



JOURNÉE D'ÉTUDE DU 21 AVRIL 2026

RETOUR SUR LES INTERVENTIONS DE LA JOURNÉE

9h30 à 9h45	Introduction par Yann Hilaire, Directeur général Thalie Santé, et Elsa Laneyrie, Responsable du projet STARS, MCF en Psychologie du travail et ergonomie
9h45 à 11h	Santé, sens et dynamiques collectives : présentations scientifiques des chercheurs du projet STARS Modératrice : Véronique Reynier ◆ Lucie Reboul, Christelle Casse et Mathieu Grégoire : "Itinéraires des parcours de santé des artistes" ◆ Elsa Laneyrie et Aurélie Landry : "Quand la passion ne suffit plus : mal-être et quête de sens chez les artistes" ◆ Sandrine Caroly et Aurélie Bernard : "Rôle du collectif sur la santé des artistes du spectacle vivant"
11h15 à 12h35	Table ronde : dynamiques collectives des compagnies artistiques : organisation, coopération et santé Avec la participation de représentantes et représentants des compagnies suivantes : Marzouk Machine, Intermezzo, Collectivo Terronne, Virevolt, La Guetteuse. Animation : Sandrine Caroly
14h à 16h	Ateliers réflexifs : des innovations en prévention 5 thématiques proposées : ◆ Atelier 1. "Entre deux vies : la maternité sur le fil de la scène" ◆ Atelier 2. " L'arrêt maladie dans le spectacle vivant : droits, réalités et tabous" ◆ Atelier 3. "Et en dehors de la scène ? Parlons équilibre de vie" ◆ Atelier 4. Gouvernance partagée ◆ Atelier 5. "Semer ensemble : l'art du collectif"
16h à 16h30	Fil rouge de la journée : Carole Baudin, docteure en anthropologie à l'IETL

Introduction de la journée d'étude par Yann Hilaire – La santé au travail dans le spectacle vivant : un enjeu collectif

Cette introduction pose le cadre de la journée d'étude en rappelant que la santé dans le spectacle vivant ne constitue pas une problématique marginale ou uniquement médicale, mais un enjeu majeur qui interroge les conditions d'exercice des artistes et des techniciens. Si le secteur est marqué par un fort engagement et une forte attractivité, il est également caractérisé par des parcours discontinus, des collectifs éphémères, une multiplicité d'employeurs et des règles de fonctionnement souvent implicites. Dans ce contexte, la santé ne peut être réduite à sa seule dimension physique.

Elle englobe les dimensions psychiques, sociales et organisationnelles du travail. Les professionnels évoluent dans un environnement où le corps constitue un outil de travail, où la passion peut conduire à repousser ses limites et où les contraintes de précarité rendent parfois difficile la prise en compte de sa propre santé. Déclarer une difficulté ou un problème de santé peut encore être perçu comme un risque pour la poursuite de son activité professionnelle. L'introduction a également rappelé le constat à l'origine du projet STARS : malgré l'existence de nombreux acteurs et dispositifs, les connaissances sur la santé des artistes demeurent encore insuffisantes et les réponses restent souvent fragmentées. La responsabilité de préserver sa santé repose encore largement sur les individus, alors même que les principaux déterminants relèvent aussi des organisations du travail et du fonctionnement du secteur.

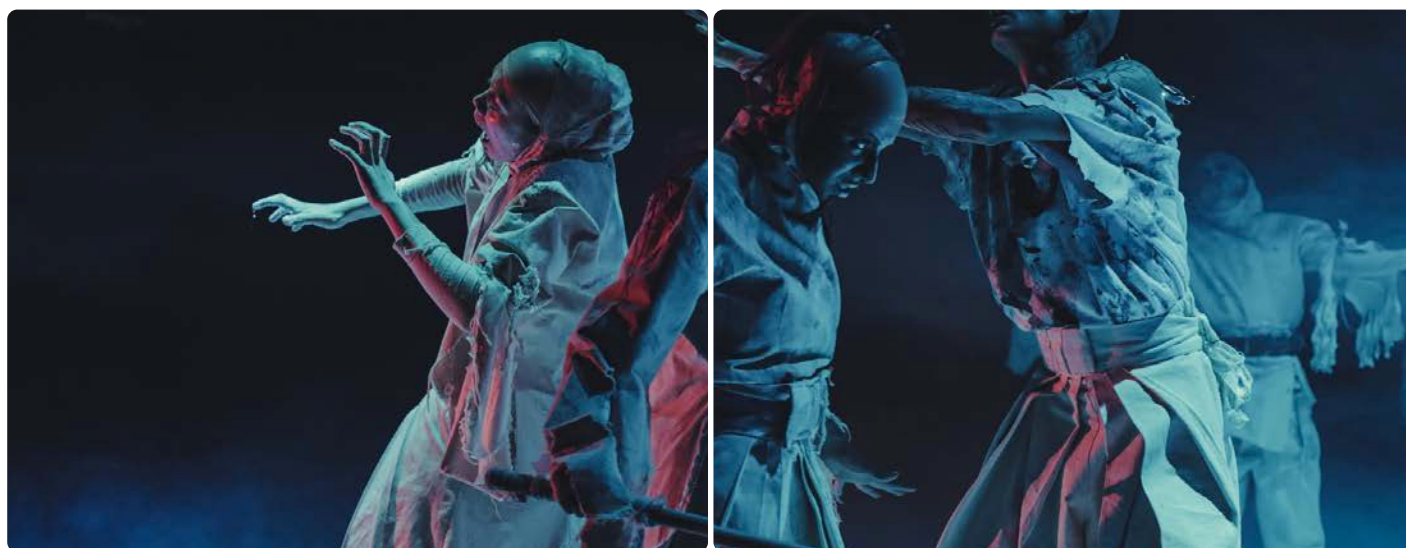
Face à ces constats, le projet STARS défend une approche globale de la prévention, articulant les dimensions individuelles, collectives et institutionnelles. L'objectif n'est pas seulement de mieux comprendre les difficultés rencontrées par les professionnels du spectacle vivant, mais de faire émerger des leviers d'action concrets pour transformer durablement les pratiques.

