

ANALYSE DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX DANS LE SECTEUR DES ARTS DE LA SCÈNE

Octobre 2024



Table des matières

I. Introduction	4
i. Note méthodologique	4
II. Composition de l'échantillon	6
1. Les données sociodémographiques	6
2. Les données professionnelles.....	7
2.1. Les conditions de contrat	9
2.2. Le statut du travail des arts	11
2.3. Horaires atypiques	12
2.4. Prestations publiques.....	13
2.5. L'ancienneté des répondant·e·s.....	14
III. Les manifestations des risques psycho-sociaux.....	16
1. Les accidents et incapacités de travail.....	16
2. Les manifestations des risques psychosociaux : les symptômes	17
IV. Sources potentielles de risques	22
1. Organisation du travail	22
2. Contenu du travail.....	23
3. Conditions horaires du travail	24
4. Relations interpersonnelles	25
Avec les collègues... ..	25
Avec la hiérarchie	26
5. Conditions de vie au travail.....	27
6. Dimension expressive	27
7. Soutenabilité du travail.....	28
8. Harcèlement	29

V. Effet des sources potentielles de risque sur les indicateurs RPS	32
1. Organisation du travail	34
2. Contenu du travail.....	36
3. Conditions temporelles	36
4. Relations avec les collègues	38
5. Relations avec la hiérarchie	39
6. Conditions de vie au travail.....	39
7. Dimension expressive	40
8. Soutenabilité du travail.....	41
VI. Intermittent·e·s et CDI	43
VII. Conclusion.....	49

I. Introduction

Les risques psychosociaux (RPS) sont au centre de cette étude. D'après le SPF Emploi, « les risques psychosociaux au travail sont définis comme la probabilité qu'un·e ou plusieurs travailleur·euse·s subissent un dommage psychique qui peut également s'accompagner d'un dommage physique, suite à l'exposition à des composantes de l'organisation du travail, du contenu du travail, des conditions de travail, des conditions de vie au travail et des relations interpersonnelles au travail, sur lesquelles l'employeur a un impact et qui comportent objectivement un danger ». Ces risques psychosociaux ont un impact évident sur la santé mentale et physique des travailleur·euse·s mais peuvent également entrer en lien avec le fonctionnement, la sécurité et les performances des organisations (SPF emploi).

Une base de données a été constituée sur base d'un questionnaire en ligne. Ce rapport a pour but d'en analyser les résultats. Il est constitué de cinq parties : dans la première, nous présentons l'échantillon et décrivons les caractéristiques des répondant·e·s. Dans la deuxième, nous présentons les différents symptômes associés aux risques psychosociaux et leur émergence chez les travailleur·euse·s du secteur. La troisième section sera un état des lieux des sources potentielles de risque que l'on peut identifier au sein des institutions et dans l'organisation du travail. Dans la 4^{ème} partie, nous étudions l'effet de ces facteurs de risque sur les manifestations de symptômes associés aux risques psychosociaux. Enfin, la cinquième partie se penche sur le cas particulier des intermittent·e·s en comparaison avec celui des contractuels à durée indéterminée. Ce rapport permettra d'identifier les risques psychosociaux principaux du secteur des arts du spectacle, ainsi que les sources potentielles de ces risques, afin de soutenir le secteur dans la réflexion sur la mise en place d'actions concrètes pour prévenir ces risques.

i. Note méthodologique

Comme vous le verrez tout au long de ce rapport, nous traitons régulièrement les données en comparant deux sous-populations de répondants et répondantes. Il s'agit des « intermittents et intermittentes » d'un côté et des « CDI » de l'autre. En effet, au fil de nos analyses, nous avons remarqué que ces deux populations avaient leurs spécificités et des réalités parfois bien différentes.

Pour les identifier, nous avons observé si la stabilité du volume de travail et le cumul des contrats variaient selon le régime statutaire des individus. Nous avons trouvé que c'était le cas : la réalité des personnes travaillant dans le cadre d'un CDI se démarque de celle des personnes travaillant dans le cadre d'un CDD ou en tant qu'intermittent·e ou intérimaire. Nous avons donc regroupé CDD, intermittents et intermittentes, ainsi qu'intérimaires en un seul groupe, renommé « intermittents et intermittentes ». Les individus appartenant à ce groupe ont tendance à cumuler les contrats et les employeurs, que ce soit dans le secteur des arts du spectacle ou dans plusieurs secteurs. Par ailleurs, leur volume de travail varie d'une période à l'autre. À l'inverse, les individus travaillant dans le cadre d'un CDI ont un temps de travail plutôt stable et ont tendance à ne travailler que pour un seul employeur. Une minorité de personnes cumule tout de même plusieurs contrats, certainement des temps partiels. Cela n'enlève en rien à la plus grande stabilité de leur situation.

Dans cette enquête, nous comparons les deux groupes ou nous nous intéressons à l'ensemble de la population, en fonction de ce qui est pertinent et juste pour l'analyse. La dernière partie de ce rapport est dédiée à la comparaison entre les deux populations et nous permet de conclure sur les spécificités des deux groupes en termes d'expression des RPS.

II. Composition de l'échantillon

1. Les données sociodémographiques

281 travailleur·euse·s du secteur des arts du spectacle ont participé à l'enquête, ce qui correspond plus ou moins à 2,4 % de la population réelle travaillant dans ce secteur¹. La taille de la population réelle nous parvient des bases de données de l'ONSS datant de 2021. Il s'agit d'un faible pourcentage, mais les 281 réponses récoltées nous permettent tout de même de réaliser des analyses pertinentes qui pourront aiguiller notre réflexion.

Nous avons accès à différentes données sur la composition de la population totale que l'on peut comparer avec les données de notre échantillon et avoir une idée de la représentativité de celui-ci. À la figure 1, on voit que les femmes sont sur-représentées dans notre échantillon, par rapport à la population réelle. On obtient 12.5 points de pourcentage de différence. Les hommes sont quant à eux sous-représentés avec 18.6 points de pourcentage de moins que la population réelle. On note également que la catégorie « autre » n'est pas reprise dans les données de la population réelle alors que 6% des répondant·e·s ont choisi cette option. En ce qui concerne la répartition des répondant·e·s selon la catégorie d'âge (*fig. 2*), on note qu'une grande majorité des répondant·e·s ont entre 26 et 45 ans.

¹ Ce taux est calculé sur base de la population de référence du nombre de travailleur·euse·s occupé·e·s durant le 4ème trimestre de l'année 2021. Etant donné le caractère intermittent des engagements professionnels dans ce secteur, cette population est beaucoup plus élevée (11640) que celle enregistrée au 31/12/21 (2942). Cela impacte le calcul du taux de réponse, avec le risque de le sous-estimer ou de le sur-estimer. Si nous choisissons le nombre de travailleur·euse·s au 31/12, nous obtenons un taux de réponse de 9,6%.

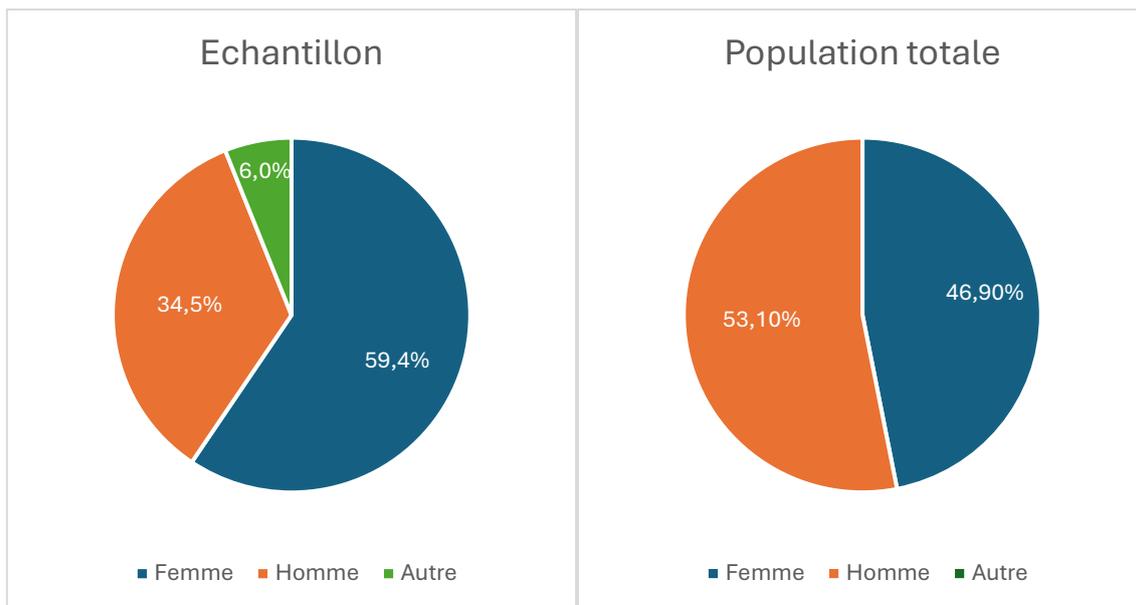


Figure 1 - Répartition des répondants-e-s selon le sexe par rapport à la répartition de la population totale (N = 281).

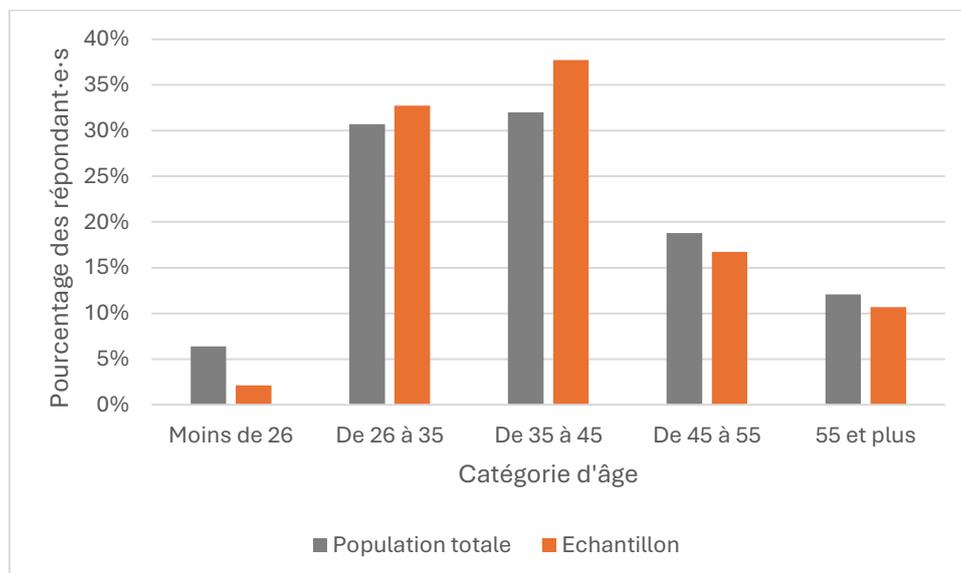


Figure 2 - Répartition des répondants-e-s selon la catégorie d'âge par rapport à la répartition de la population totale (N = 281).

2. Les données professionnelles

Les figures 3 et 4 présentent la répartition des répondant-e-s selon la catégorie de fonction et le type de fonction occupée. Les participant-e-s peuvent avoir plusieurs fonctions, ou s'inscrire dans plusieurs catégories, c'est pourquoi la somme des pourcentages dans les figures 3 et 4 est supérieure à 100 %. Parmi les 281 répondant-e-s, 63 % occupent une fonction artistique et 36 % occupent une fonction administrative (fig.

3). La majorité des individus constituant cet échantillon sont des interprètes (47 %) ou occupent une fonction de création artistique (50 %) (fig. 4). On note également qu'une grande majorité des CDI occupent des fonctions administratives et que 80 % des intermittent-e-s occupent des fonctions artistiques.

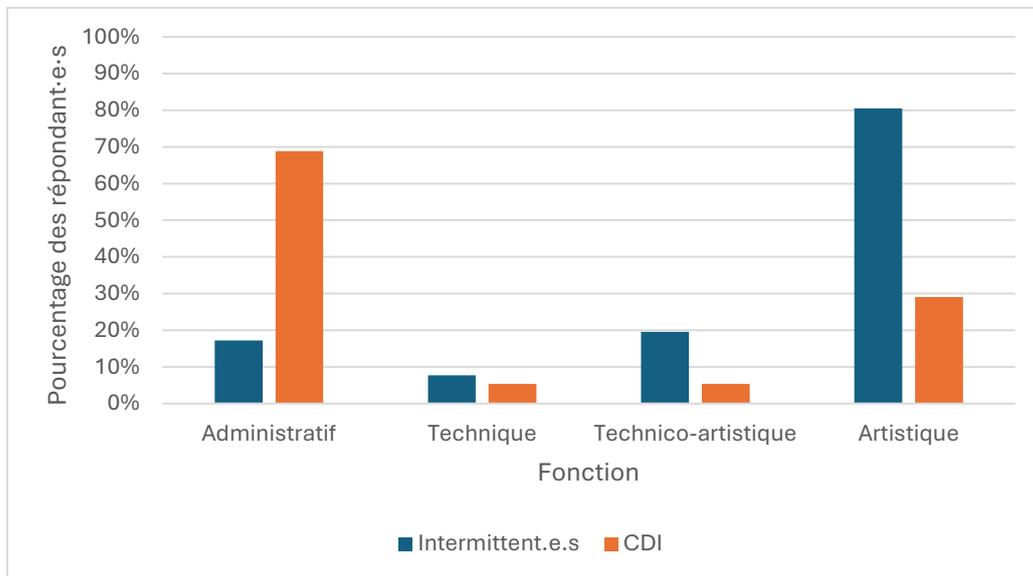


Figure 3 - Répartition des répondants-e-s selon le groupe de fonction occupée (N = 281).

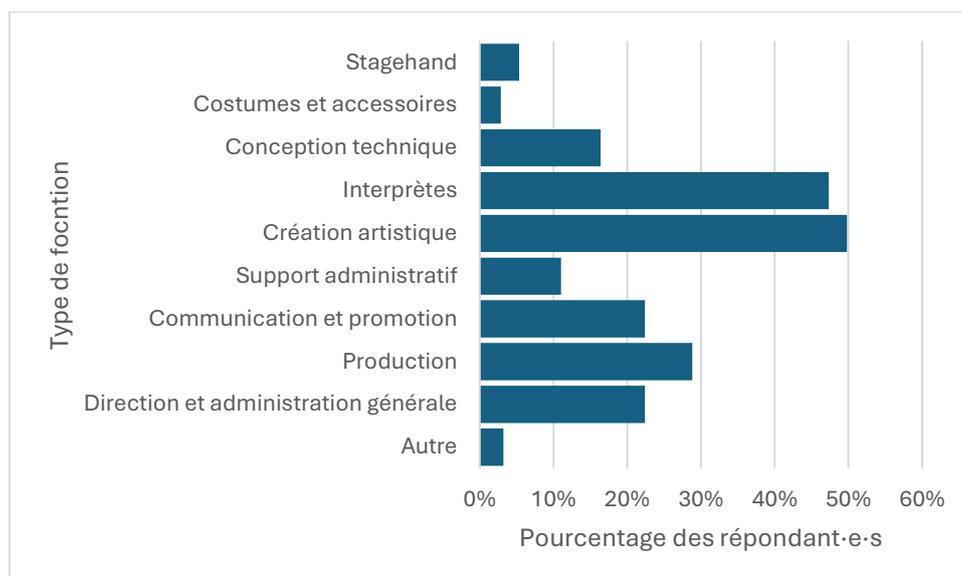


Figure 4 - Répartition des répondants-e-s selon le type de fonction occupée (N = 281).

2.1. Les conditions de contrat

Comme on peut le voir dans la figure ci-dessous (fig. 5), le sous-groupe des intermittent·e·s représente 60 % (169 répondant·e·s) de l'échantillon contre 33 % (93 répondant·e·s) pour les CDI. 72 % des CDI ont un contrat auprès d'un employeur, alors que 88 % des intermittent·e·s cumulent plusieurs contrats auprès de plusieurs employeurs (fig. 6). 33 % de ce sous-groupe cumule même des contrats dans plusieurs secteurs.

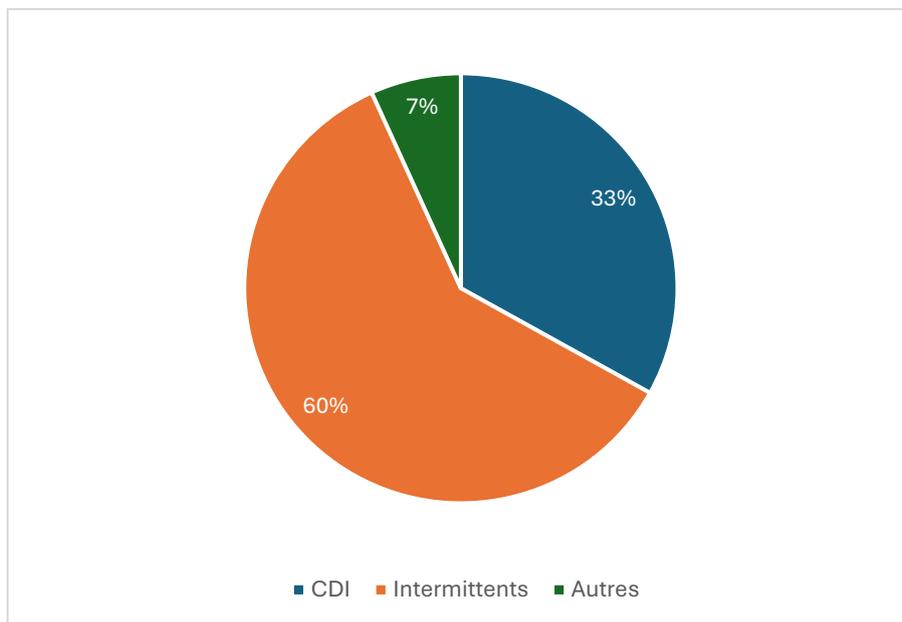


Figure 5 - Répartition des répondants·e·s selon leur régime statutaire (N = 281).

