culturelle.
- Première action de communication : 23 septembre 2014, conférence « ma vie de technicien de spectacle vivant », clôture du projet mené en Lorraine par l'Aract Lorraine et Artéca.

Acteurs concernés pour la mise en œuvre

- Coreps, à l'initiative du projet, pour communiquer.
- Reditec Lorraine, comme ressource.
- Artéca, pour partage de connaissance et relai auprès des institutions.
- Autres partenaires possibles selon leurs compétences.
- La Drac, Le Conseil Régional de Lorraine.
- Média (presse, télévision, radio).

THÈME 3 :

Manager les parcours, la formation continue

Action 1

ANALYSER LES BESOINS DE FORMATION ET SUIVRE LES ACTIONS DE FORMATION

Objectifs

- Avoir les compétences nécessaires pour mener à bien ses missions.
- Tenir compte des besoins exprimés par les salariés.
- Se garantir de la mise à jour des habilitations requises pour l'ensemble, intermittents et permanents.
- Maintenir et développer les compétences par des formations liées aux métiers.

Modalités de mise en œuvre

- Définir le « qui fait quoi » et repérer les besoins en compétences spécifiques à partir de la ligne directrice de la structure (programmation).
- Mettre en place des outils internes de façon adaptée au fonctionnement, tel que l'entretien annuel de professionnalisation, le plan de formation.

Acteurs concernés pour la mise en œuvre

- Les Directions des structures : directeur ou responsable de la structure, administrateurs, pôle artistique.
- Reditec Lorraine, pour apporter des ressources sur la compréhension du métier, communiquer sur les formations réalisées ou à réaliser dans les structures.
- Afdas et CNFPT, pour répondre aux questions et guider dans le cadre du conseil en évolution de projet professionnel. Des actions communes CNFPT/Afdas, pour les secteurs public et privé peuvent être envisagées.
- Pôle emploi spectacle, pour répondre aux questions et guider dans le parcours de professionnalisation des demandeurs d'emploi intermittents ou non intermittents.
- CPNESV, pour trouver des informations sur les métiers et les formations.
- Artéca, comme centre de ressource.
- La Coreps Lorraine pour se tenir informer sur les évolutions du secteur.

THÈME 3 :

Manager les parcours, la formation continue

Action 2

METTRE EN PLACE UNE SESSION ANNUELLE DE FORMATION INTER STRUCTURES

Objectifs

- Permettre l'accès à la formation pour les intermittents.
- Mettre à jour les habilitations nécessaires à la réalisation du travail.
- Réduire les coûts par structure et mutualiser les moyens.
- Garantir le remplissage des sessions de formation.
- Proposer, en région, des formations « métier » courtes sur des savoirs très spécifiques qui se perdent (à identifier)

Modalités de mise en œuvre

Ce projet original est proposé par les responsables techniques des 9 structures. Il devra s'inscrire dans un calendrier commun entre toutes les entreprises s'inscrivant dans cette action, d'année en année.

Un rendez vous annuel d'une demie journée est proposé pour suivre, évaluer cette action et organiser les sessions suivantes.

2 organisations possibles :

- 1-** Bloquer un ou plusieurs plateaux techniques sur 1 à 2 semaines durant lesquelles intermittents, permanents pourront passer leurs habilitations et/ou suivre une formation spécifique liée à l'exercice de leur métier.
 - 2-** Bloquer un ou plusieurs plateaux sur 3 sessions courtes (2 à 3 jours) à répartir dans l'année.
- Se mettre d'accord entre toutes les structures sur les dates pour organiser la ou les sessions, selon le scénario choisi, à prévoir sur un temps commun (amont de la saison ou aux temps creux de la saison).
 - Avoir réaliser l'action 1 pour préparer le contenu de la ou les sessions.
 - Solliciter les partenaires tel que Pôle emploi spectacle, l'AFDAS et le CNFPT afin que tous (intermittents, permanents, secteur public et privé) puissent participer au projet.
 - Prévoir la logistique (hébergement, matériel, repas...), trouver des partenaires financeurs si nécessaire sur cette prise en charge.
 - Privilégier l'organisation de formations sur le site même de la structure, avec possibilité de dégrèvement pour les participants des autres structures.
 - Communiquer sur l'organisation de la ou des sessions par l'intermédiaire des partenaires cités, de Réditec, d'Artéca et de la Coreps.

Acteurs concernés pour la mise en oeuvre

- Les directions de chaque structure, un incontournable pour que l'action puisse se réaliser.
- Afdas, CNFPT pour répondre aux questions, guider et construire des sessions de formation adaptées. Des actions communes, pour les secteurs public et privé, CNFPT/Afdas, peuvent être constituées sous certaines conditions, acheter des places.
- Pôle emploi spectacle pour faciliter l'accès aux demandeurs d'emploi intermittents ou non intermittents.
- Artéca comme centre de ressource.
- Reditec Lorraine pour fédérer les structures, organiser le premier rendez-vous annuel et communiquer sur l'action aux autres structures.
- Le Conseil Régional de Lorraine, comme partenaire.

UN ATELIER DÉCOR POUR TRANSMETTRE LES SAVOIR-FAIRE EN DÉCOR ET MACHINERIE

Ce projet original est proposé par le Théâtre de la Manufacture à Nancy. L'objectif est de profiter de l'atelier décor du Théâtre pour en faire un lieu pédagogique, faciliter la transmission des savoirs par une mise en pratique en situation réelle.

Objectifs

- Permettre la transmission de savoirs spécifiques utiles qui se perdent (savoir faire des nœuds, faire tomber un décor pour le déplacer...).
- Utiliser l'atelier décor du Théâtre de la Manufacture comme espace dédié pour l'organisation de formations spécifiques liées au décor.
- Proposer des formations adaptées aux métiers du décor.
- Mutualiser les moyens et réduire les coûts .