Cette journée d'étude s'inscrit ainsi dans une dynamique de dialogue entre chercheurs, professionnels, partenaires sociaux, étudiants et institutions. En croisant les regards et les expériences, elle vise à produire des connaissances utiles à l'action et à ouvrir des perspectives pour construire un secteur où engagement professionnel, qualité du travail et santé puissent durablement se renforcer mutuellement.



Lucie Reboul et Christelle Casse, Mathieu Grégoire : "Itinéraires des parcours de santé des artistes"

Les problèmes de santé des artistes du spectacle vivant demeurent invisibles car ces derniers ne sont pas repérés par les dispositifs de suivi (tels que les données chiffrées des accidents du travail, des arrêts maladie, l'enquête conditions de travail de la DARES...etc.). Pourtant, ce sont des métiers qui comportent de nombreux risques : les artistes intermittents sont soumis à une pression temporelle importante, travaillent en horaires atypiques et décalés, au sein de lieux où la sécurité et le confort ne sont pas toujours garantis, tout en sollicitant intensément leurs corps, celui-ci étant leur principal outil de travail. Ces pénibilités se combinent avec un stress induit par les incertitudes concernant l'emploi et les revenus, dans la mesure où les droits au régime de chômage des intermittents du spectacle, dont bénéficient les artistes, sont remis en cause chaque année, en fonction des heures sous contrat qu'ils réalisent. Les questions de santé demeurent ainsi taboues ou reléguées au second plan derrière la nécessité de « faire des heures » et les dispositifs de prévention et de réparation, lorsqu'ils existent, sont peu mobilisés.



L'étude réalisée au sein du projet STARS, vise notamment à recenser les différents dispositifs auxquels ont accès les artistes et à comprendre les contextes et facteurs qui facilitent ou non leur mobilisation. Plus particulièrement, elle se base sur la reconstitution de parcours de santé et de travail d'artistes confrontés à un moment de leur carrière à un problème de santé grave, remettant en cause momentanément ou durablement, partiellement ou presque totalement, leurs pratiques professionnelles.

Dans le cadre de cette journée d'étude, deux parcours santé/travail sont présentés : celui de Jean, circassien de 32 ans qui souffre d'hernies discales à répétition depuis le début de sa carrière ; et celui de Pauline, comédienne de 38 ans confrontée à un cancer du sein. Il est question d'identifier d'une part les contrastes entre ces deux parcours, révélant des ressources et stratégies différentes pour se maintenir au travail.

Jean travaille au sein d'un collectif sous statut associatif qu'il a en partie créé et dont sa mère est la présidente. Bien que les hernies discales le conduisent à arrêter certaines pratiques circassiennes et à se protéger, il ne renonce pas pour autant à son métier et trouve au contraire d'autres voies pour l'accomplir notamment en diversifiant ses compétences et ses activités (clown, théâtre, danse). Il se crée alors une autre place au sein du collectif, qui joue aussi un rôle protecteur en le préservant des efforts physiques ou en le soutenant lors d'une longue convalescence. Ces ressources collectives compensent l'absence de ressources institutionnelles puisque Jean connaît peu et ne mobilise pas les aides qui pourraient le protéger financièrement et assurer sa sécurité de l'emploi (arrêt maladie, accident du travail, reconnaissance du statut de travailleur handicapé, etc.).

Pauline la comédienne n'est pas rattachée à un collectif stabilisé et travaille avec des compagnies différentes et des artistes très divers.es. Contrairement à Jean, ses relations professionnelles deviennent une contrainte lorsqu'elle tombe malade et doit suivre un traitement de radiothérapie puisqu'il faut sans cesse expliquer ses difficultés de santé, ses symptômes, ses besoins.

Ces deux parcours montrent ainsi des stratégies différentes pour se maintenir en emploi, et révèle ainsi la diversité des conditions d'exercice des artistes intermittents, en mettant notamment l'accent sur celles qui favorisent un collectif soutenant. Cette analyse montre aussi très clairement comment le travail peut être un facteur de santé, source d'accomplissement de soi et de sens : les deux artistes maintiennent leur activité artistique malgré leurs difficultés et le manque de sécurité financière.