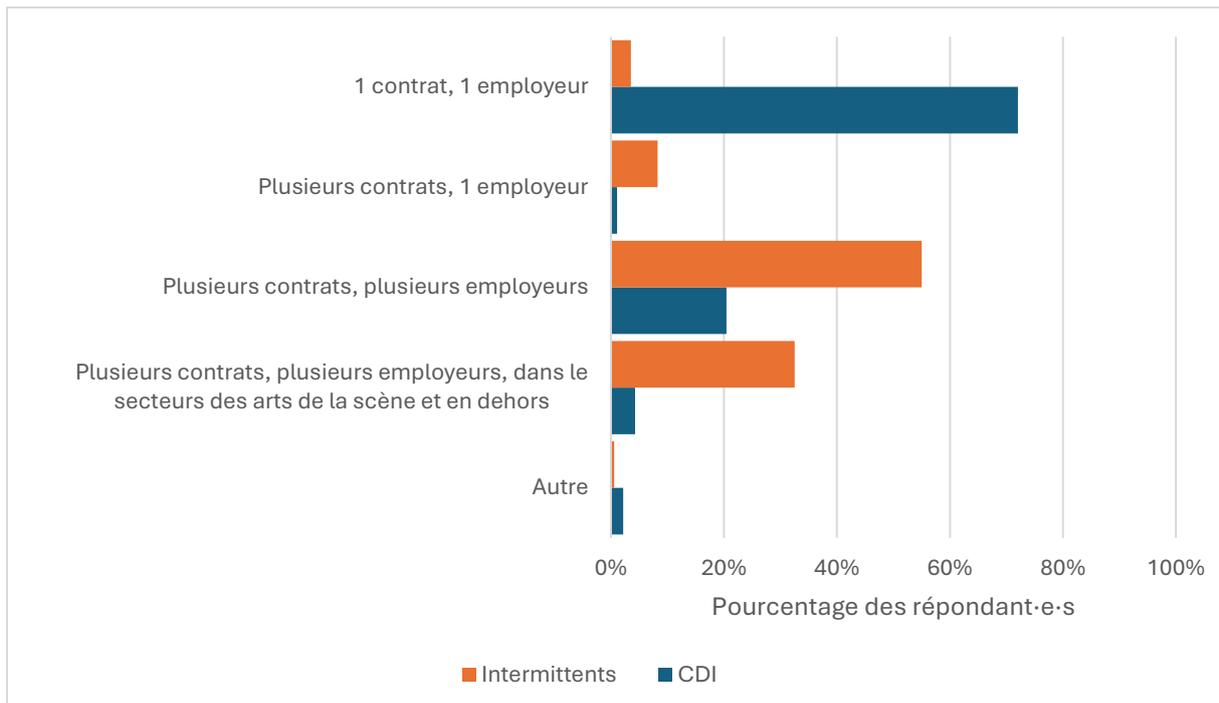


Figure 6 - Répartition des répondant-e-s selon qu'ils et elles cumulent, ou non, des contrats auprès d'un ou plusieurs employeurs, dans le secteur des arts de la scène ou en dehors (N = 281).

En ce qui concerne le temps de travail, une grande majorité (72 %) des personnes travaillant dans le cadre d'un CDI travaille à temps plein (fig. 7). Les personnes bénéficiant d'un CDD sont plus réparties selon les différents régimes de travail : 37 % travaillent à temps plein et 63 % à temps partiel.

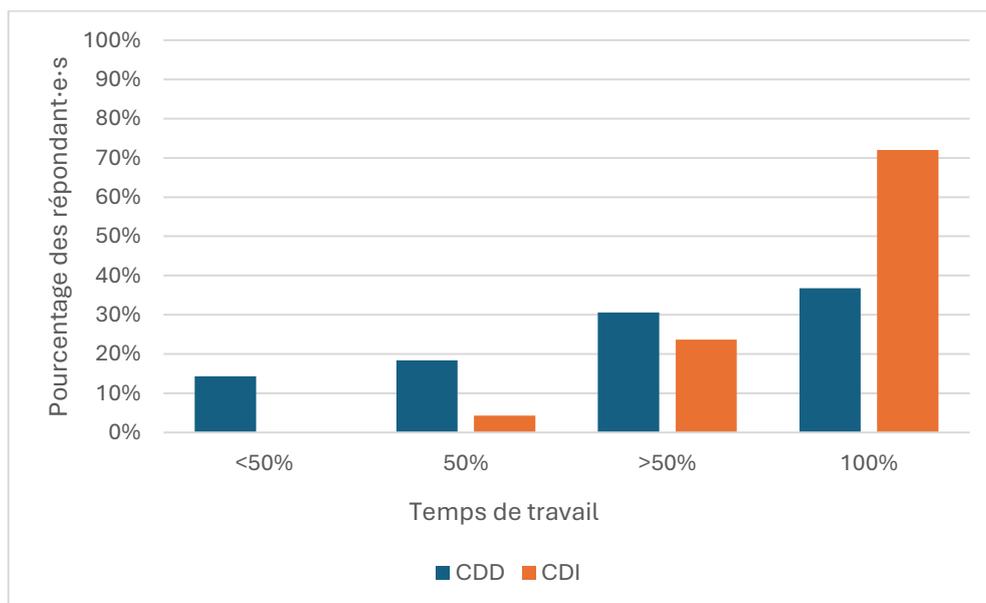


Figure 7 - Répartition des répondant-e-s ayant un CDI ou un CDD selon le temps de travail (N = 142).

Ici, le temps de travail des intermittent·e·s est mesuré par rapport à un équivalent temps plein correspondant à 220 journées complètes de travail sur une année. Selon la figure 8, on voit que 29 % des intermittent·e·s sont occupé·e·s entre 30 et 60 jours sur l'année. 68 % de ce groupe est occupé un maximum de 90 jours sur les 220, c'est-à-dire maximum 40 % du temps.

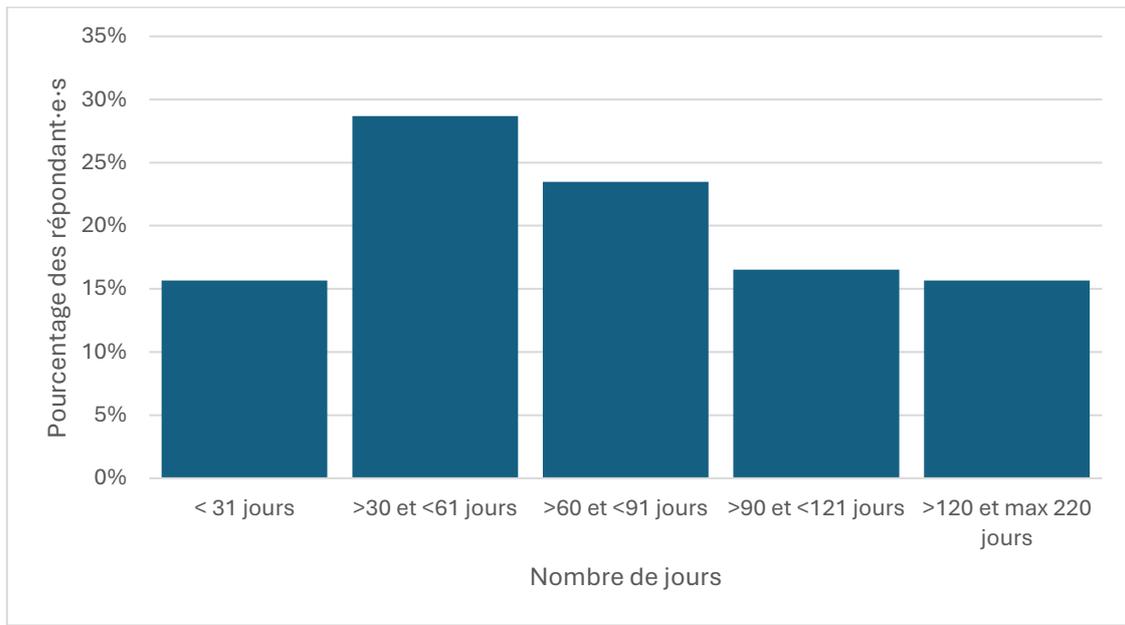


Figure 8 - Répartition des intermittent·e·s selon le temps de travail rémunéré par rapport à un équivalent temps plein de 220 journées complètes de travail sur une année (N = 115).

2.2. Le statut du travail des arts

Dans le questionnaire, on s'interroge sur la proportion de répondant·e·s ayant le statut du travail des arts, mais également sur leurs perspectives quant à ce statut, notamment à la suite de l'annonce de la nouvelle réforme (« Quelles sont les règles spécifiques applicables aux travailleur·euse·s des arts à partir du 1er janvier 2024 ? », 2024). On leur a demandé s'ils et elles craignent de le perdre ou de ne pas pouvoir l'obtenir, c'est ce que représente la figure 9. 68 % bénéficient du statut contre 32 % qui ne l'ont pas. 24 % ont peur de le perdre suite à la nouvelle réforme, alors que 27 % ne s'en inquiètent pas. Du côté des individus ne bénéficiant pas du statut du travail des arts, 15 % voudraient l'obtenir et 17 % ne cherchent pas à l'avoir.

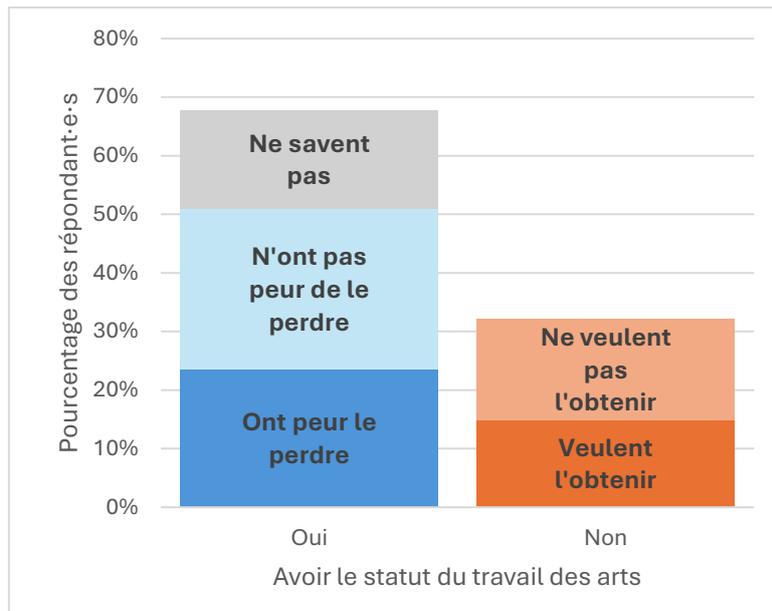


Figure 9 - Répartition des artistes et technico-artistiques selon qu'ils et elles aient le statut du travail des arts et leurs perspectives à ce sujet suite à la nouvelle réforme du travail des arts (N = 208).

2.3. Horaires atypiques

Le secteur des arts du spectacle est caractérisé par le travail pendant les horaires atypiques (fig. 10). Les horaires atypiques correspondent aux heures en dehors des horaires classiques de travail, c'est-à-dire de 8 h à 18 h du lundi au vendredi. Ici, on voit que seulement 2 % de notre échantillon travaillent uniquement pendant les horaires classiques de travail. 75 % des individus prestent jusqu'à 60 % de leur temps de travail pendant les horaires atypiques. Une majorité écrasante de l'échantillon travaille régulièrement en soirée, de nuit, le week-end et les jours fériés. On note tout de même que la plupart des individus dont 1 % à 20 % du temps de travail est presté pendant les horaires atypiques sont des CDI. Les intermittent-e-s ont donc plus tendance à travailler pendant les horaires atypiques que les CDI, pour qui ce pourcentage reste plus faible, même si considérable.

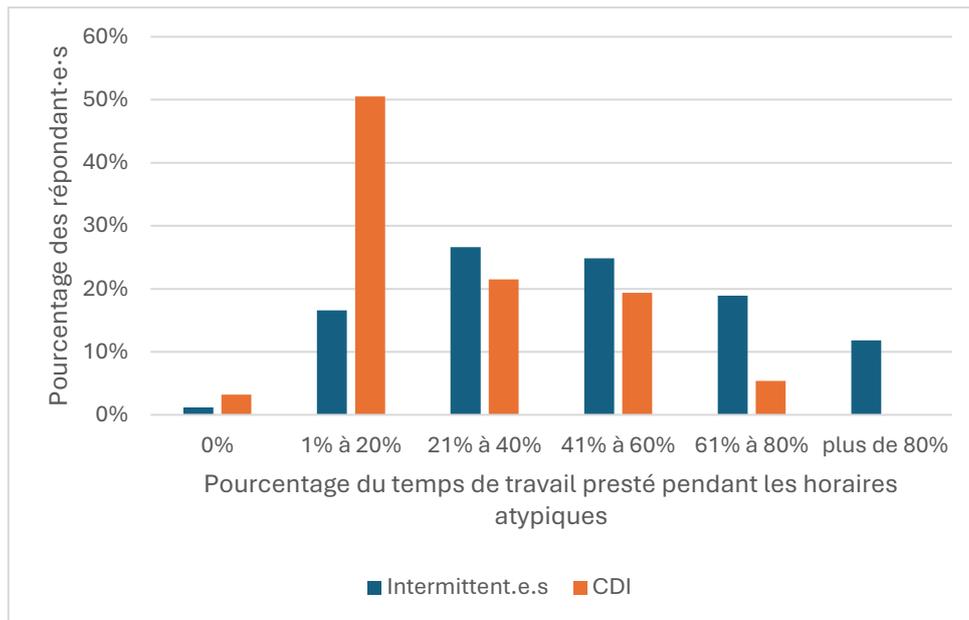


Figure 10 - Répartition des répondants-e-s selon la proportion du temps de travail presté en dehors des horaires typiques de travail (entre 8h et 18h, du lundi au vendredi) (N = 281).

2.4. Prestations publiques

Naturellement, le secteur est également caractérisé par les prestations publiques. Seulement 12 % de l'échantillon ne font jamais de prestations publiques et 40 % sont en prestation plusieurs fois par mois, voire une fois par semaine (fig. 11). Ici, on suppose que plus de CDI sont en prestation publique tous les jours car ils ou elles travaillent tous les jours. Or, un-e intermittent-e qui ne travaille pas tous les jours ne peut être en prestation publique tous les jours.

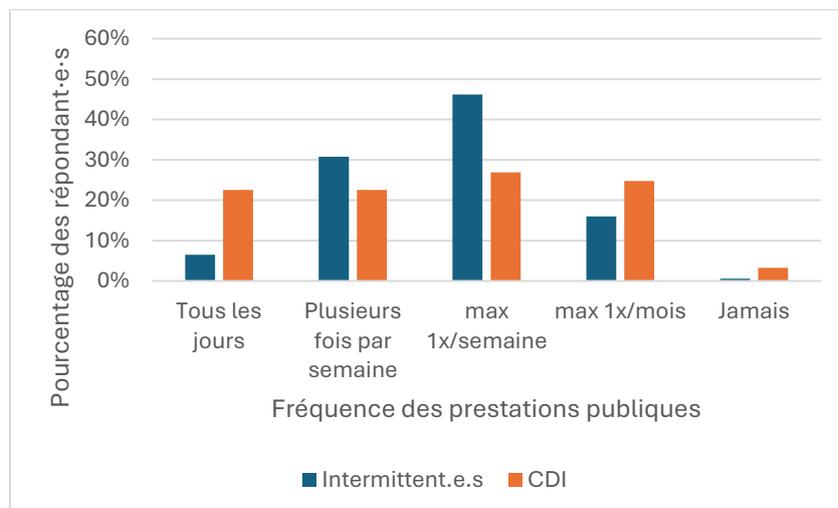


Figure 11 - Répartition des répondants-e-s selon la fréquence des prestations publiques (N = 281).

2.5. L'ancienneté des répondant·e·s

Sur le marché de l'emploi (fig. 12), 50 % des répondants ont entre 8 ans et 25 ans d'ancienneté. La répartition est très similaire au sein du secteur des arts du spectacle (fig. 13), puisque 50 % ont entre 8 ans et 22 ans d'ancienneté. Cependant, chez l'employeur, l'ancienneté est plus faible (fig. 14). En effet, 41 % des CDI et 68 % des intermittent·e·s ont 5 ans ou moins d'ancienneté. On voit que l'ancienneté est beaucoup plus faible chez les intermittent·e·s, ce qui n'est pas surprenant étant donné le cumul des contrats et des employeurs.

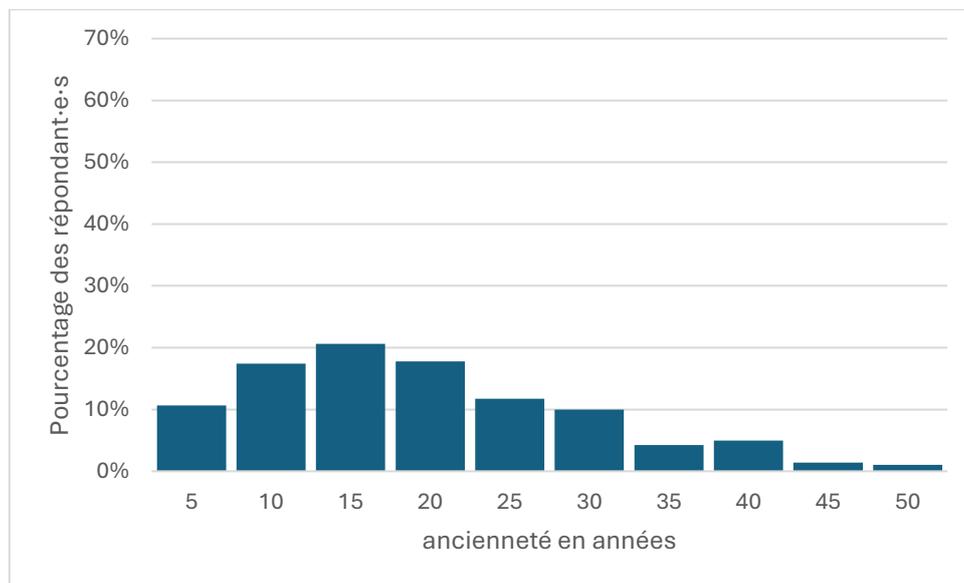


Figure 12 - Répartition des répondants·e·s selon leur ancienneté sur le marché de l'emploi (N = 281).

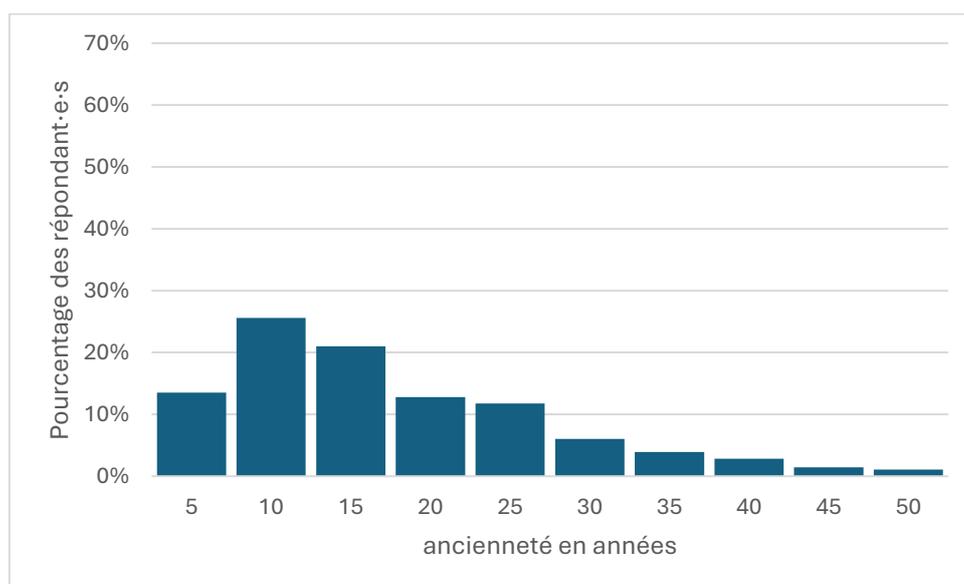


Figure 13 - Répartition des répondants·e·s selon leur ancienneté dans le secteur des arts de la scène (N = 281).

