

Les technicien·ne·s sont en surchauffe

L'Association de Technicien·ne·s Professionnel·le·s du Spectacle est témoin de la crise qui touche le secteur des Arts du spectacle : beaucoup de celles et ceux qui travaillent sont au bord de l'épuisement, voire de l'effondrement professionnel.

Ce dossier propose un état des lieux de l'évolution du secteur et du mal-être des technicien·ne·s : dégradation des conditions de travail et pénurie de travailleur·se·s dans le secteur, maintien de la cadence effrénée des représentations post-Covid, variabilité et imprévisibilité des rythmes de travail, érosion entre la sphère professionnelle et privée, perte de sens et manque de reconnaissance des métiers.

Les technicien·ne·s sont en surchauffe.

Nous ne pouvons pas rester aveugle face à ces conséquences d'un modèle ultra-libéral de la "performance à tout prix" qui impacte désormais l'ensemble du secteur culturel. Nous interpellons les politiques, la Fédération Wallonie-Bruxelles, les administrations, les employeur·se·s, les syndicats, les technicien·ne·s et les publics pour opérer un changement radical vers une organisation du travail plus soutenable et pour redonner du sens à nos métiers.

Que s'est-il passé ?

1. Évolution des conditions de travail

Conventions collectives et règlements de travail

À la date de la première convention collective d'entreprise¹ signée par plusieurs compagnies et théâtres à la fin des années 70, les conditions de travail étaient, au regard de la situation actuelle, assez favorables :

- Elle prévoyait deux jours de repos par semaine, le dimanche et le lundi²
- Les heures supplémentaires en dehors des horaires de travail donnaient droit à un sursalaire de 50% et à une récupération dans les trois mois qui suivent³
- En règle générale, la cadence du travail comprenait, pour les technicien·ne·s, deux à trois semaines de montage et répétitions sur le plateau suivies de deux ou trois semaines de représentations.

1. À consulter en entier sur le site atps.be, Ressources > "Infos et ressources sociales et juridiques".

2. "Art.4 Tout salarié bénéficie, par mois, d'un nombre de jours de repos égal au nombre de dimanches, lundis et jours fériés compris dans ce mois. Si cette règle ne peut être respectée, les jours de repos manquants seront pris dans le mois qui suit." Convention collective d'entreprise, 1998.

3. "Art.12 Toute heure supplémentaire entraîne le paiement d'un sursalaire de 50 % du tarif horaire moyen et sera compensée par une heure de repos à prendre dans les trois mois qui suivent celui au cours duquel elle a été effectuée." Convention collective d'entreprise, 1998.

→ Ainsi, les périodes intensives de répétitions de 12 heures par jour étaient compensées par des journées de 4 heures (mise en place et régie du spectacle), favorisant alors un meilleur respect de la qualité de vie professionnelle, personnelle et du déroulement artistique du projet, et par là même, un meilleur accueil du public.

En 2018, est créée la Commission Paritaire 304 francophone, qui régit le secteur des Arts du Spectacle. Les barèmes minimaux fixés par cette commission sont très bas, plus bas que ceux des Conventions d'entreprise, plus bas que ceux définis par les autres commissions paritaires du secteur culturel (centres culturels, cinéma, commission paritaire 304 néerlandophone). Il apparaît aussi que ces barèmes minimums sont inférieurs à ceux appliqués dans beaucoup d'autres secteurs (santé, enseignement,...).

Régulièrement, les équipes techniques travaillent sur un même projet, dans un même lieu de création, avec les mêmes fonctions mais avec des barèmes minimaux différents selon leur employeur. C'est le cas lorsqu'un-e régisseur-se lumière, employé-e par une compagnie extérieure, travaille avec un-e régisseur-se lumière de l'institution, chacun-e dépendant de différentes conventions collectives (commissions paritaires ou d'entreprise)⁴.

Le banc patronal, avec l'accord des syndicats, introduit également dans la Commission Paritaire 304 la grande flexibilité :

→ La période de référence pour les récupérations passe de trois mois à un an.

→ Les journées de repos hebdomadaires passent de deux jours à un jour.

→ En cas de répétitions générales, festivals et représentations, les prestations de travail peuvent s'enchaîner sur 10 jours consécutifs.

→ La durée quotidienne de travail peut passer à 12 heures et la durée de travail hebdomadaire à 72 heures⁵. Par la suite, les structures de création et de diffusion de notre secteur ont modifié grandement leur règlement de travail en y introduisant également la grande flexibilité.

Dès lors, les conditions de travail des technicien·ne·s ont été considérablement durcies.