Ils déploient des stratégies qui demeurent toutefois inscrites dans du court terme et très dépendantes des circonstances (configuration du collectif, succès du spectacle), sans assurer de sécurité sur le temps long. Enfin, ces deux parcours attestent de l'insuffisance et des manquements dans les dispositifs de prévention, encore méconnus et inadaptés aux conditions d'exercice des artistes.

Dans ce contexte, la création d'une pièce seule-en-scène consacrée au cancer lui permet de se maintenir au travail tout en préservant sa santé, puisqu'elle peut adapter son rythme et ses conditions de travail notamment sur scène, sans être dépendante d'autrui. La thématique donne par ailleurs du sens à son expérience de la maladie, car elle reçoit du soutien et de la reconnaissance de la part du public, ce qui compense la grande solitude et les difficultés vécues dans son parcours de maladie. En effet, elle s'est confrontée aux limites des dispositifs de protection des intermittents du spectacle (faiblesse des indemnités maladie, méconnaissance de la prévoyance santé, erreur administrative de la part de la sécurité sociale engendrant des frais financiers pour elle) dans un contexte de manque de ressources familiales et personnelles.



Elsa Laneyrie et Aurélie Landry : "Quand la passion ne suffit plus : mal être et quête de sens chez les artistes"

Il serait communément admis que les artistes du spectacle vivant exercent leur métier par passion. Comme le disait Confucius "choisissez un travail que vous aimez et vous n'aurez pas à travailler un seul jour de votre vie". La passion serait définie comme un engagement intense des travailleurs, un enthousiasme profond vis à vis de son travail qui pousse à se dépasser dans ses tâches au quotidien, à apprendre en continu. Il existerait à ce titre deux formes de passion (harmonieuse et obsédante) (Vallerand et al., 2003). La passion harmonieuse est vécue de manière positive et équilibrée. Elle permet un investissement durable dans le travail contrairement à la passion obsédante qui peut entraîner des effets néfastes quand elle interfère notamment avec la vie privée. Elle peut ainsi entraîner du stress, un sentiment de perte de contrôle, voir du burnout. La recherche présentée cherche à comprendre comment entretenir une passion harmonieuse en tant qu'artiste du spectacle vivant.

Pour faire cela, nous avons interrogé des artistes (circassiens, musiciens, danseurs et comédiens) à l'aide d'entretiens (79 réalisés) et de questionnaires (73 réalisés). L'analyse de nos résultats montrent que le parcours des artistes démarre pour la grande majorité dès l'enfance via l'école ou des activités extra scolaires. Les conditions pour passer d'amateurs à professionnels sont extrêmement différentes (écoles, autodidacte, opportunités...).

Notre échantillon exprime que leur activité de travail est porteuse de sens : usage du corps comme outil de travail qui permet de donner du plaisir en se donnant du plaisir. Le métier permet de sentir "les progrès" la maîtrise progressive de son art. L'activité permet également de nombreuses rencontres, génère un fort sentiment d'utilité tout en permettant d'avoir le sentiment de répondre à une nécessité intérieure... L'activité permet de poursuivre différentes directions de la création à l'interprétation, à la direction artistique... Ils expriment aussi que leurs conditions de travail sont souvent extrêmement dégradées (heures de travail non rémunérées, trajets longs, emplois multiples, manutention lourde...) déséquilibrant fortement la balance entre investissement et rémunération. Ne pas compter ses heures est presque nécessaire, voir une défense de métier pour persévérer. Pour tenir dans le métier, il faut non seulement jouer ou créer, mais aussi entretenir un réseau, diffuser, gérer l'administration de la structure. Ces activités de travail ne sont pas directement rémunérées.



Beaucoup de déterminants de conditions de travail dépendent des lieux de programmation, sans réel discussion : horaires de jeux, repas, conditions de logement, prises en charge des frais de déplacement, matériels et lieux en états variables, ajoutant alors des contraintes et incertitudes à la prestation. Enfin, le secteur est marqué par une compétition feutrée, où il convient d'aplanir les tensions pour continuer de travailler et où la santé ne se dit pas, reste maquée pour que le "show must go on". Dans ce contexte, la santé est encore un sujet tabou, pensé à l'échelle individuelle (suivi ostéopathe, kiné, psychologue ...). Il reste encore rare de pouvoir parler de santé dans un collectif.



Le projet STARS propose d'investiguer trois niveaux pour penser la santé dans le milieu :

macro : Sensibiliser les programmeurs à ce qu'ils peuvent faire pour les conditions de travail des artistes, Continuer à débattre sur la prise en charge de la santé au travail par les institutions

meso : libérer la parole pour développer le travail soutenable : Reconnaître le droit l'alerte, développer la capacité à s'interroger, renforcer le pouvoir d'agir, respecter les compétences

micro : Organiser le temps hors prestation : aussi du temps de travail, de gestions administratives, de formation et transmission, penser l'assertivité (également appelée « bien violence »).