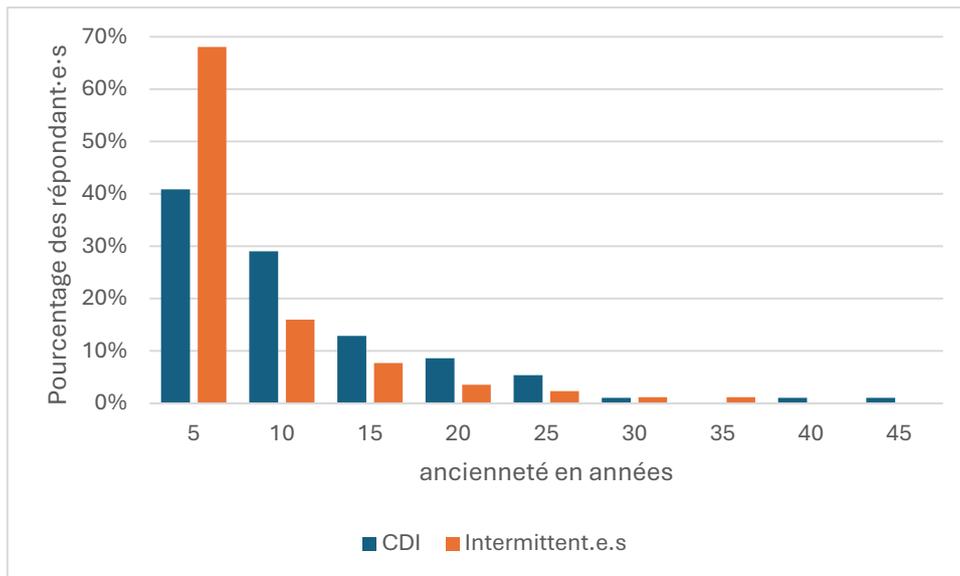


Figure 14 - Répartition des répondant-e-s selon leur ancienneté auprès de leur employeur principal (N = 281).

III. Les manifestations des risques psycho-sociaux

Afin d'évaluer l'état des travailleur·euse·s au sein du secteur des arts du spectacle, nous avons demandé aux répondant·e·s de déterminer à quelle fréquence ils et elles ont vécu, au cours du dernier mois, un ensemble de symptômes organisés en 5 catégories :

- **des symptômes physiques** tels que subir des troubles musculosquelettiques ou une fatigue persistante ;
- **des symptômes émotionnels** tels que subir des moments de désespoir (découragement, lassitude, déprime) ou se sentir émotionnellement épuisé·e ;
- **des symptômes cognitifs** tels qu'éprouver des difficultés à se concentrer ou se sentir submergé·e par la charge de travail ;
- **des symptômes comportementaux** tels qu'avoir des troubles du sommeil ou une envie de rester à la maison plutôt que d'aller au travail (désir d'évasion) ;
- **des symptômes spirituels** tels que se questionner sur le sens de la vie ou douter du sens du travail réalisé.

1. Les accidents et incapacités de travail

Certaines situations au travail peuvent avoir un impact sur le bien-être des travailleur·euse·s, sur l'organisation ainsi que sur la sécurité au travail, pouvant mener à des accidents et de l'absentéisme. Dans cette enquête, 4 % des répondant·e·s étaient en temps partiel médical au moment de remplir le questionnaire et la moitié estime qu'il s'agit d'une conséquence directe du travail. 20 % ont été en incapacité de travail de longue durée au cours des 12 derniers mois et 14 % disent qu'il s'agit d'une conséquence du travail (*fig. 15*). En ce qui concerne les accidents, 7 % des répondant·e·s déclarent en avoir vécu un au cours des 12 derniers mois, et 6 % affirme qu'il s'agit d'une conséquence directe du travail (*fig. 16*).

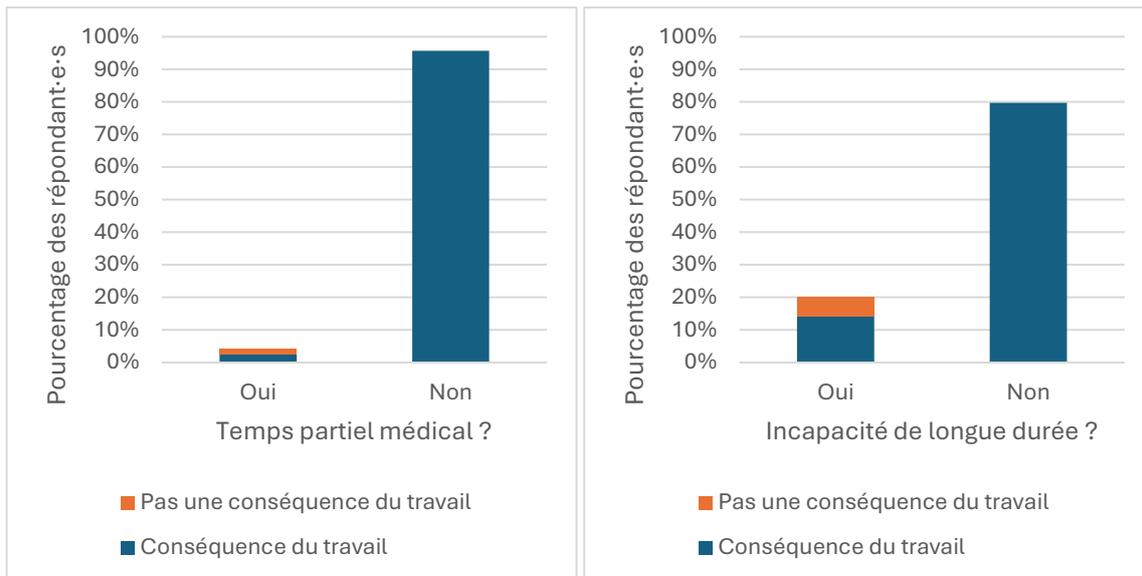


Figure 15 - Répartition des répondant-e-s selon qu'ils et elles soient en temps partiel médical au moment de remplir le questionnaire (à gauche) et aient été en incapacité de travail de longue durée au cours des 12 derniers mois (à droite). Ces incapacités peuvent être attribuées, ou non, au travail (N = 281).

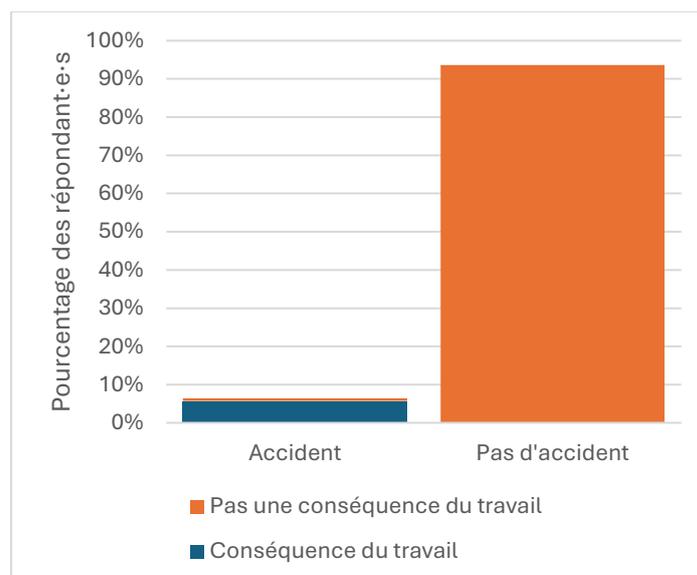


Figure 16 - Répartition des répondant-e-s selon qu'ils et elles aient eu un accident de travail au cours des 12 derniers mois et selon qu'il soit ou non une conséquence directe de leur activité professionnelle (N = 281).

2. Les manifestations des risques psychosociaux : les symptômes

La figure 17 illustre la manière dont sont réparti-e-s les répondant-e-s selon le nombre de symptômes qu'ils et elles ont ressenti souvent ou tout le temps au cours du dernier mois. Seulement 4 % de l'échantillon n'ont ressenti aucun symptôme au cours des 30 derniers

jours. 50 % des individus ont ressenti entre 7 et 19 symptômes (2^e et 3^e quartiles). La médiane se trouve à 13 symptômes. C'est-à-dire que 50 % de l'échantillon ont identifié au minimum 13 symptômes. Parmi ces symptômes, les plus fréquemment cités sont le stress, la difficulté à se déconnecter du travail, le sentiment de surcharge et la culpabilité de surcharge, qui correspond au sentiment de culpabilité de ne pas réussir à « tout faire » (fig. 18).

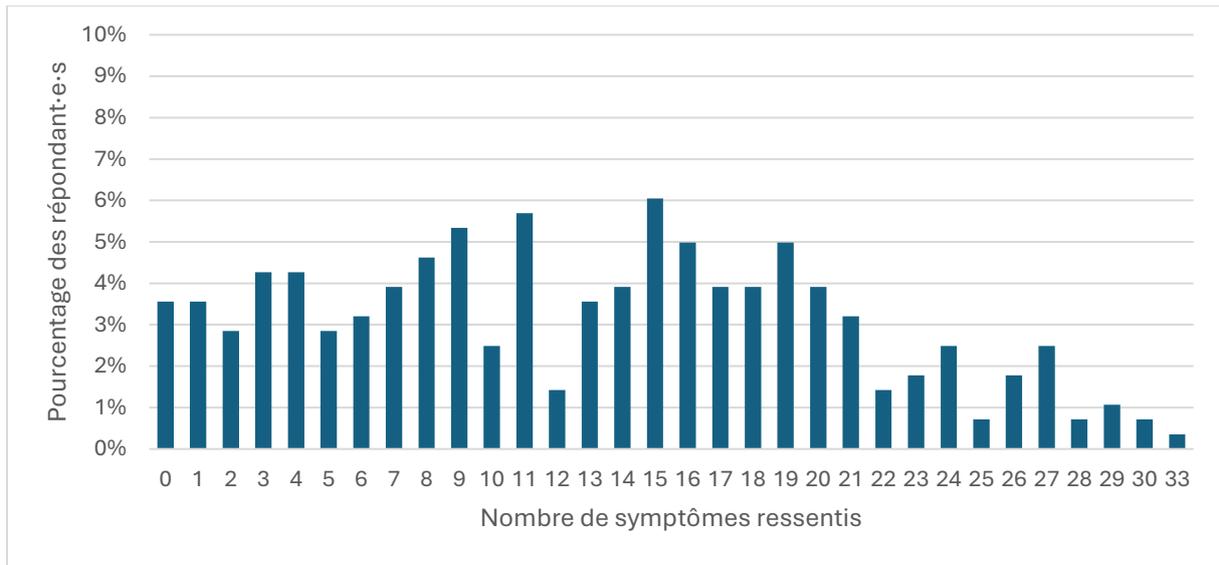


Figure 17 - Répartition des répondant·e·s selon le nombre de symptômes ressentis souvent ou tout le temps (N = 281).

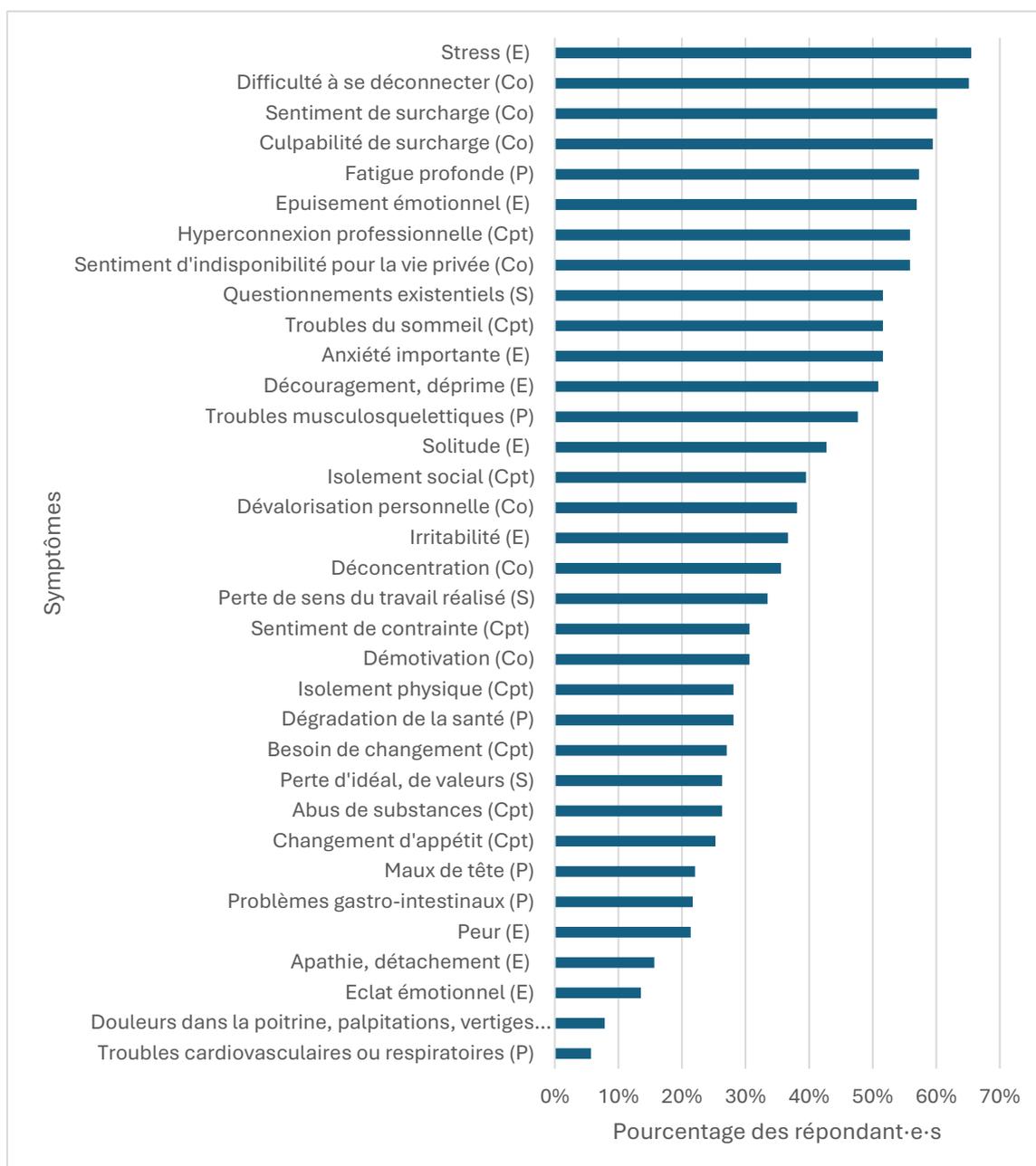


Figure 18 - Pourcentage des répondant-e-s (N = 281) ayant affirmé avoir ressenti souvent ou tout le temps des symptômes comportementaux (Cpt), cognitifs (Co), spirituels (S), physiques (P), émotionnels (E).

Dans les figures 17 et 18, nous avons uniquement pris en compte les individus présentant des symptômes persistants, c'est-à-dire ressentis souvent ou tout le temps. Il est tout de même important de souligner que certains symptômes doivent être pris au sérieux même s'ils n'apparaissent que parfois. C'est notamment le cas des réactions émotionnelles intenses (colère, crises, etc.) ou des symptômes physiques tels que les troubles cardiovasculaires et respiratoires. C'est pourquoi nous avons voulu étudier l'échantillon

dans son ensemble en attribuant un score à chaque item. Ce score correspond à la fréquence moyenne d'apparition du symptôme pour l'ensemble des individus. Pour ce faire, nous avons transformé l'échelle d'évaluation des symptômes en échelle numérique allant de 0 à 3 (0 = jamais, 3 = tout le temps) pour ensuite calculer les moyennes et intervalles de confiance. Ces résultats sont présentés dans la figure 19 ainsi que par catégorie de symptômes à la figure 20.

On observe de nombreuses similarités entre les résultats basés sur les proportions d'individus ayant répondu souvent ou tout le temps et les moyennes de fréquence calculées sur l'ensemble de l'échantillon. Les 4 symptômes les plus cités sont identiques dans les deux graphiques, même si l'ordre est légèrement modifié. La catégorie des symptômes cognitifs est la plus citée au sein de l'échantillon. Les catégories comportementale, spirituelle et émotionnelle ont une fréquence moyenne d'apparition très proche, et les symptômes physiques sont les moins cités.