4. Barème minimum mensuel brut, en 2020, pour un régisseur son, avec 12 ans d'ancienneté sous CDD de 3 mois : CP3040001 : 2175,74€, Convention Collective d'Entreprises : 2485,31€, CP3290210 : 3371,97€. Barème minimum mensuel brut, en 2020, pour opérateur son (consoliste) sortant d'études en CDI : CP3040001: 1801,45€, Convention Collective d'Entreprises : 2484,82€, CP3290210 : 2274,04€, CP3040003 (NL) : 2499,64€.

5. "Art.9.1.1. Définition d'une période de référence d'un an (anciennement trois mois), pour les récupérations. Au cours de la période de référence, la durée totale de travail effectué ne peut, à aucun moment dépasser la durée de travail moyenne autorisée de plus de 143 heures. Art.9.1.2. La journée de repos hebdomadaire est normalement fixée aux dimanches,(anciennement le dimanche et lundi). Si les nécessités de service impliquent 10 jours de travail d'affilée, le dimanche sera récupéré à l'issue de cette période en sus du jour de repos obligatoire prévu à l'article 9§2 2ème alinéa. Art.9.1.5. les horaires pour les répétitions ne doivent être communiqués que huit jours calendriers à l'avance, (anciennement 15 jours.). Art.9.2.1. Il est possible de déroger à la durée de travail quotidienne, telle que fixée à l'article 19 de la loi sur le travail, et de la porter à 12 heures par jour maximum lors de répétitions générales, festivals et représentations. Art.9.2.2. Pour le groupe de fonction 1 et les fonctions techniques des groupes 2 et 3, il est en outre possible de déroger à la durée de travail hebdomadaire de 38 heures, qui pourra être portée à 72 heures par semaine maximum en cas de répétitions générales, festivals et représentations. Ces travailleurs, ainsi que les figurants, peuvent fournir 10 jours consécutifs de prestations de travail au maximum dans des périodes de répétitions générales, festivals ou de représentations. Le 11ème jour est obligatoirement un jour de repos." Convention collective de travail de la Commission Paritaire 304, 21 novembre 2018.

2. Le Covid et ses conséquences

Une vague de technicien·ne·s quitte le secteur

On estime à 30%⁶ les travailleur·se·s du secteur des arts du spectacle, y compris de l'événementiel, qui ont fait le choix d'un autre métier suite à la crise du Covid. Fin 2020, les théâtres ferment leurs portes. La récente crise sanitaire a souligné la déconsidération du secteur culturel jugé non-essentiel par le pouvoir politique. Les travailleur·se·s employé·e·s en CDI bénéficient des aides de la Fédération Wallonie-Bruxelles. Mais, faute d'un cadastre répertoriant nos métiers, les travailleur·se·s intermittent·e·s n'arrivent pas à faire valoir leurs droits au soutien du gouvernement. Sans reconnaissance, sans ressources et perspectives d'avenir, beaucoup quittent le secteur.

Le nombre d'employeurs augmente

Fin 2021, les structures accueillent à nouveau le public et les équipes reprennent leur activité. Le Fonds 304 constate par rapport aux années précédentes une "augmentation plus rapide du nombre d'employeurs du secteur 304 (et du nombre d'établissements) [...]. On peut faire l'hypothèse que cette augmentation importante est le résultat de l'augmentation des soutiens au secteur, notamment l'augmentation des budgets de la Communauté française. La reprise en 2021 après la légère chute due à la crise sanitaire est remarquable."⁷

Un embouteillage de programmations

Suite à l'arrêt complet des représentations en 2020 et 2021 et à la reprise des créations en 2022, on assiste à un embouteillage des programmations de trois saisons. De nombreuses compagnies et théâtres veulent présenter leurs spectacles, élaborés pendant le confinement. Inévitablement, la demande de technicien·ne·s augmente et suit l'accélération des représentations programmées, à la fois en création et en tournée.

Tout en voulant maintenir une qualité des prestations, l'augmentation de la cadence, la multiplication des projets et la réduction des temps de récupération impliquent, une sur-sollicitation physique et psychologique des technicien·ne·s encore au front. Les plannings sont surchargés, l'engagement de 3 à 5 régisseur·se·s en alternance sur le même spectacle est nécessaire pour pouvoir respecter les dates de tournée. Il n'est pas rare, pour les régisseur·se·s, d'accompagner 4 à 5 compagnies durant la même saison. Il n'est pas rare, non plus, pour les scénographes, de voir se chevaucher plusieurs projets simultanément. La charge de responsabilités et de travail en est donc considérablement alourdie