Sandrine Caroly et Aurélie Bernard : "Rôle du collectif sur la santé des artistes du spectacle vivant"

Le travail présenté s'intéresse au rôle du collectif dans la santé des artistes du spectacle vivant. Les collectifs étudiés sont généralement de petite taille, relativement stables dans le temps et composés de professionnels occupant parfois plusieurs fonctions. Ils reposent souvent sur une forte proximité entre leurs membres, des valeurs communes, une co-optation et une implication dans plusieurs projets artistiques. Dans certains cas, le fonctionnement est très horizontal, avec une participation de chacun aux choix artistiques et organisationnels.

Les résultats montrent que le collectif peut constituer une ressource importante pour la santé. Les artistes évoquent notamment l'entraide, l'attention portée les uns aux autres et la possibilité de ne pas rester seul face à certaines tâches ou difficultés. Lorsqu'un membre est fatigué, blessé ou en difficultés, les autres peuvent prendre le relais, adapter la répartition du travail ou l'inciter à se préserver. Le collectif contribue également à la santé mentale en partageant le plaisir de travailler ensemble, la convivialité et le sentiment de progresser collectivement.

Ce collectif renforce les liens affectifs. Certains se décrivent comme une « bande de copains », voire comme une famille, avec une forte camaraderie construite au fil des années. Cette proximité favorise la confiance et permet notamment que les tensions ou conflits soient rapidement discutés. Elle peut cependant aussi complexifier les relations de travail, les désaccords professionnels peuvent devenir des reproches personnels, l'investissement de chacun n'est pas toujours équivalent et l'intégration de nouvelles personnes peut être difficile.



Le collectif apparaît ainsi comme une ressource à double tranchant. Il peut favoriser des comportements protecteurs, mais aussi renforcer certaines conduites à risque. L'ambiance festive peut conduire à prolonger les soirées, à augmenter la consommation d'alcool ou à réduire les temps de récupération. De la même manière, le collectif peut parfois exercer une pression implicite pour continuer à travailler malgré la fatigue ou la douleur. Certaines problématiques, notamment autour de la communication, des violences sexistes et sexuelles ou de l'alcool, ne sont par ailleurs pas toujours réellement prises en charge collectivement. Pour se préserver, les collectifs développent néanmoins différentes règles et régulations informelles comme des systèmes de remplacement, la répartition des tâches, la possibilité de signaler un besoin d'isolement ou de pause, la limitation de certaines consommations avant les représentations, les gestes pour se préserver sur scène entre artistes ou encore les ajustements liés à l'expérience et au vieillissement. Ces règles de métier permettent de concilier les exigences de la performance avec les besoins individuels et collectifs.

Enfin, le travail réalisé avec les compagnies a permis de rendre visibles des éléments jusque-là peu questionnés. Les observations et les entretiens ont conduit les artistes à prendre du recul sur leur propre santé et sur le fonctionnement de leur collectif, à conscientiser certaines difficultés et à discuter ensemble de solutions possibles. Ils ont notamment permis d'aborder des sujets sensibles tels que les transports, l'alcool, les risques ou les douleurs physiques, mais aussi de développer une plus grande attention à soi et aux autres. Les résultats invitent ainsi à ne plus penser la santé des artistes uniquement comme une responsabilité individuelle. Le collectif, son organisation, ses règles, ses relations et ses modes de décision peuvent autant contribuer à préserver la santé qu'à fragiliser les individus. La prévention passe donc aussi par la possibilité de questionner collectivement les façons de travailler.



COMPTE RENDU DE LA TABLE RONDE

La table ronde a réuni plusieurs représentants de compagnies du spectacle vivant ayant été accompagnées dans le cadre du projet STARS. Les échanges ont principalement porté sur ce que ce travail avait permis de mettre en discussion au sein des collectifs, notamment autour de la santé, des conditions de travail et de l'organisation du travail.

Un premier constat concerne la difficulté à parler de sa santé dans le milieu du spectacle vivant. La fatigue, la douleur ou certaines conditions de travail dégradées peuvent être banalisées et considérées comme inhérentes au métier. Dans certains collectifs, des difficultés étaient connues mais peu discutées, parfois mises à distance par l'humour ou acceptées comme quelque chose qu'il fallait supporter pour continuer à travailler.

Les échanges ont également mis en lumière l'importance de considérer les différences individuelles au sein d'un collectif. Les artistes n'ont pas les mêmes limites, les mêmes besoins ni les mêmes ressources face à la fatigue, à la douleur ou aux contraintes du travail. Le collectif peut parfois conduire à minimiser les difficultés individuelles au nom de la nécessité d'avancer et de mener le projet à son terme. À l'inverse, le collectif peut constituer une ressource lorsqu'il permet de reconnaître ces différences, de mieux répartir les contraintes et de développer une plus grande écoute entre ses membres.

Les discussions ont aussi permis de questionner l'organisation du travail et la responsabilité de chacun dans la préservation de la santé. Au-delà des activités les plus visibles, certains éléments du quotidien comme la manière de s'organiser, de se parler, de répartir les tâches ou de compenser les charges de travail, peuvent avoir des effets importants sur les conditions de travail. Les restitutions ont ainsi permis de rendre visible certains fonctionnements et d'ouvrir des discussions sur leur évolution.