Fréquence moyenne d'apparition de chaque symptôme avec intervalles de confiance à 95%

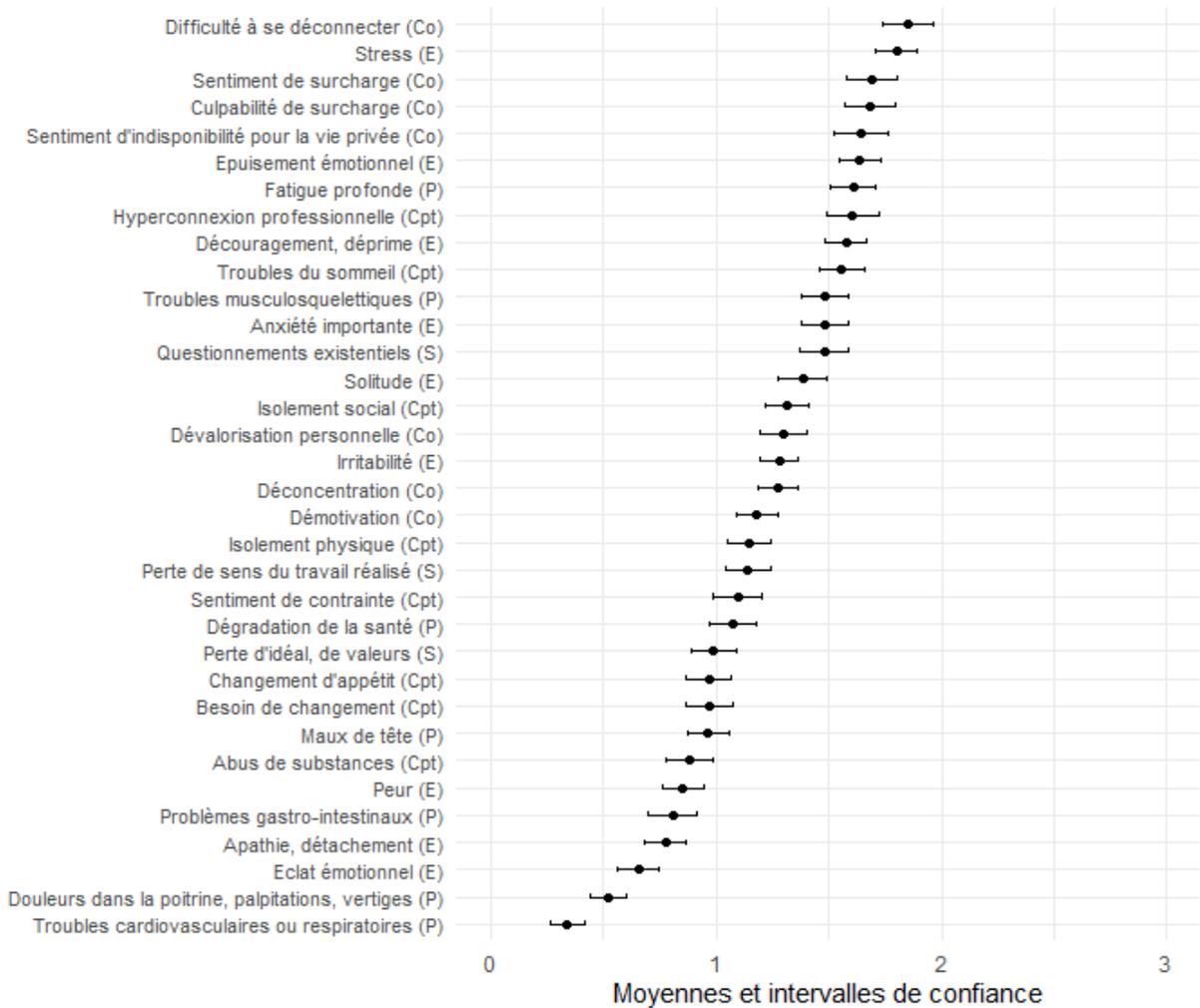


Figure 19 - Fréquence moyenne d'apparition des symptômes, comportementaux (Cpt), comportementaux vis-à-vis du public cible (PC), cognitifs (Co), spirituels (S), physiques (P), et émotionnels (E) au sein de l'échantillon (N = 281).

Fréquence moyenne d'apparition par catégorie avec intervalles de confiance à 95%

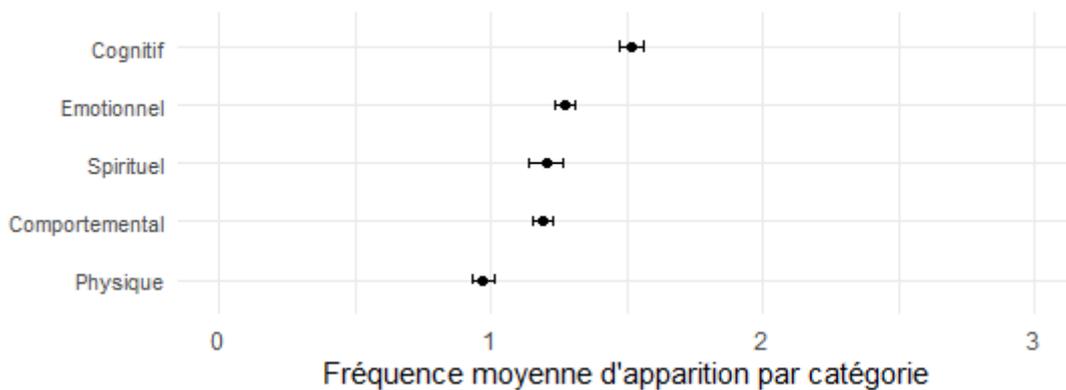


Figure 20 - fréquence moyenne d'apparition par catégorie de symptôme, au sein de l'échantillon (N = 281).

IV. Sources potentielles de risques

Les entreprises identifient fréquemment cinq sources potentielles d'exposition aux Risques Psychosociaux (RPS) qui relèvent de l'organisation, des conditions de travail, des conditions de vie au travail, de son contenu et des relations interpersonnelles qu'on y entretient. Dans ce rapport, nous étudierons également la dimension expressive du travail ainsi que la soutenabilité du travail.

Tout au long de cette partie, nous allons à nouveau retrouver des graphiques reprenant la fréquence moyenne d'apparition des différents items ou sources de risque. Cette fois-ci, l'échelle numérique a été décidée autrement. En effet, étant donné qu'il s'agit d'une échelle évaluant l'appréciation des répondant·e·s de chaque source potentielle de risque (de « pas du tout » à « tout à fait d'accord »), et non pas d'une échelle de fréquence, le score attribué va de -1,5 à +1,5. Il s'agit d'un choix esthétique qui permet simplement une lisibilité plus fluide et intuitive des graphiques. Si un individu estime ne pas du tout être d'accord ou plutôt pas d'accord, il se voit attribuer un score négatif, et vice-versa. Notons également que, par souci d'homogénéité et de précision de l'outil statistique, certains items ont dû être inversés. L'ensemble des items appartenant à une même catégorie doivent pouvoir être interprétés dans le même sens, soit comme étant tous positifs ou tous négatifs.

1. Organisation du travail

L'organisation du travail se rapporte à la manière dont les responsabilités et les missions sont définies et distribuées au sein d'une entreprise (SPF Emploi, 2017). Au cours de cette enquête, deux facettes importantes de l'organisation du travail ont été définies. La première concerne le degré de liberté des employé·e·s en ce qui concerne leur autonomie et leur capacité à prendre des initiatives. Cela inclut par exemple la possibilité pour un·e employé·e de décider comment organiser et planifier son travail. La seconde facette porte sur l'efficacité des échanges et de la collaboration entre collègues. Des échanges efficaces signifient notamment que, lorsque les employé·e·s rencontrent un problème, ils et elles savent clairement à quel service ou collègue s'adresser pour obtenir de l'aide.

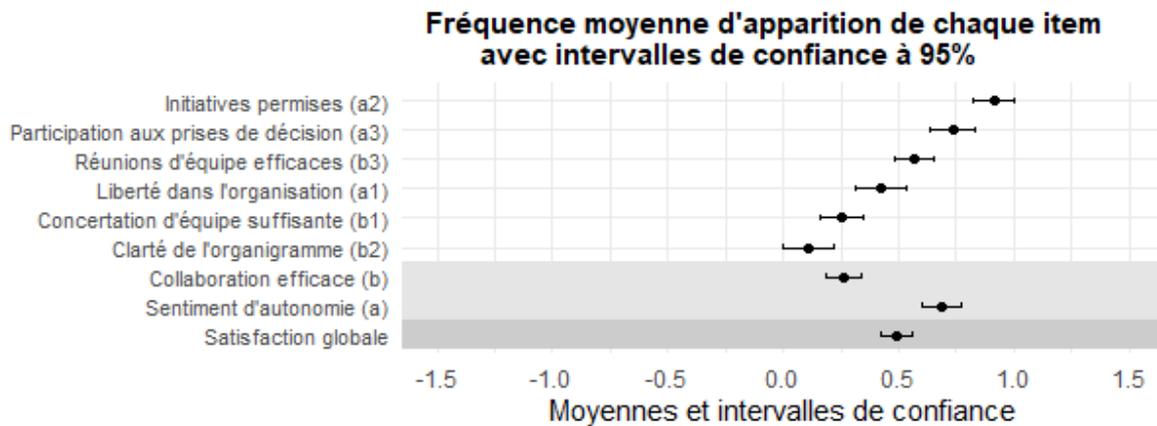


Figure 21 - Fréquence moyenne d'apparition des différents items relatifs à l'organisation du travail (N = 281).

De manière générale, l'appréciation des affirmations appartenant à la catégorie « organisation du travail » est mitigée. Le sentiment d'autonomie est mieux évalué que l'impression d'une collaboration efficace. Certains items, comme les initiatives permises et la participation aux prises de décision, sont plutôt bien évalués. En revanche, des items comme la clarté de l'organigramme ou les concertations d'équipe sont évalués plus négativement et obtiennent un score proche de 0. On peut faire l'hypothèse que les intermittent-e-s jouissent d'une grande autonomie étant donné leur situation d'emploi, et que cette autonomie ressentie améliore l'évaluation de cette sous-dimension. On peut aussi imaginer, dans un secteur où les individus n'ont pas d'équipe fixe et où les contrats sont pluriels et cumulés, qu'il est difficile d'installer un fonctionnement d'équipe qui permette une collaboration efficace, ce qui explique l'appréciation plus négative de cette sous-dimension.

2. Contenu du travail

L'évaluation du contenu du travail par les répondant-e-s est très négative. Les tâches semblent être très diversifiées et demander un niveau élevé de concentration. De plus, le fait de pouvoir se concentrer sur une chose à la fois, la charge administrative et la cohérence des tâches avec les compétences obtiennent un score négatif, ce qui signifie qu'elles sont mal appréciées. D'ailleurs, l'évaluation globale du contenu du travail obtient un score négatif. On suppose que le cumul des contrats, réalité présente dans le secteur, diminue la possibilité de se concentrer sur une chose à la fois. Dans la section suivante, nous verrons en quoi cette dimension participe, ou non, à diminuer l'apparition et la

fréquence d'apparition des symptômes RPS, mais pour le moment, il s'agit d'une dimension qui semble problématique pour le secteur.

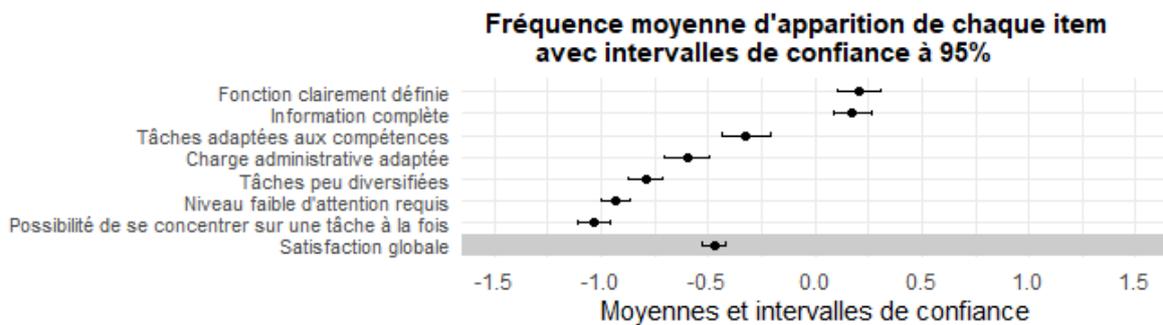


Figure 22 - Fréquence moyenne d'apparition des différents items relatifs au contenu du travail (N = 281).

3. Conditions horaires du travail

Le secteur est marqué par des conditions temporelles particulières. Comme on le voit dans le graphique ci-dessous, le volume horaire des travailleur·euse·s a tendance à fluctuer considérablement d'une période à l'autre. 60,3 % des répondant·e·s ont des volumes de temps de travail qui fluctuent légèrement ou considérablement, et 39,7 % ont des horaires stables.

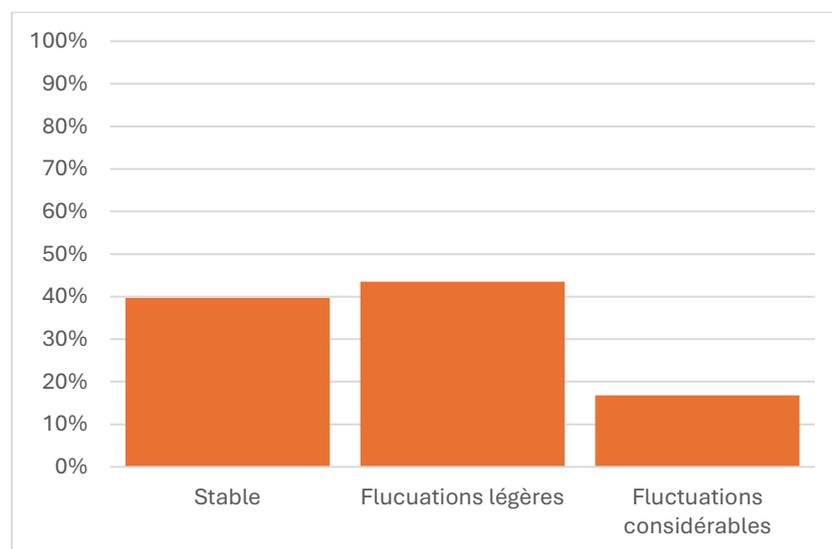


Figure 23 – Répartition des répondant·e·s selon le degré de fluctuation de leur volume de temps de travail d'une période à l'autre (N = 262).

En moyenne (moyenne globale), les répondant-e-s expriment être plutôt insatisfait-e-s des conditions temporelles du travail. En effet, la satisfaction globale obtient un score négatif, la sous-dimension « pression temporelle » également, et la sous-dimension « articulation des temps sociaux » est à peine positive. Pour les travailleur-euse-s du secteur, l'intensité du travail semble fluctuer beaucoup, ce qui pourrait rendre compliquée l'articulation des temps sociaux. Une certaine articulation avec la vie personnelle est possible, mais pas assez pour que la dimension soit bien évaluée.

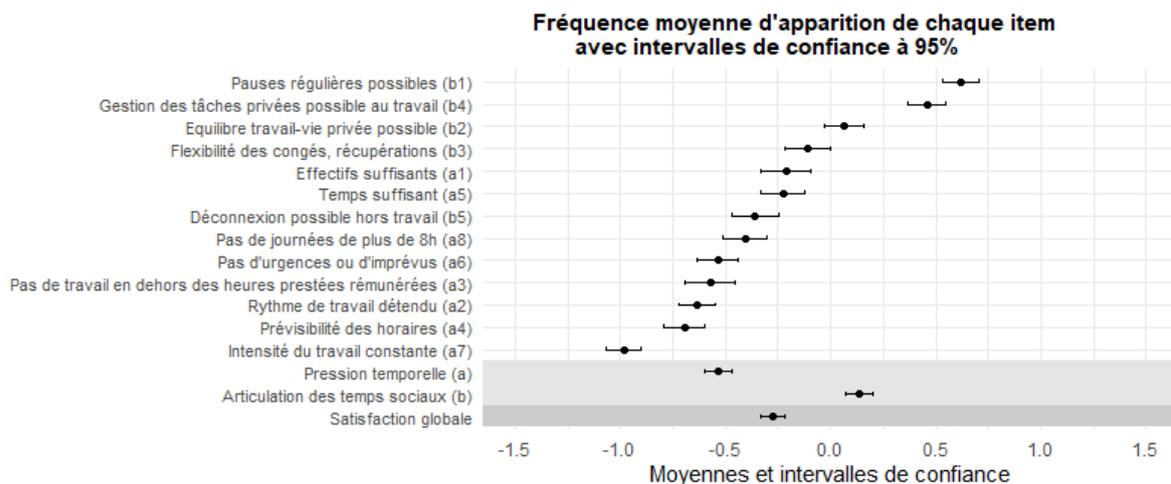


Figure 24 - Fréquence moyenne d'apparition des différents items relatifs aux conditions temporelles du travail (N = 281).

4. Relations interpersonnelles

Avec les collègues...

Globalement, les répondant-e-s sont assez satisfait-e-s des relations avec les collègues. La fréquence moyenne dépasse les 0,5 et le score de chacun des items est positif. Les individus se sentent bien intégrés, mais l'harmonie des relations, qui renvoie dans le questionnaire à l'émergence de conflits au sein des équipes, est moins bien notée. Étant donné que les individus ont tendance à cumuler les contrats, à un moment t et tout au long de l'année, ces derniers travaillent au sein de différentes équipes et entrent en contact avec de nombreuses personnes. Cette dimension sociale semble appréciée et fait partie des points positifs du secteur.

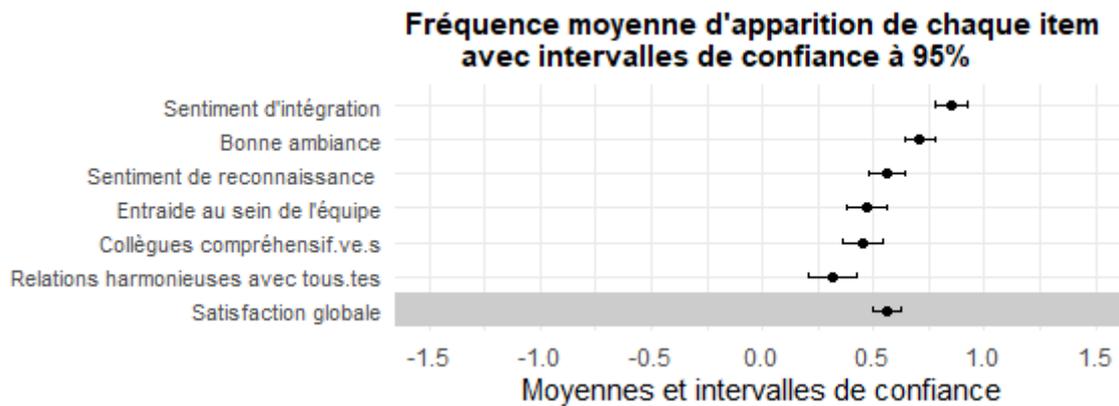


Figure 25 - Fréquence moyenne d'apparition des différents items relatifs relations entretenues avec les collègues et collaborateurs (N = 281).

Avec la hiérarchie

59 % des répondant-e-s ont affaire à une hiérarchie et ont évalué les items concernant leurs relations avec ces individus. Les relations ne sont pas particulièrement bien évaluées. Les travailleur-euse-s semblent souligner le manque de compétences et de ressources nécessaires pour que la hiérarchie puisse bien accomplir ses tâches. Le graphique ci-dessous met également en avant un manque de gestion adéquate des conflits et des réunions d'équipe. En revanche, les items renvoyant à la relation directe entre travailleur-euse et supérieur-e hiérarchique sont mieux évalués : sentiment de reconnaissance, prise en compte du bien-être, et écoute et prise en compte des suggestions. On peut supposer que le changement régulier d'équipe rend leur gestion plus compliquée. Il peut être plus difficile d'instaurer un fonctionnement adéquat. On peut imaginer que les réunions puissent passer à la trappe pour ces raisons. En ce qui concerne les compétences et ressources de la hiérarchie, on peut imaginer un manque de ressources matérielles et financières pour faire face aux responsabilités. On peut aussi imaginer que les changements d'équipe et de projet ne facilitent pas la tâche, mais également que certaines personnes prenant ce rôle de hiérarchie n'aient pas un profil de coordination, mais plutôt un profil technique ou artistique, tel que metteur-euse en scène par exemple. Ces individus n'auraient alors pas l'expérience et la formation associées aux compétences de coordination.