Raréfaction du personnel technique qualifié

En 2022, l'ATPS alertait déjà " [...] La crise sanitaire ayant mis à mal les stages pratiques, les jeunes professionnel·le·s (souvent des ancien·ne·s étudiant·e·s) ont des lacunes dans leur formation. Or, la surcharge de travail des technicien·ne·s actuel·le·s ne leur permet pas d'assurer une transmission des savoirs et un rôle de formateur·trice·s sur le terrain, pourtant caractéristiques de ces professions. Cette tendance de

6. Le Fonds 304. "Les risques psychosociaux au sein du secteur des arts de la scène", printemps 2024. www.fonds304.be/informations-sectorielles/risques-psychosociaux/

7. Le Fonds 304. "A propos de l'emploi dans le secteur des arts de la scène", Evolution globale de l'emploi dans le secteur des arts du spectacle, août 2024. www.fonds304.be/informations-sectorielles/statistiques-emploi/

raréfaction du personnel technique qualifié questionne également la sécurité même des équipes, avec une plus grande probabilité d'accidents (dus à la fatigue, à de l'apprentissage insuffisant, etc.). Ainsi, et sans surprise là non plus, l'impact physique sur les personnes risque de mettre à mal la qualité, la sécurité, voire la tenue même des projets et représentations. Des constats similaires seraient sans doute à faire pour les autres corps de métiers actifs dans le spectacle."⁸

Formations et nouvelles technologies

En 1995, dans une volonté de professionnalisation des métiers du secteur, l'École de Formation Professionnelle (EFP, IFAPME) propose un cursus de trois ans en régie plateau, lumière, son et vidéo. Cette formation se fait en alternance⁹, offrant ainsi aux théâtres et aux stagiaires l'occasion de travailler ensemble dans un cadre pédagogique. L'objectif de ces formations est de permettre aux technicien-ne-s d'élargir le spectre de leurs compétences et donc de fournir des prestations plus variées.

Si cette polyvalence a, dans un premier temps, permis aux technicien-ne-s de réclamer de meilleurs salaires et d'accéder à plus d'emplois, il faut bien constater que la situation a été exploitée par certains employeurs qui en ont profité pour n'engager qu'une seule personne assumant plusieurs postes à la fois. Faisant ainsi une économie salariale et ayant pour conséquence une surcharge de travail pour ces personnes.

De plus, l'évolution rapide des technologies implique une actualisation permanente des connaissances. Pour répondre à cette demande d'ultra-qualification et rester sur le marché du travail, les technicien-ne-s doivent sans cesse parfaire leurs compétences par la formation en interne quand c'est possible, ou lors de formations professionnelles continues, quand celles-ci existent.

Notons que l'accumulation des postes à responsabilité pour un-e travailleur-se, et la valorisation de la formation continue ne sont pas toujours prises en compte pour prétendre à une revalorisation de la rémunération correspondant au niveau des compétences.

3. Aujourd'hui, 5 ans après le Covid

L'anormal est-il devenu la "règle" ?¹⁰

Était-ce vraiment pour en arriver là que nous avons choisi ces métiers ?

Le rythme fou de la période après-Covid ne s'est pas calmé. Les théâtres continuent à programmer plus de spectacles au cours d'une même saison : la série des représentations est la plupart du temps réduite à quelques jours. Les spectacles, les festivals, les conférences, les performances, les lectures, les soirées thématiques ... se succèdent de façon effrénée. Dans ces conditions, comment le public peut-il prendre le temps de répondre à une telle "offre", d'aller à la rencontre de l'œuvre et des artistes ? Comment la presse peut-elle encore faire son travail d'information dans des délais aussi contraints ?

8. En 2022, l'ATPS s'est exprimé sur la précarité des travailleur-se-s des arts du spectacle dans l'après Covid. ATPS. "État des lieux après-Covid 2022." À consulter sur le site atps.be, Actions et Réflexions > "Représentations et politiques".

9. L'alternance propose un apprentissage professionnel à la fois en école et en entreprise. Voir <https://emploi.belgique.be/fr/themes/formation/formation-en-alternance>

10. « Pas de retour à l'anormal ! », slogan répandu en 2020 après le choc du confinement.

Moins de temps pour prendre en main le spectacle, moins de temps pour affiner l'œuvre, moins de temps pour le travail en équipe, moins de temps pour récupérer, moins de temps pour rencontrer les publics. Moins de sens donné à ces métiers tellement exigeants. La quantité est privilégiée par rapport à la qualité.