La question de la douleur occupe une place particulière, notamment dans les métiers mobilisant fortement le corps. Les échanges soulignent la nécessité de distinguer ce qui est considéré comme une douleur inhérente à la pratique de ce qui relève d'une situation anormale qui ne devrait pas être tolérée. Ces réflexions rejoignent plus largement celles portant sur la prise de risque, la fatigue, le vieillissement et la possibilité de tenir dans le métier sur le long terme. Enfin, plusieurs participant·es soulignent l'importance de disposer d'espaces permettant de prendre du recul sur le travail. Les contraintes quotidiennes et la pression liée aux projets artistiques laissent peu de temps pour questionner collectivement les pratiques.

Ces espaces peuvent permettre de mettre en discussion les difficultés mais aussi de reconnaître les ressources et les fonctionnements qui soutiennent déjà les collectifs. Les échanges ont également fait apparaître un manque de partage entre compagnies alors que nombre de problématiques sont communes. La mise en relation des collectifs et la création d'espaces d'échanges autour des pratiques apparaissent ainsi comme des pistes intéressantes pour développer la prévention et améliorer durablement les conditions de travail dans le spectacle vivant.





LES ATELIERS

ATELIER 1

ENTRE DEUX VIES : LA MATERNITÉ SUR LE FIL DE LA SCÈNE

Animation : Lucie Reboul et Helene Croizillat

Rapporteur et capitalisation : Cassandra Seyve et Cannelle Lanoë

Cet atelier a exploré la place de la maternité dans le secteur du spectacle vivant, en donnant la parole aux professionnelles sur les réalités qu'elles rencontrent tout au long de leur parcours. Les échanges ont mis en évidence une expérience profondément positive sur le plan personnel, mais encore largement source de tensions, d'inégalités et d'incertitudes dans la vie professionnelle.

Les principaux apprentissages

Les participantes ont souligné que la maternité reste un sujet peu visible dans le spectacle vivant. Le manque de modèles, de retours d'expérience et de repères conduit de nombreuses professionnelles à construire leurs parcours « à tâtons », sans véritable accompagnement. Si la maternité est reconnue comme une expérience humaine riche et épanouissante, elle s'accompagne souvent de sentiments de culpabilité, de frustration ou d'isolement lorsqu'elle entre en tension avec les exigences du métier. Les échanges ont également montré que les parcours artistiques demeurent difficilement compatibles avec les contraintes liées à la grossesse, au retour au travail ou à la parentalité, notamment dans un secteur marqué par la mobilité, la précarité et des rythmes de travail atypiques.

Les débats et points de vigilance

Un des principaux constats concerne les discriminations encore présentes autour de la maternité. Certaines participantes ont évoqué la crainte de perdre des contrats, d'être remplacées ou de voir leur engagement professionnel remis en question en raison d'une grossesse. La maternité peut ainsi être perçue, de manière implicite, comme un frein à la carrière artistique. Les discussions ont également porté sur les injonctions contradictoires auxquelles sont confrontées les femmes : être pleinement investies dans leur travail tout en répondant aux attentes liées à leur rôle de mère. La situation est encore plus complexe lorsque les deux parents exercent des métiers du spectacle vivant, nécessitant une organisation familiale particulièrement exigeante et une adaptation permanente. Enfin, les participantes ont souligné que les ressources disponibles reposent encore largement sur les solidarités personnelles (entourage, réseaux professionnels ou collectifs) plutôt que sur des dispositifs structurels suffisamment développés.

Les pistes d'action

Plusieurs stratégies ont été identifiées pour mieux accompagner les parcours de maternité dans le spectacle vivant et répondre aux difficultés de projection professionnelle exprimées par les femmes. À l'échelle individuelle, les participantes ont notamment évoqué l'importance de s'entourer, de créer des liens avec d'autres femmes du secteur, de participer à des formations ou espaces de sensibilisation féministes et de mieux connaître leurs droits afin de pouvoir les faire valoir. À l'échelle collective, les échanges ont souligné la nécessité d'adapter les conditions de travail pendant la grossesse et au retour de maternité, mais aussi de développer des outils permettant aux équipes et aux structures de mieux anticiper et accompagner ces situations.

Enfin, à l'échelle institutionnelle, plusieurs pistes ont été proposées : développer des solutions de garde d'enfants adaptées aux contraintes du spectacle vivant et pouvant être prises en charge par les employeurs, former les responsables de structures aux enjeux liés à la maternité et aux discriminations, et renforcer les liens avec la médecine du travail.

Au-delà de l'accompagnement individuel, l'atelier rappelle ainsi que permettre aux femmes de se projeter durablement dans leur carrière après une maternité suppose d'agir simultanément sur les ressources dont elles disposent, sur l'organisation du travail et sur les dispositifs institutionnels qui encadrent leurs parcours.