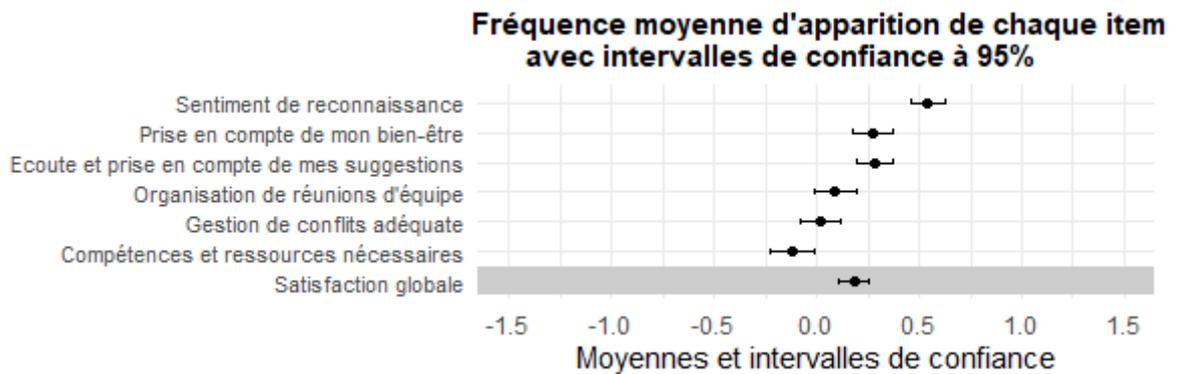


Figure 26 - Fréquence moyenne d'apparition des différents items relatifs aux relations entretenues avec la hiérarchie (N = 166).

5. Conditions de vie au travail

En moyenne, l'appréciation des conditions de vie est mitigée. Le graphique ci-dessous semble dire qu'il est difficile pour les répondant·e·s de s'isoler lorsque c'est nécessaire. Nous faisons l'hypothèse que les locaux sont faits pour le travail collectif et ne prévoient pas d'espace pour s'isoler.

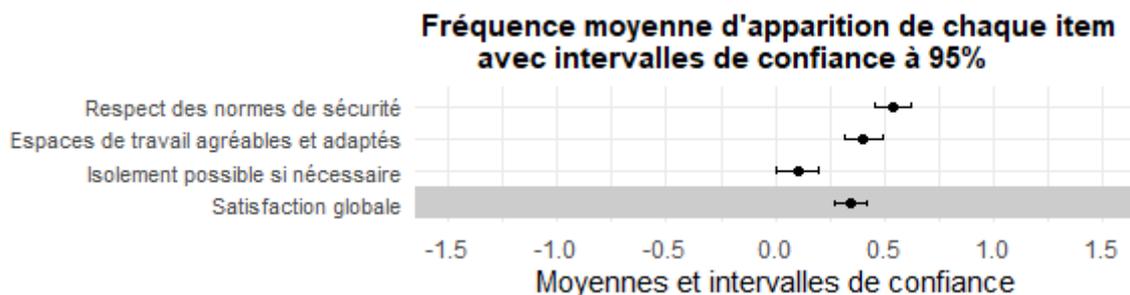


Figure 27 - Fréquence moyenne d'apparition des différents items relatifs aux conditions de vie (N = 281).

6. Dimension expressive

En ce qui concerne la dimension expressive, l'évaluation des différents items est assez dispersée. Certains items, comme les possibilités d'apprentissage, l'épanouissement personnel au travail, le sentiment d'un travail bien fait et le sentiment d'utilité, obtiennent un score supérieur à 0,5. D'autres items, comme le sentiment de reconnaissance de la société et la cohérence entre les tâches et les priorités personnelles, ne semblent pas appréciés. Malgré les résultats mitigés, l'appréciation globale de cette dimension est supérieure à celle de nombreuses autres dimensions.

On remarque tout de suite que le sentiment de reconnaissance de la société est évalué très négativement. En connaissant les conditions de travail du secteur et l'instabilité à laquelle font face beaucoup de travailleur·euse·s, on imagine que ces conditions peu clémentes, ainsi que le niveau de salaire insatisfaisant (voir fig. 29), peuvent contribuer à un manque de sentiment de reconnaissance. Par ailleurs, on voit que les répondant·e·s ont tendance à rapporter un manque de cohérence avec la vision du métier et entre les tâches et les priorités personnelles. On pourrait supposer que les travailleur·euse·s, particulièrement les intermittent·e·s, passent beaucoup de temps sur les tâches annexes (ex : administratif, recherche d'emploi), les éloignant ainsi de leurs priorités personnelles et de leur vision du métier.

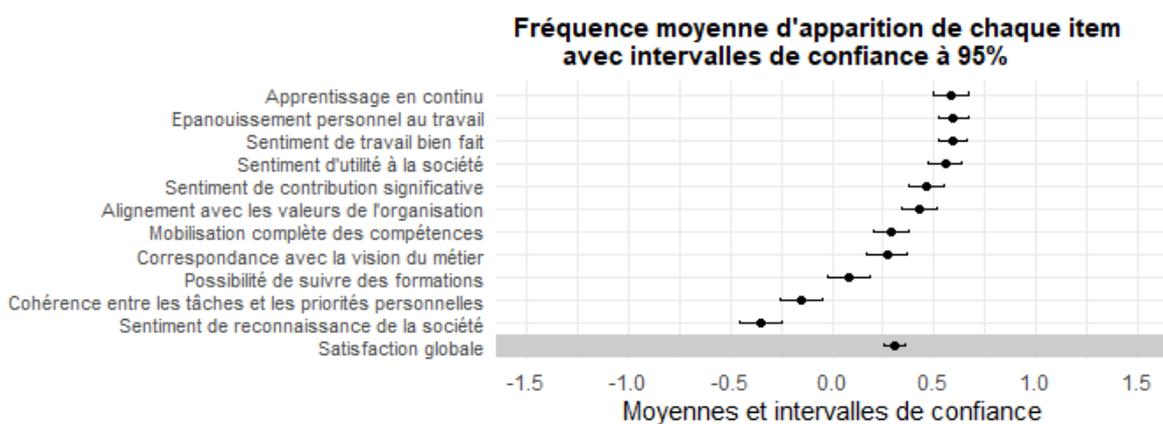


Figure 28 - Fréquence moyenne d'apparition des différents items relatifs à la dimension expressive du travail (N = 281).

7. Soutenabilité du travail

Dans cette dernière partie, nous nous intéressons à la soutenabilité du travail, c'est-à-dire que l'on cherche à savoir si le travail est tenable sur la durée. On interroge donc la projection des répondant·e·s dans le futur, dans le secteur et auprès de leur·s employeur·s. De manière générale, on voit que cette dimension est plutôt mal appréciée. Le graphique met en avant la situation précaire dans laquelle semblent se trouver beaucoup de répondant·e·s : salaire insuffisant, situation professionnelle inconfortable, pas d'assurance vis-à-vis de la prolongation des contrats, faible confiance en l'avenir, pas de filet de sécurité... Tous ces items ont des scores négatifs et sont donc très mal évalués. La sécurité associée au parcours professionnel est mieux évaluée, mais reste tout de même très faible. Un score positif ne signifie pas une bonne évaluation de la part des répondant·e·s.

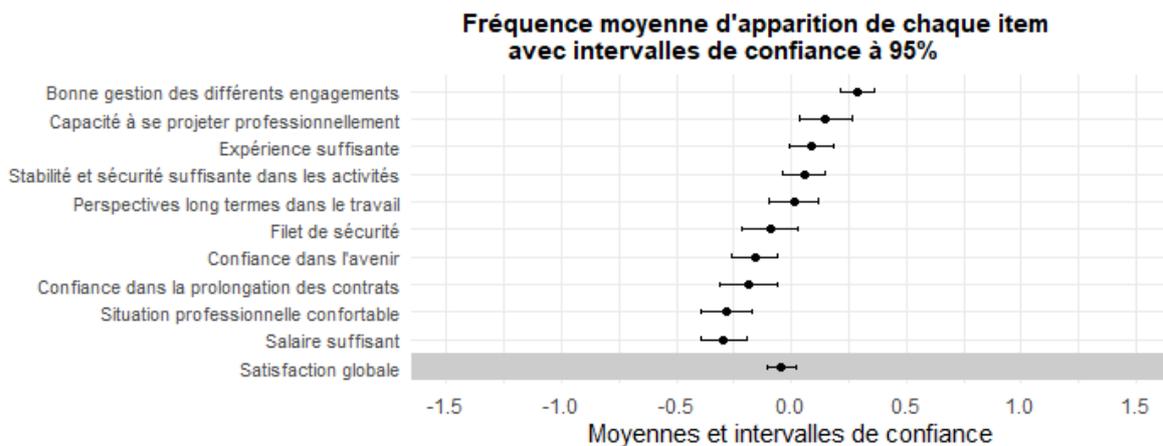


Figure 29 - Fréquence moyenne d'apparition des différents items relatifs à la soutenabilité du travail (N = 281).

Le graphique suivant met en avant le niveau de satisfaction des répondant·e·s vis-à-vis de leur salaire. On note qu'une proportion conséquente des individus estime que le salaire n'est pas suffisant, soit 62% de l'échantillon.

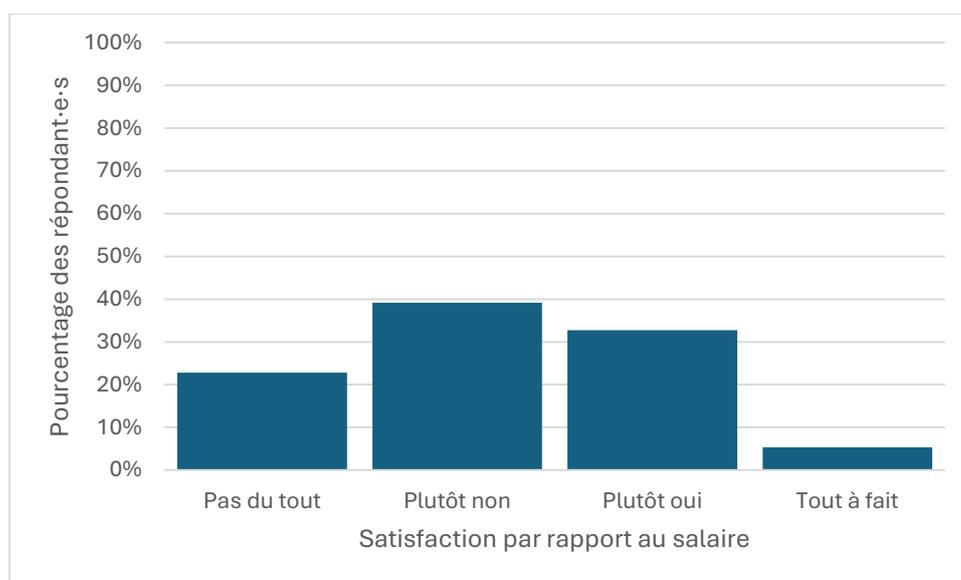


Figure 30 - Répartition des répondant·e·s selon leur niveau de satisfaction par rapport à leur salaire (N = 281).

8. Harcèlement

Les figures 31 et 32 indiquent le pourcentage de répondant·e·s ayant été victimes et/ou témoins de harcèlement dans le cadre du travail. Le harcèlement moral semble être la première catégorie : 30 % des répondant·e·s déclarent (plutôt oui et tout à fait) avoir été victimes de harcèlement moral au travail. 24 % déclarent avoir subi des comportements racistes ou discriminants, 22 % des propos ou comportements à caractère sexuel, et 22 % avoir subi de la violence physique ou verbale. Ces chiffres sont marquants et très

élevés. Ils sont d'autant plus élevés quand on s'intéresse aux personnes ayant été témoins de harcèlement (fig. 32). 47 % ont été témoins de comportements racistes ou discriminants, 47 % ont été témoins de harcèlement moral, 38 % de propos ou comportements à caractère sexuel et 28 % de violence physique et verbale.

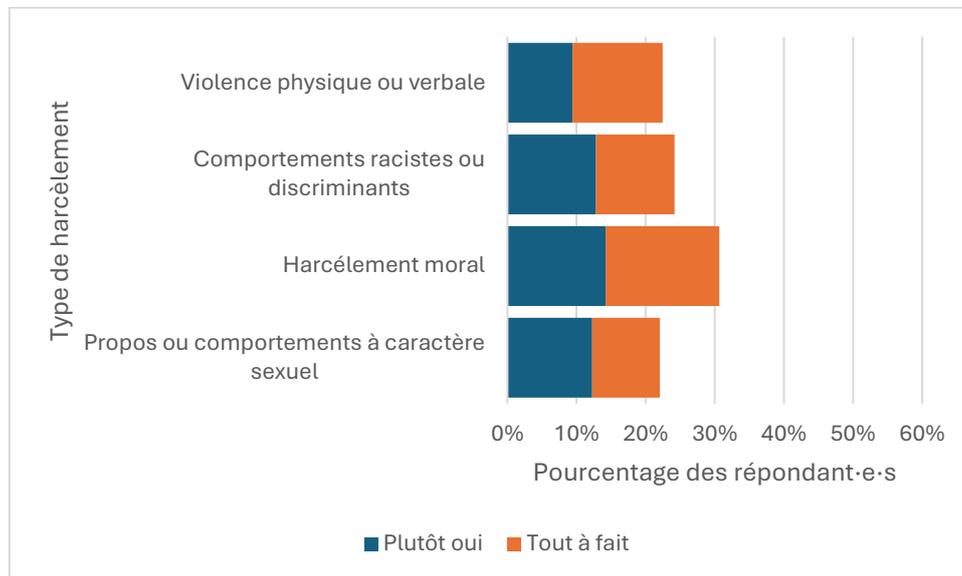


Figure 31 – Pourcentage des répondant-e-s ayant été victimes (plutôt oui ou tout à fait) des différents types de harcèlements dans le cadre du travail (N = 276).

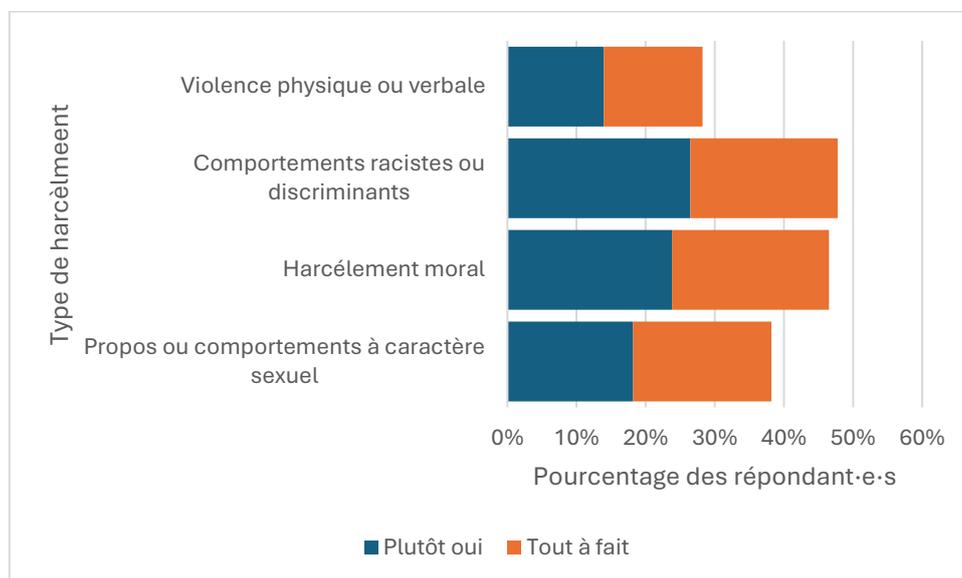


Figure 32 – Pourcentage des répondant-e-s ayant été témoins (plutôt oui ou tout à fait) des différents types de harcèlements dans le cadre du travail (N = 275).

Le graphique ci-dessous présente l'évaluation des différentes sources de soutien suite à un cas de harcèlement. On voit que les collègues sont la première source de soutien,

alors que le soutien de la hiérarchie ne semble pas apprécié. Il en va de même pour le soutien d'un éventuel service externe et la mise en place de mesures. L'item « absence de contrainte à la réaction » renvoie au fait de ressentir une pression, ou de recevoir des menaces, qui contraignent à ne pas réagir par rapport à ce dont une personne a été victime ou témoin.

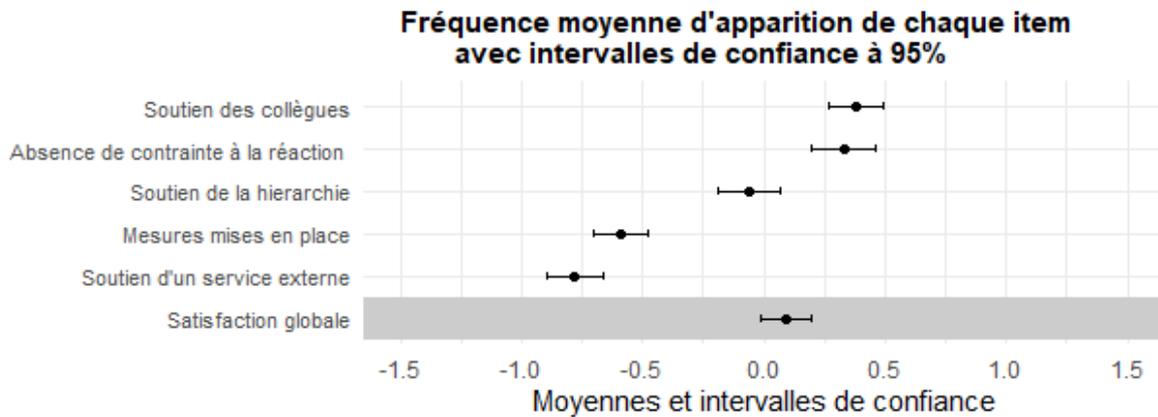


Figure 33 - Fréquence moyenne d'apparition des différents items relatifs à la gestion des cas de harcèlement au travail (N = 146).

V. Effet des sources potentielles de risque sur les indicateurs RPS

Nous avons précédemment dressé un portrait complet, incluant des éléments objectifs et des ressentis subjectifs des répondant·e·s, en lien avec différentes dimensions du travail susceptibles de déclencher des manifestations symptomatiques de Risques PsychoSociaux (RPS). Ce portrait offre en lui-même une perspective enrichissante qui peut servir de base à la mise en place d'actions concrètes. Dans cette section, nous proposons d'approfondir davantage nos analyses en évaluant la relation entre ces divers aspects et les manifestations des RPS dans le secteur des arts de la scène. L'objectif est de déterminer quelles dimensions méritent une attention prioritaire.