Modalités de mise en œuvre

- En lien avec l'action 1, identifier les savoirs techniques à transmettre, identifier les personnes ressources détenant la compétence.
- En lien avec l'action 2, organiser des actions de formations inter structures.
- Accompagner le Théâtre de la Manufacture de Nancy dans son projet en sollicitant les partenaires éventuels (Région, AFDAS, CNFPT...), dans le montage du dossier (contenu, objectif pédagogique...).
- Communiquer sur l'organisation de la ou des sessions par l'intermédiaire des partenaires cités, de Réditec, d'Artéca et de la Coreps.

Acteurs concernés pour la mise en oeuvre

- La direction du Théâtre de la Manufacture de Nancy : Directeur, Administrateur et Directeur Technique, un incontournable pour que l'action puisse se réaliser.
- Afdas, en appui pour constituer le dossier, conseiller sur les différentes options possibles à tout moment du projet. Pour répondre aux questions, guider et construire des sessions de formation adaptées.
- CNFPT, pour faciliter la participation des agents des structures publiques dans les formations organisées.
- Pôle emploi spectacle, pour faciliter l'accès aux demandeurs d'emplois intermittents ou non intermittents.
- Artéca, comme centre de ressources.
- Reditec Lorraine, pour communiquer sur l'action aux autres structures.
- Le Conseil Régional de Lorraine, comme partenaire et relais.

ACCOMPAGNER ET VALORISER LES FORMES INNOVANTES DE FORMATION

Action 4

Objectifs

- Valoriser le « shadowing » : suivre une personne dans son activité comme son ombre, apprendre réciproquement de cette expérience.
- Valoriser les « immersions » : quand une personne est envoyée dans une autre structure pour apprendre une technique particulière.
- Reconnaître les savoirs acquis et les compétences développer.
- Cadrer les pratiques actuelles par un document administratif simple (sécurité).
- Mutualiser les moyens, repérer les prises en charge de frais éventuels (hébergement, repas).

Modalités de mise en œuvre

- En lien avec l'action 1, analyser les besoins et repérer les pratiques actuelles.
- Se regrouper entre entreprises concernées pour travailler sur ce sujet, repérer les partenaires.
- Elaborer une convention de partenariat entre entreprises, destinée à clarifier les modalités de « transfert » de techniciens, sur une période déterminée.
- Les faire reconnaître par les partenaires.
- Prévoir, si nécessaire, des formations de tuteur.
- Valoriser les savoirs acquis et les compétences développées en interne, dans chaque entreprise.
- Communiquer sur les travaux par l'intermédiaire de Réditec, d'Artéca, de la Coreps et des partenaires éventuels.

Acteurs concernés pour la mise en oeuvre

- Carreau, Scène Nationale à Forbach pour l'écriture du projet.
- Les directions de chaque entreprise, un incontournable pour que l'action puisse se réaliser.
- Afdas, en appui pour répondre aux questions, guider et construire des sessions de formation adaptées.
- Lorraine Parcours Métiers, en appui, pour valoriser les compétences développées sur Lorfolio, portefeuille de compétences.
- CNFPT, en appui, pour faciliter la participation des structures publiques.
- Pôle emploi spectacle en appui, pour aider les demandeurs d'emploi intermittents ou non intermittents à valoriser les compétences développées.
- Artéca comme ressource et relais.
- Reditec Lorraine pour communiquer sur l'action aux autres structures.
- Le Conseil Régional de Lorraine comme partenaire et relais.

THÈME 3 :

Manager les parcours,
la formation continue

Action 5

COMMUNIQUER LARGEMENT SUR LES ACTIONS DE FORMATION DITES « MÉTIER »

Objectifs

- Inciter les directions des entreprises à faire de la formation professionnelle un véritable outil de gestion des parcours professionnels et de la prévention des risques (développement des compétences, performance, reconversion).
- Inciter les salariés permanents et les intermittents se former (métier et habilitations).
- Faire connaître les formations prévues, en cours ou réalisées

Modalités de mise en œuvre

- Informer, par le réseau Réditec, sur les formations prévues (lien avec actions 1, 3 et 4).
- En interne et avec les partenaires institutionnels, valoriser les formations réalisées par la reconnaissance des compétences acquises (retour d'expérience, portefeuille de compétences...).
- En interne dans chaque structure, communiquer le plan de formation (affichage, en réunion d'équipe ...)

Acteurs concernés pour la mise en œuvre

- Réditec Lorraine : communication sur les formations faites, en cours ou à faire de chaque structure et sur les sessions des actions 1 et 3.
- Les directions de chaque structure, un incontournable pour que l'action puisse se réaliser.
- Artéca, comme ressource et relais.
- Afdas, en appui pour répondre aux questions et guider.
- Lorraine Parcours Métiers en appui, pour valoriser les compétences développées sur lorfolio, portefeuille de compétences.
- CNFPT en appui, pour faciliter la transmission. Pôle emploi spectacle en appui, pour faciliter la transmission de l'information aux demandeurs d'emploi intermittents ou non intermittents.
- Le Conseil Régional de Lorraine, comme partenaire et relais.

Le web documentaire

metier-technicien-spectacle.net

Aract Lorraine

1 place du pont à seille
57045 METZ CEDEX 01
Tél. 03 87 75 18 57
www.lorraine.aract.fr

Arteca

Bât C - Domaine de Pixérécourt
CS 80076 - 54220 MALZEVILLE
Tél. 03 83 40 87 40
www.arteca.fr

Action financée par



Le projet est cofinancé par l'Union européenne