ATELIER 2

**L'ARRÊT MALADIE DANS LE SPECTACLE VIVANT :
DROITS, RÉALITÉS ET TABOUS**

Animation : Laura Lebain et Cyril Puig **Rapportrice et capitalisation : Aurélie Landry et Vajandar Aaliya**

Cet atelier a permis d'aborder un sujet encore largement tabou dans le spectacle vivant : la santé des professionnels et les conséquences d'un arrêt de travail. À travers des débats, des échanges d'expériences et des apports juridiques, les participants ont confronté leurs représentations aux réalités des droits et des dispositifs existants.

Les principaux apprentissages

Les échanges ont mis en évidence que les arrêts de travail ne doivent pas être perçus comme un échec individuel mais comme un droit permettant de protéger la santé des professionnels. De nombreuses idées reçues persistent, notamment concernant les conséquences d'un arrêt maladie sur le régime l'intermittence ou sur les droits à l'assurance chômage.

L'atelier a permis de clarifier les différentes situations (maladie, accident du travail, maladie professionnelle), leurs modalités d'indemnisation ainsi que les démarches à effectuer auprès de la Sécurité sociale, de France Travail et des employeurs. Les participants ont également découvert les dispositifs de maintien des droits et le rôle de la prévoyance, soulignant l'importance de mieux connaître les mécanismes de protection sociale propres au secteur.

Les débats et points de vigilance

Les discussions ont révélé que la maladie et les blessures restent encore souvent associées à une forme de faiblesse dans les métiers artistiques, même si les mentalités semblent évoluer depuis la crise sanitaire. Beaucoup évoquent la peur de perdre des opportunités professionnelles, d'être remplacé ou de ne plus être recontacté après un arrêt de travail.

Les échanges ont également souligné que les employeurs ne sont pas toujours suffisamment formés pour accompagner les situations de maladie ou adapter les conditions de travail. Les professionnels indépendants ou travaillant sous des formes d'emploi précaires apparaissent particulièrement vulnérables face à ces difficultés.

Enfin, plusieurs participants ont constaté qu'il est fréquent de continuer à travailler malgré un problème de santé ou de voir des collègues le faire, révélant une culture professionnelle où l'arrêt de travail reste difficile à accepter.

Les pistes d'action

L'atelier met en évidence la nécessité de mieux informer les professionnels sur leurs droits et de lutter contre les nombreuses idées reçues qui entourent les arrêts de travail. Une meilleure connaissance des dispositifs d'indemnisation, des démarches administratives et des ressources disponibles permettrait de sécuriser davantage les parcours professionnels.

Les échanges invitent également à poursuivre le travail de sensibilisation auprès des employeurs afin de favoriser une culture où la santé est pleinement prise en compte.

Anticiper les absences, organiser la continuité des projets et développer des pratiques de remplacement ou de coopération permettent de limiter les impacts des arrêts de travail tout en protégeant les personnes concernées.

Au-delà des aspects réglementaires, cet atelier rappelle que préserver sa santé constitue une condition essentielle de la pérennité des parcours artistiques. Faire connaître ses droits, lever les tabous autour de la maladie et reconnaître que les artistes sont des travailleurs comme les autres sont des leviers indispensables pour faire évoluer les pratiques du secteur.



Crédits photos : Kyle Head (Unsplash)

ATELIER 3

ET EN DEHORS DE LA SCÈNE ? PARLONS ÉQUILIBRE DE VIE

Animation : Aurélie Bernard et Céline Bouissou **Rapportrice et capitalisation : Véronique Reynier**

Cet atelier a exploré l'équilibre de vie dans les métiers du spectacle vivant, en interrogeant la manière dont les professionnels articulent leurs différentes sphères de vie (personnelle, familiale, sociale et professionnelle). Les échanges ont montré que cet équilibre est propre à chacun, évolutif et dépend autant des conditions de travail que des ressources individuelles.

Les principaux apprentissages

Les échanges ont mis en évidence que le véritable enjeu réside dans la capacité à repérer les situations de déséquilibre et à préserver les ressources nécessaires pour y faire face. En ce sens, la frontière entre vie professionnelle et vie personnelle apparaît particulièrement poreuse dans le secteur du spectacle vivant.

La passion pour le métier, l'engagement émotionnel et les formes d'organisation du travail rendent difficile l'instauration de limites claires. Cette porosité est souvent renforcée par le télétravail, les résidences artistiques, les horaires atypiques ou encore le fait que collègues et amis appartiennent fréquemment aux mêmes cercles.

Les débats et points de vigilance

Les échanges ont largement porté sur la difficulté à poser des limites sans culpabiliser. La pression sociale à être toujours disponible et pleinement investi dans son travail conduit parfois à accepter une surcharge ou à négliger son temps de repos. Les participants ont également souligné que les situations de précarité, notamment liées à l'intermittence, rendent encore plus difficile la possibilité de refuser certains projets ou de préserver des temps de récupération.

Un autre débat important a concerné les difficultés à identifier les premiers signes de déséquilibre. Le corps, les émotions ou encore l'irritabilité constituent souvent les premiers indicateurs, mais ils sont rarement pris en compte suffisamment tôt. Enfin, le manque d'information sur les droits, le droit à la déconnexion ou encore l'accès aux dispositifs de santé au travail a été identifié comme un frein important à la prévention.