Dans la partie du rapport intitulée « Les manifestations des risques psychosociaux (RPS) », nous avons examiné deux indicateurs clés des symptômes de RPS : le nombre de symptômes fréquemment ressentis par les travailleur·euse·s (I_1) et la fréquence moyenne à laquelle ces symptômes se manifestent (I_2) (un macro-indicateur calculé en prenant en compte l'ensemble des symptômes évalués). Par ailleurs, nous avons mis en évidence que les symptômes cognitifs semblent être particulièrement prédominants chez les répondant·e·s dans ce secteur d'étude, ce qui nous motive à considérer également la fréquence moyenne d'occurrence des symptômes cognitifs (I_3) comme étant un indicateur pertinent. Notre prochaine étape consistera à déterminer les dimensions du travail ayant une influence sur ces trois indicateurs.

Pour étudier la relation entre les trois indicateurs RPS et les dimensions de sources potentielles de risque, nous réalisons des régressions linéaires. Nous analysons ensuite leurs résultats, soit la corrélation et le coefficient de détermination (R^2).

POINT MÉTHODO

Le coefficient de corrélation

La corrélation indique la force et la direction de la relation entre deux variables. Des coefficients positifs indiquent une relation positive et vice-versa. Un coefficient de corrélation positif signifie que, lorsque que l'appréciation d'une dimension, ou sous-dimension, augmente, les indicateurs RPS augmentent également. À l'inverse, un coefficient de corrélation négatif signifie que, lorsque l'appréciation des dimensions augmente, les indicateurs RPS diminuent.

Les coefficients de corrélation varient entre -1 et 1. Plus ils sont proche de 0, plus la corrélation est faible, plus ils sont proche de 1 ou -1, plus la corrélation est forte.

Le coefficient de détermination

Le coefficient de détermination nous informe sur la part de la variance qui est expliquée par la variable explicative. Elle nous dit à quel point la variable explicative nous permet de prédire la variable expliquée. Plus le R^2 est proche de 100 %, plus la part de la variance expliquée est grande. Dans notre cas, un coefficient de détermination important signifie que cette dimension, ou sous-dimension, explique une partie importante de la variation des indicateurs RPS. La partie restante de la variance est expliquée par d'autres facteurs.

Tout d'abord, voici les résultats principaux de ces analyses que nous détaillerons dans la suite de cette section. Toutes les corrélations étudiées sont négatives. C'est-à-dire qu'il existe une relation inverse entre chacune des dimensions de sources potentielles de risque et les trois indicateurs RPS. Lorsque les conditions s'améliorent, quelle que soit la dimension, le nombre de symptômes et leur fréquence moyenne d'apparition diminuent. Par ailleurs, les patterns de corrélation sont assez similaires entre les trois indicateurs. C'est-à-dire que, si une dimension a une relation forte avec un indicateur, elle a en général une relation forte avec les deux autres.

Les conditions temporelles du travail présentent l'une des corrélations les plus fortes avec le nombre de symptômes par personne (-0,56), la fréquence moyenne d'apparition

des symptômes (-0,58) et la fréquence moyenne d'apparition des symptômes cognitifs (-0,59), ce qui indique une relation inverse forte dans chaque cas. De plus, cette dimension a le R^2 le plus élevé pour chacun des trois indicateurs : 32 % pour le nombre de symptômes, 34 % pour la fréquence moyenne d'apparition de l'ensemble des symptômes et 35 % pour la fréquence moyenne d'apparition des symptômes cognitifs. Cela signifie que cette dimension explique respectivement 32 %, 34 % et 35 % de la variance des indicateurs. La pression temporelle, qui est une des sous-dimensions des conditions temporelles du travail, présente également des relations fortes avec les indicateurs RPS (-0,49, -0,51, -0,54). Cette sous-dimension influence donc fortement le nombre de symptômes ainsi que la fréquence moyenne d'apparition des symptômes généraux et cognitifs. Les R^2 associés à la pression temporelle (24 %, 26 %, 29 %) soulignent que cette dimension explique modérément la variance des trois indicateurs.

Le contenu du travail (-0,49, -0,49, -0,56) est également fortement corrélé aux indicateurs. L'amélioration de l'appréciation du contenu du travail par les travailleur-euse-s permet donc de diminuer fortement le nombre de symptômes ainsi que la fréquence moyenne d'apparition des symptômes généraux et cognitifs. Les R^2 de cette dimension (24 %, 24 %, 31 %) révèlent une explication modérée de la variance des trois indicateurs.

Le sentiment d'autonomie présente les corrélations avec les trois indicateurs les plus faibles (-0,17, -0,19, -0,07) ainsi que des R^2 extrêmement faibles (3 %, 4 %, 1 %). Cela suggère que les trois indicateurs RPS sont moins influencés par le sentiment d'autonomie dans l'organisation du travail et que leur variance n'est presque pas expliquée par cette dimension. Le reste de cette partie se penche sur chacune des dimensions et rend compte des résultats des analyses.

1. Organisation du travail

Nous avons vu précédemment que, globalement, les répondant-e-s se déclaraient satisfait-e-s du niveau d'autonomie mais pas de l'efficacité de l'organisation du travail. Une régression linéaire simple pour ces deux dimensions met en évidence leur faible contribution à la diminution des trois indicateurs RPS. L'impact du niveau d'autonomie présente les corrélations avec les trois indicateurs RPS les plus faibles de l'ensemble des

dimensions étudiées (respectivement -0,17, -0,19, -0,07). La part de la variance qui est expliquée par cette dimension, soit le R^2 , est également extrêmement faible (respectivement 3 %, 4 %, 1 %). On retient donc que le sentiment d'autonomie dans le travail ne contribue pas à réduire le nombre de symptômes, la fréquence moyenne d'apparition de l'ensemble des symptômes, et la fréquence moyenne d'apparition des symptômes cognitifs.

En ce qui concerne la perception d'une collaboration efficace, son impact est bien supérieur à celui du sentiment d'autonomie. En effet, cette dimension est considérablement corrélée avec les trois indicateurs RPS (-0,38, -0,45, -0,35). La part de variance expliquée (R^2) par cette dimension est également modérée : 15 % pour le nombre de symptômes, 19 % pour la fréquence moyenne d'apparition des symptômes, et 12 % pour la fréquence moyenne d'apparition des symptômes cognitifs. La perception d'une collaboration efficace a donc un impact plus important sur les indicateurs RPS.

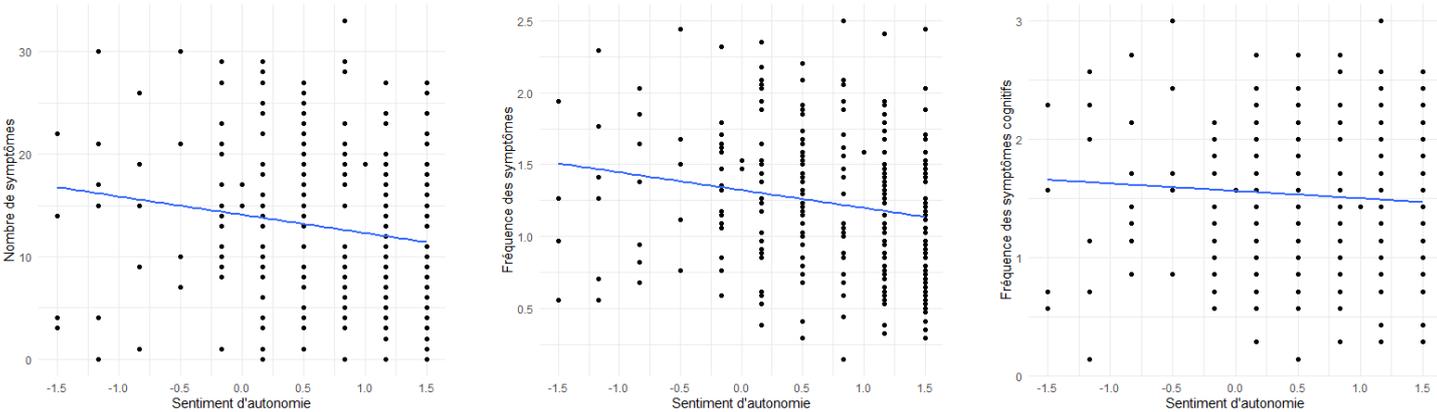


Figure 35 - Relation entre le sentiment d'autonomie et les indicateurs RPS étudiés (N=281).

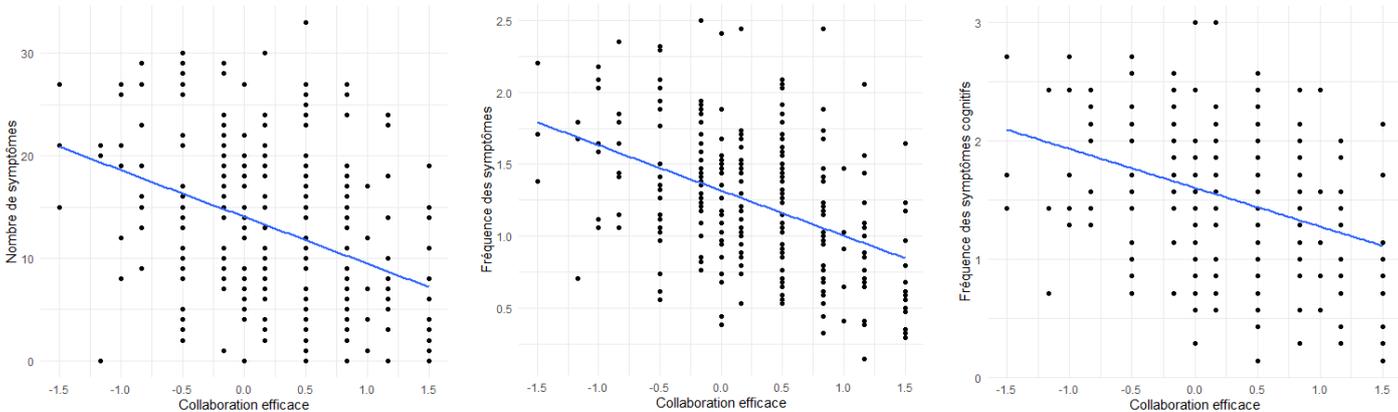


Figure 34 - Relation entre le sentiment d'une collaboration efficace et les indicateurs RPS étudiés (N=281).

2. Contenu du travail

Une régression linéaire met en évidence une forte corrélation entre le contenu du travail et les trois indicateurs RPS. La dimension entretient une corrélation particulièrement forte avec la fréquence d'apparition des symptômes cognitifs (-0,56) et explique 31 % de la variance de cet indicateur. La corrélation et la part de variance expliquée sont également élevées pour le nombre de symptômes (-0,49, $R^2 = 24\%$) et pour la fréquence moyenne d'apparition de l'ensemble des symptômes (-0,49, $R^2 = 24\%$). La dimension participe donc grandement à la diminution des indicateurs RPS et explique une grande part de leur variance. Il s'agit de la dimension ayant l'impact le plus important.

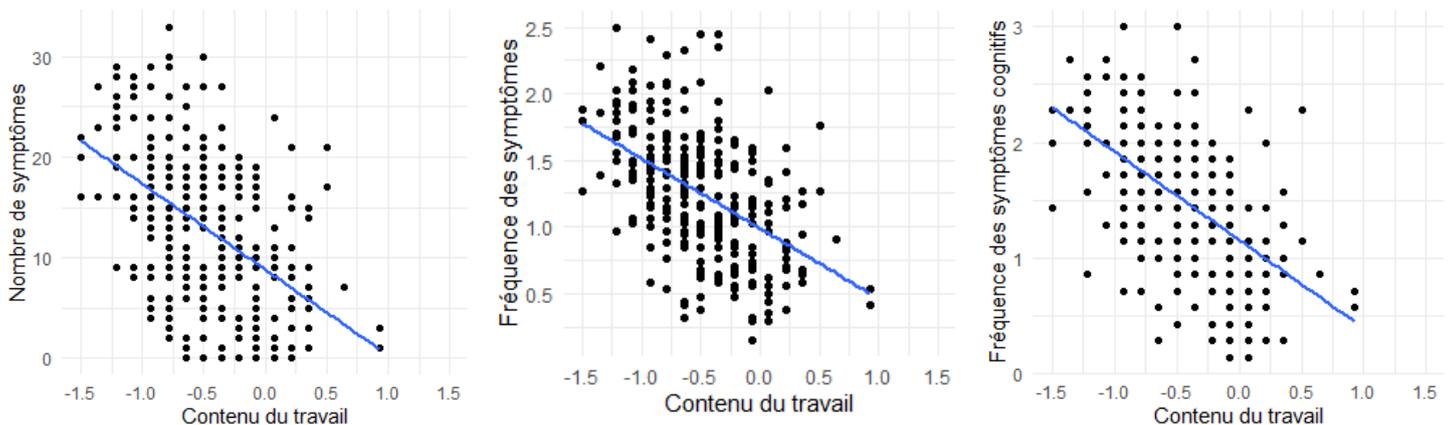


Figure 36 - Relations entre le contenu du travail et les indicateurs RPS étudiés (N= 281).

3. Conditions temporelles

La dimension des conditions temporelles est également fortement corrélée aux trois indicateurs RPS. Une régression linéaire montre que les deux sous-dimensions, l'articulation des temps sociaux et la pression temporelle, participent à réduire le nombre et la fréquence des symptômes. Cependant, l'impact de la pression temporelle est plus important que celui de l'articulation des temps sociaux. La pression temporelle est fortement corrélée au nombre de symptômes (-0,49), à la fréquence moyenne d'apparition de l'ensemble des symptômes (-0,51) et à la fréquence moyenne d'apparition des symptômes cognitifs (-0,54). Elle explique une part importante de la variance (R^2) des indicateurs : 24 % pour le nombre de symptômes, 26 % pour la fréquence d'apparition des symptômes et 29 % pour la fréquence d'apparition des symptômes cognitifs.

La sous-dimension de l'articulation des temps sociaux est légèrement moins fortement corrélée aux indicateurs RPS : -0,45 pour le nombre de symptômes, -0,47 pour la fréquence moyenne d'apparition des symptômes et -0,43 pour la fréquence moyenne d'apparition des symptômes cognitifs. Elle explique respectivement 21 %, 22 % et 19 % de la variance des indicateurs.

Ces deux sous-dimensions sont regroupées dans une dimension intitulée « les conditions temporelles ». Il s'agit de la dimension étant la plus fortement corrélée aux trois indicateurs RPS (-0,56, -0,58, -0,59) et expliquant la plus grande part de variance ($R^2 = 32 \%$, 34% , 35%). Elle participe donc fortement à la diminution des symptômes au sein de l'échantillon.

Ces résultats soulignent l'importance de l'appréciation des conditions temporelles pour le bien-être des travailleur·euse·s, et plus particulièrement de l'impact de la pression temporelle sur l'expression des risques psychosociaux. Comme nous l'avons vu dans la partie précédente (Partie 3 – Sources potentielles de risques), l'appréciation de la pression temporelle par les répondant·e·s est particulièrement négative et très mitigée pour l'articulation des temps sociaux. Il s'agit d'une dimension à investir pour diminuer les RPS dans le secteur.

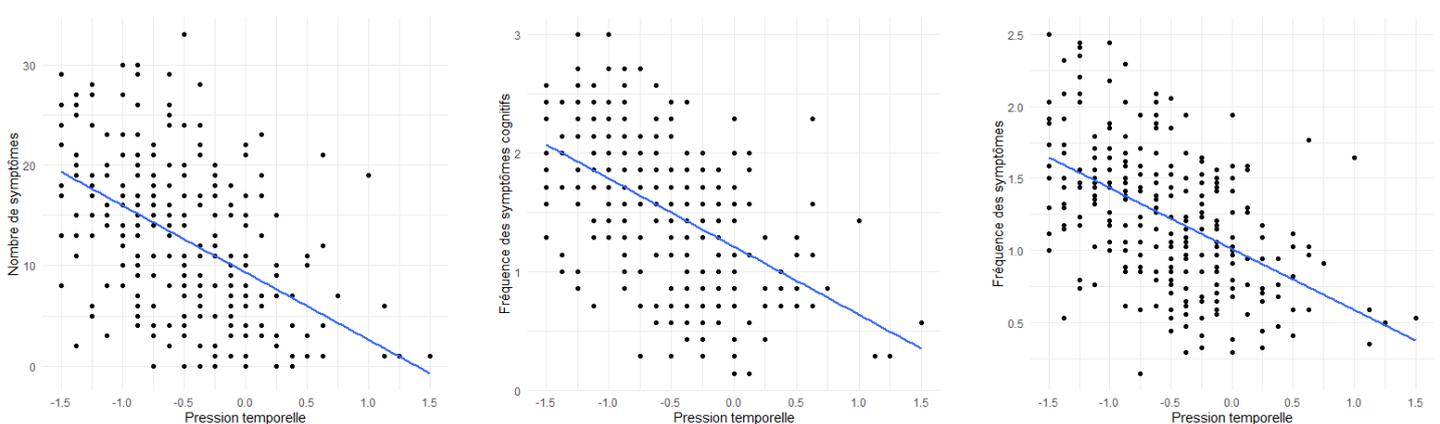


Figure 37 - Relation entre la pression temporelle et les indicateurs RPS étudiés (N=281).

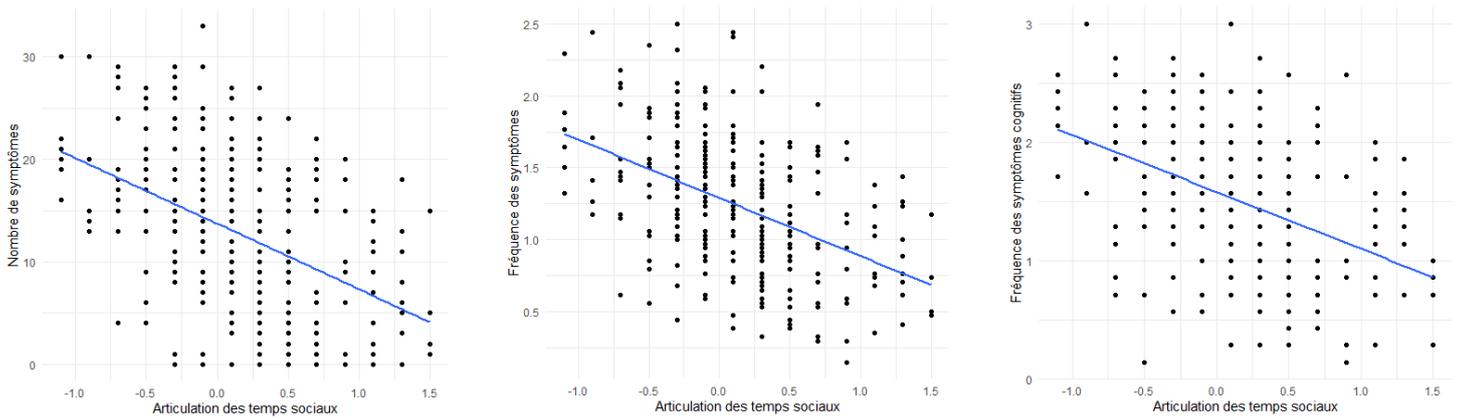


Figure 38 - Relation entre l'articulation des temps sociaux et les indicateurs de RPS étudiés (N = 281).