Les pistes d'action

Plusieurs initiatives ont émergé pour favoriser un meilleur équilibre de vie. Les participants ont notamment évoqué la nécessité de poser des limites plus claires dans l'organisation du travail : travailler sur les temps effectivement rémunérés, disposer d'un téléphone professionnel, mieux distinguer les espaces personnels et professionnels ou encore limiter les horaires de travail. La clarification des missions, à travers des fiches de poste plus explicites et négociables, apparaît également comme un levier important.

Les échanges ont aussi souligné l'importance de mieux repérer les signes de déséquilibre et les moments de saturation, qu'ils soient physiques, émotionnels ou relationnels. Interroger régulièrement ses différentes sphères de vie peut ainsi permettre d'identifier plus tôt les situations de surcharge. La généralisation des entretiens individuels annuels et la création d'espaces de dialogue peuvent également soutenir cette prise de recul.

Enfin, les participants ont insisté sur la nécessité de mieux informer les professionnels sur leurs droits et de développer des organisations plus protectrices, capables de prendre en compte la diversité des rythmes, des besoins et des capacités d'engagement. Au-delà des ajustements individuels, l'atelier rappelle ainsi que l'équilibre de vie dépend aussi des conditions d'organisation du travail et de la capacité des structures à prévenir les situations de déséquilibre.



ATELIER 4

GOUVERNANCE PARTAGÉE

Animation : Christelle Casse et Anais Petit Jean

Cet atelier a permis de définir ce qu'était la gouvernance partagée, le fait d'insérer plus d'horizontalité dans les organisations afin de répartir d'avantage le pouvoir entre les opérateurs. Il a été rappelé qu'il n'y a pas une seule manière de s'y prendre.

Les principaux apprentissages

Les échanges ont mis en évidence que le véritable enjeu réside dans la capacité à repérer les situations de déséquilibre et à préserver les ressources nécessaires pour y faire face. En ce sens, la frontière entre vie professionnelle et vie personnelle apparaît particulièrement poreuse dans le secteur du spectacle vivant.

La passion pour le métier, l'engagement émotionnel et les formes d'organisation du travail rendent difficile l'instauration de limites claires. Cette porosité est souvent renforcée par le télétravail, les résidences artistiques, les horaires atypiques ou encore le fait que collègues et amis appartiennent fréquemment aux mêmes cercles.

Les débats et points de vigilance

Les échanges ont largement porté sur la difficulté à poser des limites sans culpabiliser. La pression sociale à être toujours disponible et pleinement investi dans son travail conduit parfois à accepter une surcharge ou à négliger son temps de repos. Les participants ont également souligné que les situations de précarité, notamment liées à l'intermittence, rendent encore plus difficile la possibilité de refuser certains projets ou de préserver des temps de récupération.

Un autre débat important a concerné les difficultés à identifier les premiers signes de déséquilibre. Le corps, les émotions ou encore l'irritabilité constituent souvent les premiers indicateurs, mais ils sont rarement pris en compte suffisamment tôt. Enfin, le manque d'information sur les droits, le droit à la déconnexion ou encore l'accès aux dispositifs de santé au travail a été identifié comme un frein important à la prévention.

Les pistes d'action

Afin de faciliter l'inter connaissance du travail de chacun il a été proposé de :

- Mettre en place un « vie ma vie » afin d'identifier les différentes casquettes de chacun et donc des différentes réalités.
- Favoriser la professionnalisation, qui demande parfois de suivre des formations, pour assumer certaines fonctions ou tâches, notamment quand la compagnie s'est structurée sur la base d'affinités,
- Mobiliser davantage les membres du conseil d'administration de l'association qui porte la compagnie, dans la vie de la structure,
- Organiser différentes commissions thématiques au cours de l'année sur des sujets précis et déterminés collectivement pour faire avancer l'organisation et mieux se connaître. Ceci permet de former les membres des commissions, valoriser l'implication de chacun, développer des liens de confiance et d'avancer au sein de la structure (éviter « la fabrique du flou » qui rend les choses ingouvernables). Une des thématiques pourrait être l'organisation des journées (périmètre, conditions de travail, nombre de jours maximum, temps de repos entre les différentes dates, ...).
- Mettre en place la prise de décision par consentement est aussi une piste à investiguer.



ATELIER 5

SEMER ENSEMBLE : L'ART DU COLLECTIF

Animation : Sandrine Caroly et Yann Hilaire Rapportrice et capitalisation : Camille Derupt

Cet atelier a permis de mettre en lumière les conditions qui favorisent, ou au contraire fragilisent, les collectifs de travail dans le secteur du spectacle vivant. Les échanges ont souligné que la coopération ne va pas de soi : elle nécessite d'être pensée, organisée et entretenue.

Les principaux apprentissages

Les participants ont insisté sur l'importance de construire une véritable culture de la coopération. Celle-ci repose d'abord sur une meilleure connaissance mutuelle : comprendre qui sont les membres du collectif, leurs attentes, leurs compétences et le sens qu'ils souhaitent donner aux projets communs. La clarification régulière des rôles, des responsabilités et des modes de fonctionnement apparaît comme un levier essentiel pour maintenir une coopération de qualité.

Les échanges ont également montré qu'il existe de nombreuses façons de faire collectif, mais que les temps de rencontre en présentiel restent les plus favorables à la confiance et à la coopération. Des méthodes de travail collaboratives, comme le codéveloppement ou les espaces de réflexion collective, ont été identifiées comme des pistes intéressantes pour renouveler les pratiques.

Les débats et points de vigilance

Un sujet majeur a porté sur les effets de la culture du spectacle vivant sur la santé au travail. Les participants ont évoqué une forte pression liée aux contraintes du secteur : manque de temps et de moyens, urgence permanente, investissement personnel très important, difficulté à préserver un équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.

La passion pour le métier, souvent valorisée, peut conduire à banaliser la surcharge de travail, la culpabilité à poser des limites ou encore le fait de ne pas compter ses heures. Cette culture laisse peu de place à la réflexion sur les conditions de travail et sur ce qui constitue un travail de qualité.

Les discussions ont également mis en évidence l'absence d'espaces dédiés pour parler collectivement des difficultés rencontrées, des besoins en matière de santé ou des désaccords. Dans des organisations horizontales, la question de la régulation des conflits reste souvent peu anticipée.

Les pistes d'action

Pour construire des collectifs qui soutiennent durablement le travail et la santé, plusieurs leviers ont été identifiés : créer des espaces réguliers de discussion sur le travail et son organisation, clarifier les rôles, partager le sens et les valeurs du projet et développer une gouvernance davantage partagée. Il apparaît également essentiel de se donner collectivement des règles et des modalités de régulation, notamment pour anticiper et gérer les désaccords, les conflits ou les situations de crise.

Les participants ont également souligné l'importance de valoriser les temps hors travail, nécessaires au repos, à la prise de recul et à la réflexion, dans un secteur où la frontière entre engagement professionnel et temps personnel peut être particulièrement poreuse. Accueillir la diversité des parcours et des capacités de chacun, favoriser la transmission entre anciens et nouveaux membres et adapter les manières de travailler constituent également des conditions importantes pour faire vivre le collectif.

Enfin, le collectif ne doit pas nécessairement disposer de toutes les ressources en interne : identifier et mobiliser des ressources extérieures, voire faire appel à un tiers lorsque cela est nécessaire, peut permettre de soutenir la réflexion, d'accompagner les difficultés ou de faciliter la régulation.

Au-delà des outils et des méthodes, l'atelier rappelle ainsi qu'un collectif vivant est un collectif qui se donne du temps, des espaces et des règles pour dialoguer, ajuster ses pratiques et prendre soin de celles et ceux qui le composent.



CONCLUSION

Conclusion de la journée : fil rouge, penser la santé à partir du travail vivant (Carole Baudin)

En clôture de la journée, le fil rouge a proposé une mise en perspective des différents échanges en rappelant que la santé des professionnels du spectacle vivant ne peut être comprise sans prendre en compte la singularité de leur activité. Travailler dans le spectacle vivant, c'est engager son corps, ses émotions, sa sensibilité et sa créativité. Le corps de l'artiste n'est pas seulement un outil de travail : il est à la fois support d'expression, de relation et de création. Cette spécificité invite à penser la santé dans toutes ses dimensions, en reconnaissant les fragilités comme les ressources qui traversent l'activité artistique.

Les réflexions ont également interrogé ce que signifie être « en bonne santé » dans ces métiers. Plutôt que de rechercher une norme unique, le fil rouge invite à reconnaître la capacité des artistes à construire leurs propres équilibres, en fonction des contraintes, des ressources et des réalités de leur travail. Cette idée met en lumière la nécessité de dépasser une vision uniquement médicale de la santé pour intégrer les dimensions organisationnelles, sociales et professionnelles qui façonnent les parcours.



Le projet STARS apparaît ainsi comme une démarche essentielle pour faire progresser les connaissances, mais aussi pour favoriser la reconnaissance des réalités vécues par les artistes et les professionnels du spectacle vivant. En croisant les apports de la recherche, les témoignages de terrain et les temps de réflexion collective, il contribue à faire émerger des pistes d'action concrètes en faveur de la prévention et de la qualité du travail. Enfin, le fil rouge ouvre une réflexion plus large sur les conditions d'exercice des métiers artistiques. Les logiques de production, les contraintes économiques et l'injonction à créer en permanence interrogent la capacité du secteur à préserver durablement la santé de celles et ceux qui le font vivre. Penser un spectacle vivant plus soutenable suppose ainsi de mieux articuler création, temporalités de travail et conditions d'exercice, afin que l'engagement artistique puisse rester une source de vitalité plutôt qu'un facteur d'usure. Cette conclusion rappelle que la santé des artistes ne relève pas uniquement de la responsabilité individuelle. Elle constitue un enjeu collectif qui engage les employeurs, les institutions, les partenaires sociaux, les chercheurs et l'ensemble des acteurs du secteur. Préserver la santé dans le spectacle vivant, c'est aussi reconnaître la valeur du travail artistique et créer les conditions pour qu'il puisse continuer à nourrir durablement celles et ceux qui le portent.