4. Relations avec les collègues

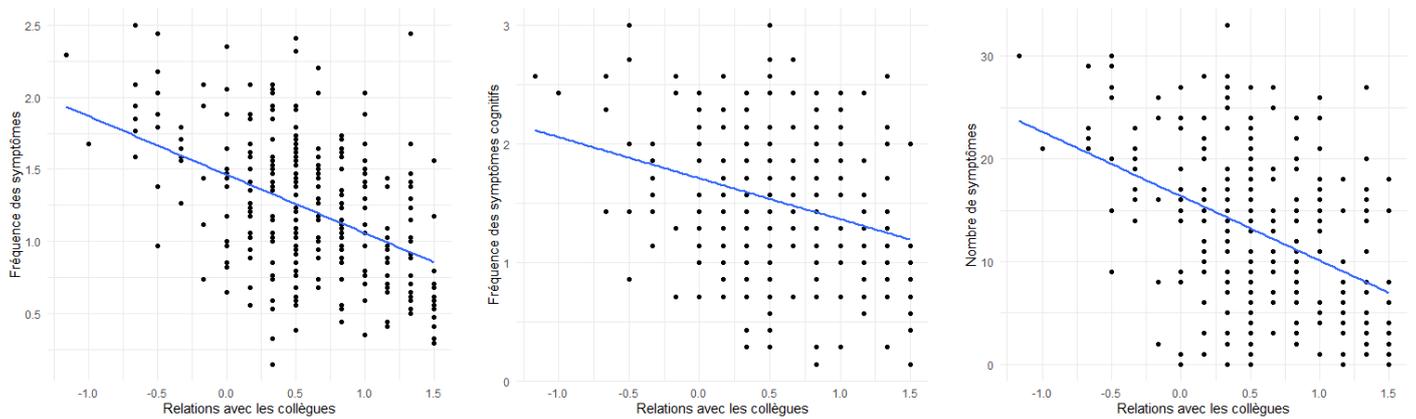


Figure 39 - Relation entre les relations avec les collègues et les indicateurs RPS étudiés (N=281).

Les relations avec les collègues sont modérément corrélées avec les indicateurs RPS : - 0,43 pour le nombre de symptômes, -0,46 pour la fréquence moyenne d'apparition et - 0,31 pour la fréquence moyenne d'apparition des symptômes cognitifs. La dimension explique une part moyenne de la variance des deux premiers indicateurs et une part faible de la fréquence moyenne d'apparition des symptômes cognitifs, respectivement 19 %, 21 % et 9 %. Les relations avec les collègues ont donc un impact modéré sur la diminution des indicateurs. Étant donné qu'il s'agit d'une des dimensions les mieux évaluées, il est important de l'entretenir pour maintenir sa participation à la réduction des indicateurs, qui est tout de même intéressante.

5. Relations avec la hiérarchie

Les régressions linéaires mettent en avant la corrélation modérée entre les indicateurs RPS et la relation avec la ou les hiérarchie-s : -0,42 pour I_1 , -0,42 pour I_2 et -0,34 pour I_3 . Cette dimension explique une part modérée de la variance des trois indicateurs, respectivement 17 %, 17 % et 12 %. Il ne s'agit donc pas d'une des dimensions phares pour le secteur, mais elle mérite tout de même de l'attention puisqu'elle est plutôt mal évaluée dans la partie précédente (partie 3) et a tout de même un impact modéré sur la diminution des indicateurs.

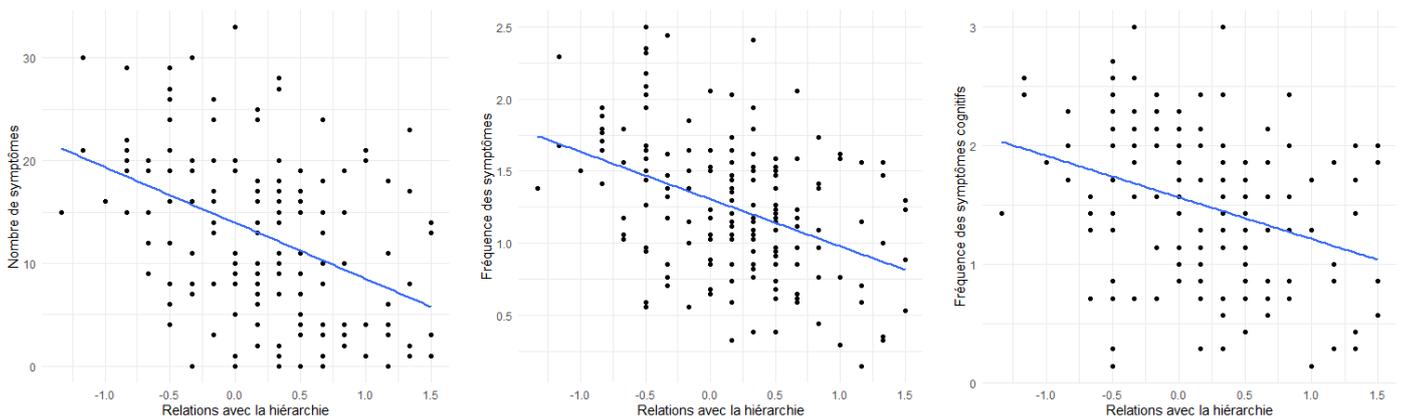


Figure 40 - Relation entre la relation avec la hiérarchie et les indicateurs RPS étudiés (N=166).

6. Conditions de vie au travail

Nous avons vu précédemment que la satisfaction vis-à-vis des conditions de vie au travail est plutôt mitigée. La régression linéaire simple met en évidence la participation faible de ces éléments à la réduction des indicateurs. En effet, la corrélation entre ces derniers est plutôt modérée (-0,35 pour I_1 , -0,34 pour I_2 , -0,30 pour I_3) et la part de variance expliquée (R^2) est faible (respectivement 12 %, 12 % et 9 %).

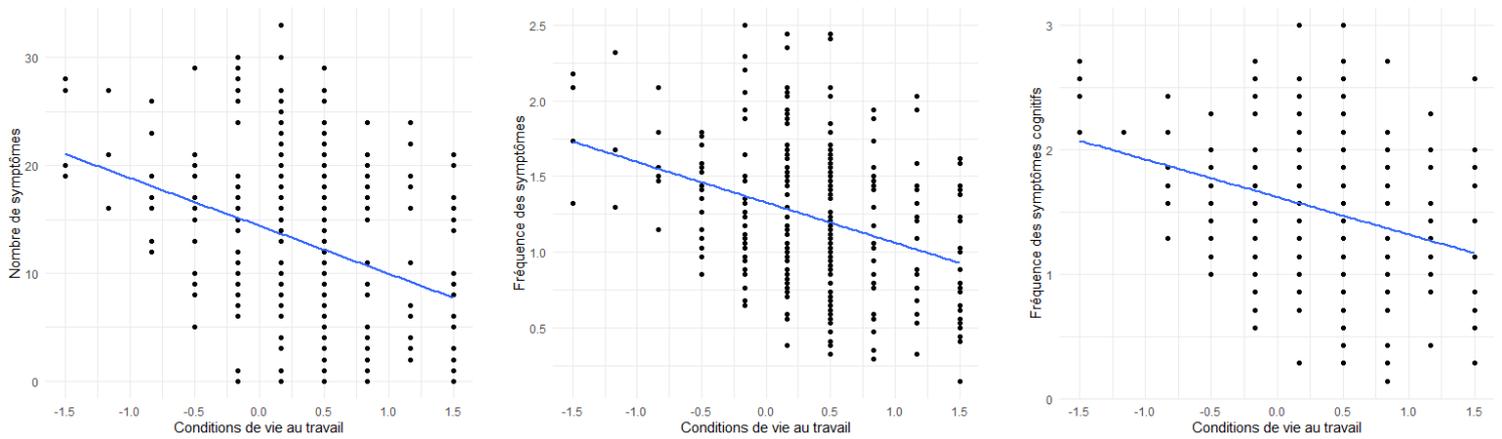


Figure 41- Relation entre les conditions de vie au travail et les indicateurs RPS étudiés (N=281).

7. Dimension expressive

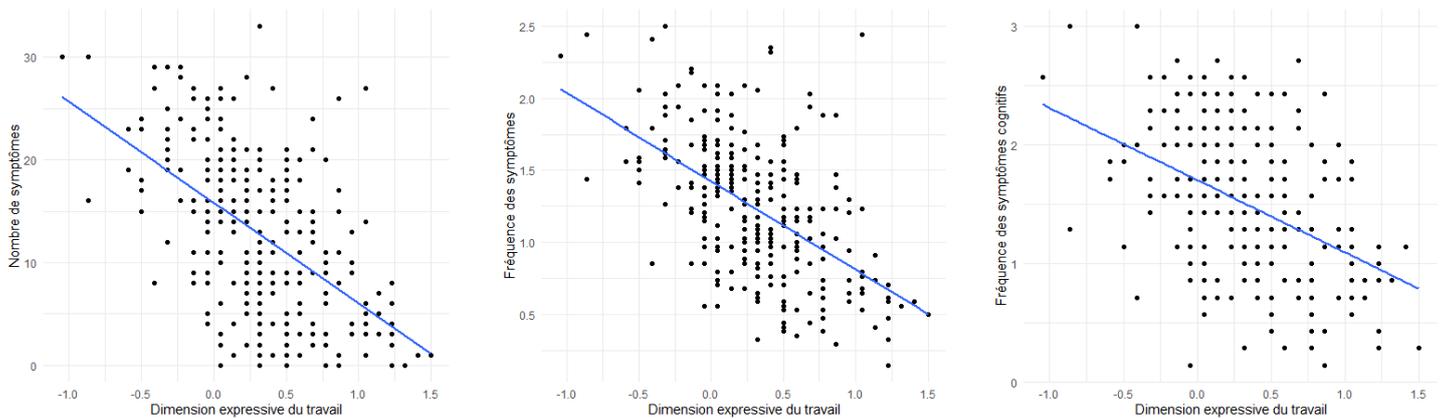


Figure 42 - Relation entre la dimension expressive du travail et les indicateurs RPS étudiés (N=281).

Se sentir épanoui-e au travail joue un rôle crucial dans la prévention des problèmes de santé liés au travail. Cela implique que le travail soit en harmonie avec ses propres valeurs, que l'on ressente un sentiment d'utilité et de reconnaissance, à la fois de la part de l'organisation qui nous emploie et de la société en général. Cela dépend également de la sensation de pouvoir exploiter pleinement son potentiel. D'après la régression linéaire simple réalisée, il s'agit d'une des dimensions les plus conséquentes en termes de diminution du nombre de symptômes et de la fréquence d'apparition de l'ensemble des symptômes. Elle a également un impact considérable sur la diminution des symptômes cognitifs, même si elle n'est pas la première en la matière. La dimension expressive du travail est fortement corrélée aux trois indicateurs : -0,53 pour I_1 , -0,55 pour I_2 et -0,42 pour I_3 . La part de la variance des indicateurs qui est expliquée est plutôt élevée,

respectivement 29 %, 30 % et 18 %. Il s'agit donc d'une dimension importante pour le secteur des arts du spectacle, d'autant plus que son évaluation (partie 3) est mitigée. Elle nécessite donc une attention particulière.

8. Soutenabilité du travail

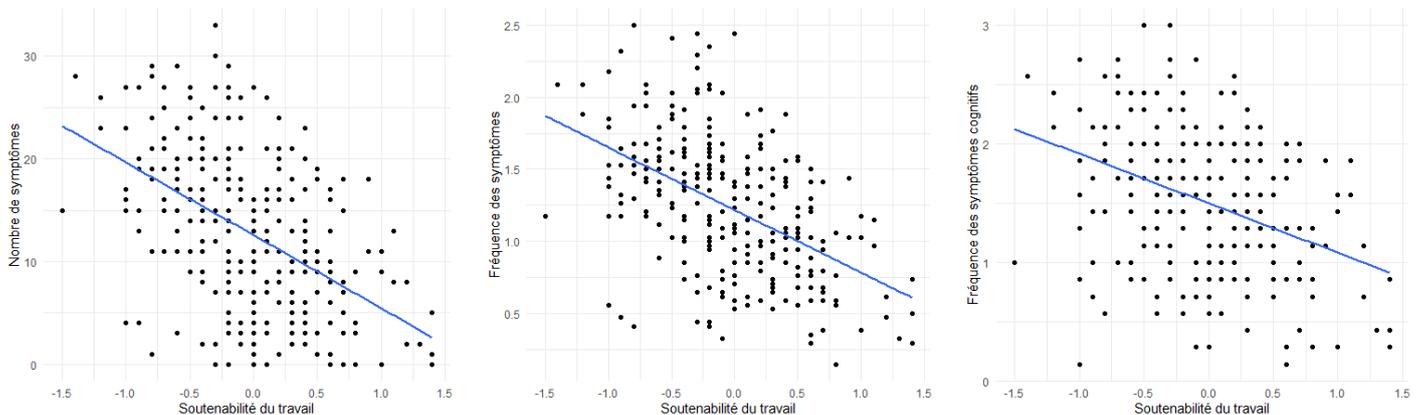


Figure 43 - Relation entre la soutenabilité du travail et les indicateurs RPS utilisés (N=281).

La soutenabilité du travail semble participer de manière importante à la réduction des indicateurs RPS, particulièrement le nombre et la fréquence moyenne d'apparition des symptômes. La dimension est particulièrement fortement corrélée au nombre de symptôme (-0,40) et à la fréquence d'apparition des symptômes (-0,50). Elle reste fortement corrélée à la fréquence d'apparition des symptômes cognitifs (-0,37). Une part modérée de la variance des indicateurs est expliquée : 24 % pour I_1 , 25 % pour I_2 et 14 % pour I_3 . Cette dimension est très négativement évaluée dans la partie 3. Elle nécessite une attention particulière.

Pour résumer, la dimension conditions temporelles est la dimension la plus significative en termes de réduction des trois indicateurs RPS. Elle a l'impact le plus fort qui permet de diminuer le nombre de symptômes, la fréquence moyenne d'apparition de ces derniers et la moyenne d'apparition des symptômes cognitifs. Cette dimension est composée de deux sous-dimensions. La pression temporelle ressentie et l'articulation des temps sociaux. Parmi ces deux dimensions, la pression temporelle ressentie est la sous-dimension ayant l'effet le plus fort sur la diminution des indicateurs RPS. Rappelons que cette dimension est particulièrement mal évaluée dans la partie 3 de ce rapport. Il

s'agit donc d'une dimension à surveiller et dont l'amélioration pourrait considérablement contribuer à la diminution des indicateurs RPS.

La dimension expressive est également une des dimensions qui participent le plus à la diminution des indicateurs RPS. Il s'agit d'une dimension qui est évaluée de manière mitigée par l'échantillon et qui demande donc une certaine attention.

Le contenu du travail a également un impact important sur les indicateurs RPS et tout particulièrement sur la diminution de la fréquence moyenne d'apparition des symptômes cognitifs au sein de l'échantillon. Pourtant, au côté de la pression temporelle, il s'agit d'une des dimensions les plus négativement évaluées par les répondant·e·s. Ces analyses soulignent donc l'importance d'y porter de l'attention et de tenter de les améliorer.

On retient également la soutenabilité du travail parmi les dimensions permettant la diminution des indicateurs. Cette dimension permet surtout de diminuer le nombre et la fréquence moyenne des symptômes globaux. Il s'agit d'une dimension qui est négativement évaluée comme on peut le voir dans la partie 3. Elle demande donc une attention particulière.

VI. Intermittent·e·s et CDI

Dans les parties précédentes du rapport, nous faisons l'analyse des résultats pour l'ensemble de l'échantillon. Cependant, le secteur des arts du spectacle est marqué par la cohabitation de sous-groupes ayant leurs particularités propres. Il est donc pertinent d'identifier ces sous-groupes et de délimiter leur réalité propre. En effet, des conditions de travail contrastées peuvent laisser place à des réalités, en termes de risques psychosociaux, très différentes.

Les intermittent·e·s de l'échantillon prestent en moyenne 77,96 jours par an. Ce volume de travail est supérieur à ce qu'on a tendance à observer dans la population réelle. Les individus ayant répondu à l'enquête semblent donc être plus occupés que la moyenne réelle de la population, ce qui constitue un biais à prendre en compte dans les analyses. En résumé, nous avons affaire à un échantillon plus occupé que la population réelle.

En moyenne, les intermittent·e·s ont déclaré 13,16 symptômes et les CDI ont déclaré 11,99 symptômes. Les tests statistiques ne relèvent aucune différence significative entre ces deux moyennes. Nous avons également mené des tests statistiques pour étudier les différences d'expression des RPS au sein des deux sous-groupes. Lorsqu'on étudie la fréquence moyenne d'apparition de l'ensemble des symptômes et pour les symptômes cognitifs – catégorie la plus citée – on remarque une légère différence (fig. 44 et 45). Cependant, les tests statistiques n'ont pas relevé de différence statistiquement significative. On ne peut donc pas tirer de conclusion sur une différence entre les deux groupes à ce niveau.

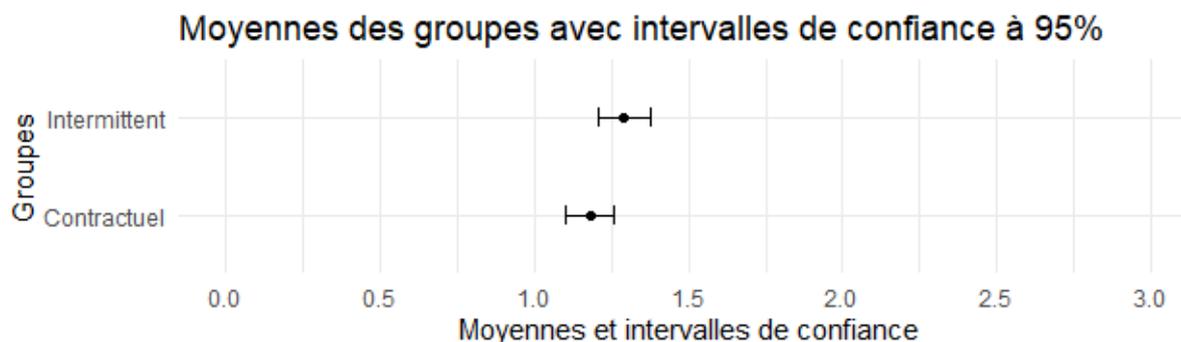


Figure 44 – Fréquence moyenne d'apparition de l'ensemble des symptômes pour les intermittent·e·s et pour les contractuel·le·s (N = 281).

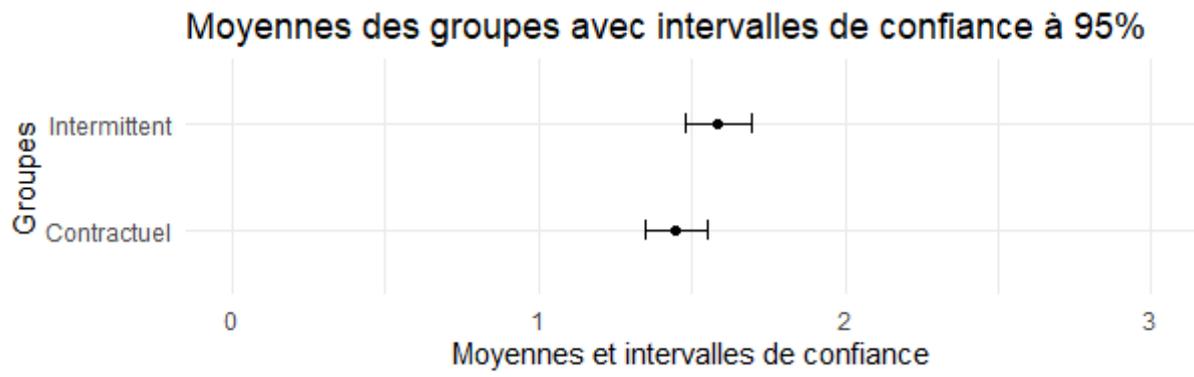


Figure 45 – Fréquence moyenne d'apparition des symptômes cognitifs pour les intermittent·e·s et les contractuel·le·s (N = 281).

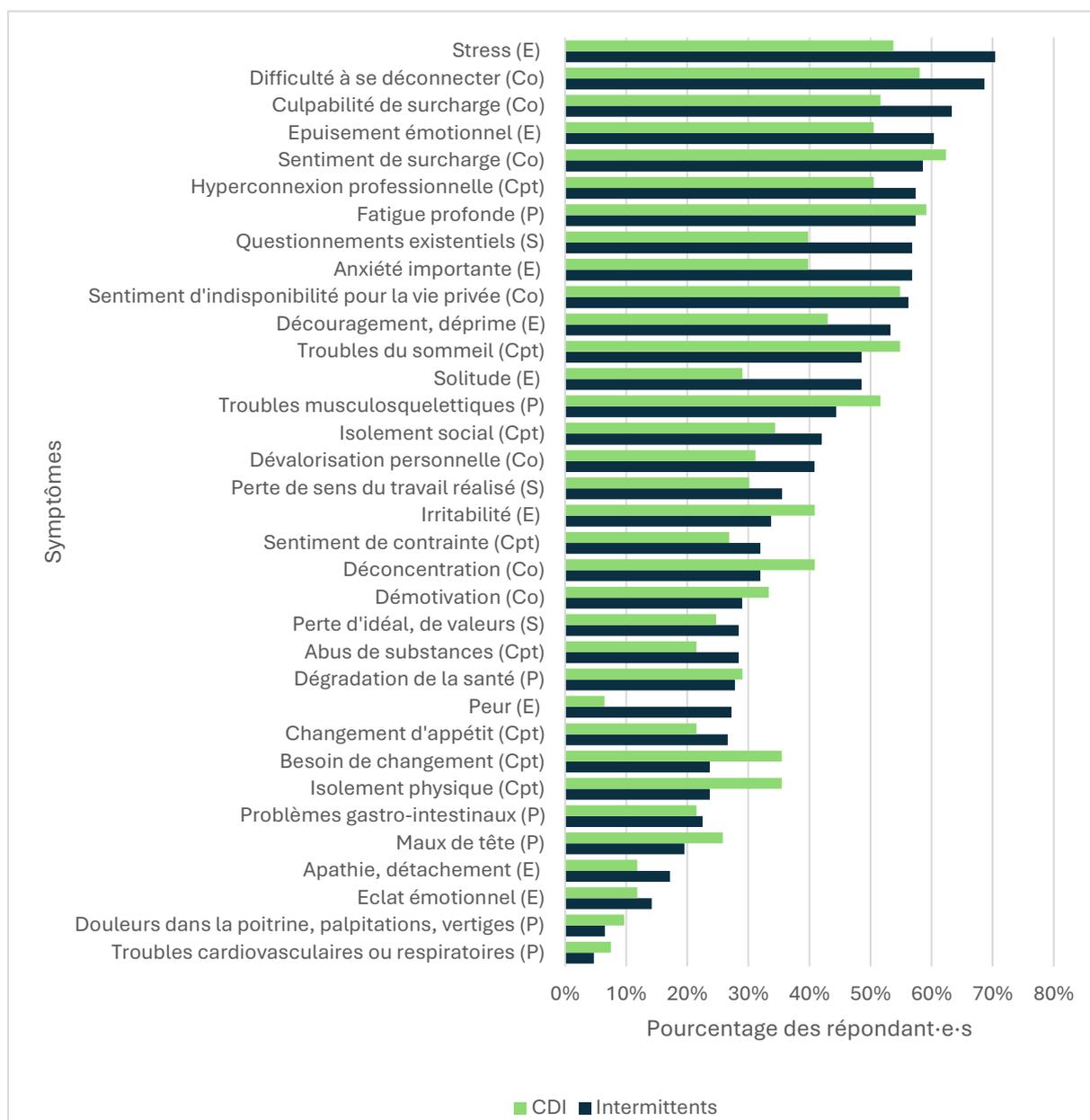


Figure 46 - Pourcentage des intermittent-e- et des CDI (N = 281) ayant affirmé avoir ressenti souvent ou tout le temps des symptômes comportementaux (Cpt), cognitifs (Co), spirituels (S), physiques (P), émotionnels (E).

Le graphique ci-dessus (fig. 46) fait écho à la figure 18 présentée dans la partie 3 – manifestations des risques psychosociaux. Il représente, pour chaque symptôme, le pourcentage d’intermittent-e-s et de CDI ayant déclaré ressentir souvent ou tout le temps le symptôme. On remarque tout de suite que les symptômes les plus présents ne sont pas exactement les mêmes pour les deux groupes et pas dans le même ordre. En effet, chez les intermittent-e-s, ce sont le « stress », la « difficulté à se déconnecter », l’« épuisement émotionnel » et le « sentiment de surcharge » qui sont les symptômes les plus récurrents. En revanche, chez les CDI, on trouve le « sentiment de surcharge » à la

première place, suivi de la « fatigue profonde », de la « difficulté à se déconnecter » et du « stress ». La « peur » est le symptôme le moins mentionné parmi les CDI, avec 6 % des individus la ressentant souvent ou tout le temps. Ce même symptôme est ressenti souvent ou tout le temps par 27 % des intermittent·e·s. Pour les intermittent·e·s, le symptôme le moins présent est les « troubles cardiovasculaires ou respiratoires » (5 %). On remarque également une différence d'expression du « sentiment de solitude » : 29 % des CDI déclarent ressentir de la solitude souvent ou tout le temps, contre 52 % des intermittent·e·s. On pourrait imaginer que cela est lié à la nature de la condition d'intermittent·e : changer fréquemment d'équipe, être indépendant·e, etc. On note également 17 points de pourcentage d'écart entre la part des CDI et la part des intermittent·e·s exprimant un « questionnement existentiel » et une « anxiété importante ». On peut faire l'hypothèse que cela est dû à la nature incertaine du statut d'intermittent·e. D'ailleurs, comme on le voit dans le graphique ci-dessous (fig. 48), les intermittent·e·s évaluent plus négativement les items de la soutenabilité du travail.

Dans le graphique ci-dessous (fig. 47), nous avons repris les items pour lesquels il existe de grandes différences entre le groupe des CDI et le groupe des intermittent·e·s. La majorité des items repris ci-dessous appartiennent à la dimension de la soutenabilité du travail. La plupart des items sont mieux évalués par les CDI, sauf le fait d'avoir un filet de sécurité en cas de maladie et la confiance en son avenir professionnel. Cela peut sembler surprenant, étant donné que nous avons établi que les conditions d'emploi des CDI sont plus stables que celles des intermittent·e·s. D'autant plus que les personnes travaillant dans le cadre d'un CDI semblent plus satisfaites de leur niveau de salaire. On peut faire l'hypothèse que, étant donné la plus grande stabilité dont jouissent les CDI, il est moins urgent de constituer un filet de sécurité. Alors que pour les intermittent·e·s, pour qui l'instabilité fait largement partie de la réalité, la constitution d'un filet de sécurité est une priorité absolue.

Les personnes travaillant dans le cadre d'un CDI semblent également mieux parvenir à trouver leur équilibre et à gérer l'ensemble de leurs engagements. On fait l'hypothèse que leur condition plus stable que celle des intermittent·e·s, étant donné leur régime statutaire, leur confère une certaine stabilité qui facilite les différents items susmentionnés.

On remarque également que les intermittent·e·s se sentent moins reconnu·e·s par la société que les CDI. On peut imaginer que leur situation instable, ainsi que des éléments tels que le salaire – qui est constitutif du sentiment de reconnaissance, et qui est moins bien évalué pour les intermittent·e·s – participent à ce faible sentiment de reconnaissance. Par ailleurs, la déconnexion des outils de communication professionnels semble plus aisée dans le cadre d'un CDI. On peut supposer que les intermittent·e·s, étant dans une situation plus instable, avec des horaires variables, un volume de travail qui fluctue fortement d'une période à l'autre, cumulant des contrats, souvent indépendant·e·s, doivent maintenir la connexion aux outils professionnels de communication plus régulièrement afin d'être joignables et de gérer leur vie professionnelle. Les personnes travaillant dans le cadre d'un CDI déclarent tout de même devoir beaucoup travailler en dehors des heures de prestation rémunérées. Il semblerait donc que le secteur soit marqué par la prestation d'heures supplémentaires.

Ces comparaisons entre intermittent·e·s et CDI, particulièrement vis-à-vis de la soutenabilité du travail, soulignent l'importance d'étudier ces phénomènes en profondeur. Cela permet d'identifier les besoins spécifiques de chaque groupe et de calibrer au mieux l'action pour accroître son impact.

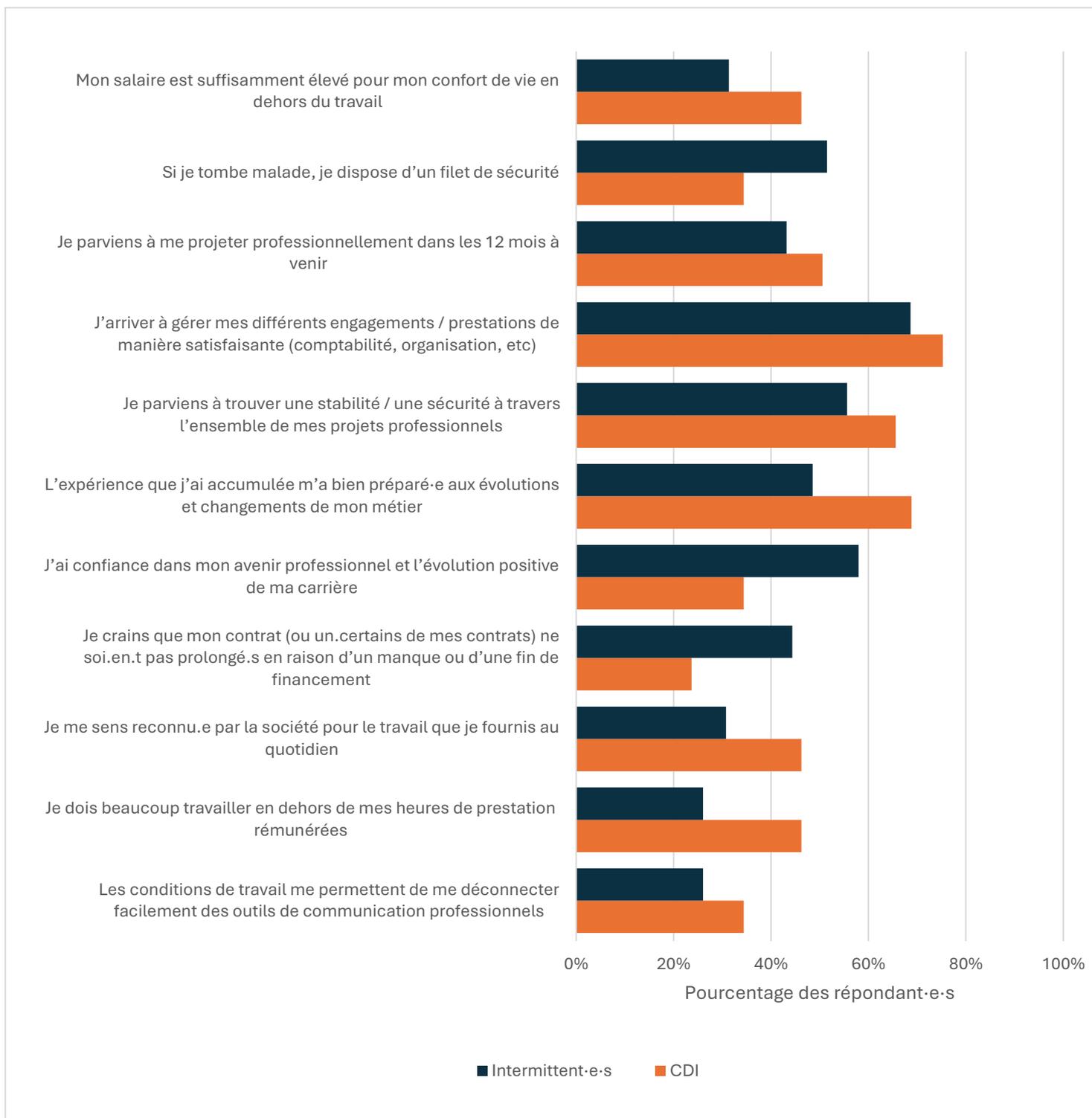


Figure 47 - Pourcentage des intermittent-e-s et des CDI ayant répondu « plutôt oui » ou « tout à fait » à différents items des dimensions de sources de risque potentielles (N=281).

VII. Conclusion

Ce rapport avait pour objectif d'analyser les données récoltées par questionnaire auprès des travailleur·euse·s du secteur des arts du spectacle. Une première phase descriptive a permis de caractériser l'échantillon, de dégager les particularités du secteur ainsi que d'identifier les tendances principales des symptômes et des sources potentielles de risque. Ensuite, une partie plus analytique a permis d'étudier l'effet des sources potentielles de risque sur les indicateurs RPS (nombre de symptômes par personne, fréquence moyenne d'apparition des symptômes, fréquence moyenne d'apparition des symptômes cognitifs).

L'enquête a été réalisée sur la base d'une base de données contenant 281 individus, dont une grande majorité occupe des fonctions artistiques ou administratives. L'échantillon est organisé en deux grands groupes de régimes statutaires : les intermittent·e·s et les CDI. Les intermittent·e·s représentent 60 % de l'échantillon contre 33 % de CDI. Le secteur est caractérisé par le cumul des contrats, le volume de travail fortement variable d'une période à l'autre, ainsi que les horaires atypiques et les prestations loin du domicile.

L'analyse a révélé que les symptômes plus fréquemment cités sont le stress, la difficulté à se déconnecter du travail, le sentiment de surcharge et la culpabilité de surcharge, qui correspond au sentiment de culpabilité de ne pas réussir à « tout faire ». La catégorie des symptômes cognitifs, comme le fait d'éprouver des difficultés à se concentrer ou se sentir submergé·e par la charge de travail, est la catégorie la plus citée au sein de l'échantillon.

L'analyse des sources potentielles de risque nous a permis d'identifier les dimensions qui sont particulièrement problématiques pour le secteur, ainsi que celles qui sont appréciées par les travailleur·euse·s. De manière générale, les dimensions ont tendance à être évaluées de manière assez négative par les participant·e·s. Ceci souligne une insatisfaction des travailleur·euse·s face aux conditions du secteur des arts du spectacle. Les conditions horaires et le contenu du travail sont les deux dimensions les plus négativement évaluées, alors que l'organisation du travail et les relations interpersonnelles avec les collègues sont les dimensions les mieux évaluées. Par ailleurs, l'enquête a mis en lumière des résultats préoccupants concernant les phénomènes de harcèlement au travail.

L'étude de l'effet des sources potentielles de risque sur les indicateurs RPS (nombre de symptômes, fréquence moyenne d'apparition des symptômes et fréquence moyenne d'apparition des symptômes cognitifs) permet d'identifier les dimensions qui permettent de diminuer ces indicateurs. C'est-à-dire que, pour ces dimensions, lorsque les conditions s'améliorent, le nombre de symptômes, ainsi que la fréquence des symptômes généraux et cognitifs, diminuent. Cette analyse permet donc de cibler les dimensions qui auront l'impact le plus conséquent et positif sur les risques psychosociaux au sein du secteur des arts du spectacle.

On peut donc conclure que les conditions temporelles, plus précisément la pression temporelle, et le contenu du travail, sont les dimensions les plus importantes pour le secteur. En effet, elles sont fortement corrélées aux indicateurs RPS et permettent donc de réduire le nombre et la fréquence des symptômes. Elles sont d'autant plus importantes qu'elles sont les dimensions les plus négativement évaluées par les répondant-e-s. Elles demandent donc une attention toute particulière afin de faire diminuer les risques psychosociaux au sein du secteur. Les deux dimensions les plus appréciées, les relations avec les collègues et l'organisation du travail, sont toutes deux modérément corrélées aux indicateurs RPS. La dimension de l'organisation du travail est composée de deux sous-dimensions : la perception d'une collaboration efficace et le sentiment d'autonomie, ce dernier ayant un effet très faible sur les indicateurs. Cependant, la collaboration efficace a tout de même un effet modéré. Étant donné que ces deux dimensions sont appréciées par l'échantillon, comparativement aux autres, et qu'elles peuvent participer à la diminution des indicateurs RPS, il est important de les entretenir.

Ce rapport s'est également penché sur les variations qui existent entre les deux grands groupes qui composent cet échantillon : les CDI et les intermittent-e-s. En effet, ces deux groupes ont des réalités différentes, ce qui peut se refléter dans l'expression des RPS et dans l'évaluation des sources potentielles de risque. Nous avons identifié des différences importantes au niveau de certains items et d'une dimension : la soutenabilité du travail. En effet, les intermittents semblent apprécier particulièrement négativement la dimension soutenable de leur situation professionnelle. De plus, cette dimension a tout

de même un effet considérable sur les indicateurs RPS. Il s'agit donc d'une dimension à investir, particulièrement pour les intermittent-e-s.