Les effets délétères de l'ultralibéralisme

Nous devons procéder à "une vaste réorganisation des valeurs qui placerait le travail créatif au cœur de la culture et ferait de la technologie un outil de libération plutôt qu'un asservissement assouvissant enfin notre soif de sens et d'épanouissement."

Graeber, David. *Bullshit Jobs*. Simon & Schuster, 2019

1. Perte de sens du métier

Le temps est fondamental pour parvenir à une collaboration commune entre les équipes techniques et le porteur de projet. La relation qui se crée et se développe participe pleinement à la valeur du spectacle. Le système libéral nous invite insidieusement à prioriser le flux de l'offre, de la vitesse et de la compétitivité plutôt que l'implication profonde dans le projet et le développement du lien social.

La culture n'est pas (ne devrait pas être) un produit de consommation. L'art n'est pas une forme de divertissement comme les autres, et en aucun cas il ne doit être un outil de distraction massive. Les théâtres ne devraient-ils pas être pensés comme des "monastères"¹¹, des laboratoires au cœur des villes, des espaces essentiels où se poser, respirer et se remettre à penser, ensemble et pas de façon virtuelle ?

Tous ces savoir-faire, toutes ces compétences, toutes ces connaissances anciennes relevant de l'artisanat théâtral se perdent faute de temps, de reconnaissance, de transmission et de financement. Il s'agit d'une richesse immense qui est en train de disparaître et qui a pour funestes conséquences de "lisser" les créations et la diversité de techniques auxquelles elles devraient (pourraient) avoir recours.

2. Assignation au travail ?

Présentée comme une avancée bénéfique, la variabilité des rythmes de travail est en réalité une contrainte déguisée pour la majorité des travailleur-se-s. Derrière les promesses d'adaptation aux besoins individuels se cache une logique dictée par les exigences de rentabilité et de productivité.

Dans de nombreux secteurs, comme dans le nôtre, cette flexibilité signifie avant tout une imprévisibilité accrue : exigences de disponibilité permanente ; droit d'accès à la déconnexion presque impossible ; changement d'horaires en dernière minute ; allongement du temps de travail ; absence de repos compensatoire suffisant ; multi-tasking.

Les frontières entre vie professionnelle et personnelle s'effacent, générant stress et fatigue chronique. La pression de la performance enferme les travailleur-se-s dans un état de tension perpétuelle qui contamine souvent aussi la sphère privée.

11. Lefebvre, Paul. "L'obsession de la mémoire : entretien avec Antoine Vitez." *Jeu*, numéro 46, 1988, p. 8-16. <https://id.erudit.org/iderudit/27730ac>

Le bon fonctionnement du système et le bon déroulement du spectacle supposent une implication globale des équipes et reposent intrinsèquement sur chacun·e de manière individuelle, ce qui empêche d’oser lâcher, de dire non. L’absence pour raison médicale, par exemple, en vient à mettre en difficulté le reste de l’équipe, aussi souvent à bout.

On vient travailler malade, on serre les dents et on avance.

3. Une situation générale de Burn-out

On ne peut pas rester aveugle face à ce système de la “performance à tout prix”, dont nous subissons désormais les conséquences de plein fouet.

L’état de fatigue mentale, le surmenage s’accompagne d’une culpabilité, d’une honte de lâcher prise et de “ne plus en pouvoir”. Certaines situations d’épuisement sont noyées dans les multiples causes d’arrêt-maladie. De nombreux arrêts de courte durée sont pris pour “tenir le coup” et tenter de récupérer un peu d’énergie entre les périodes épuisantes. Jusqu’à ce que ces “pauses” ne suffisent plus et que le corps s’effondre pour une longue période.

Au sein de l’Association de Technicien·ne·s Professionnel·le·s du Spectacle, le constat est désormais plus qu’alarmant : nombreux sont celles et ceux qui témoignent développer des symptômes de burn-out. Difficile de ne pas se rendre compte que beaucoup des déterminants psychosociaux de la maladie¹² sont présents dans notre secteur :

- un travail exigeant émotionnellement.
- un isolement dû au statut (intermittents) et/ou au manque de soutien de la direction
- des conditions de travail exigeantes physiquement
- le niveau des attentes professionnelles et le stress (liés entre autres à la raréfaction des technicien·ne·s et au côté prestation en direct du travail)
- le manque de perspective de carrière et de reconnaissance de l’ancienneté.

L’ampleur de cette multiplication des burn-out est sans doute sous-estimée¹³, particulièrement chez les intermittent·e·s qui, en raison de leur isolement professionnel, passent souvent sous les radars.

Au niveau fédéral, quand les chiffres existent, ils nous montrent que le nombre d’arrêts de travail liés au burn-out ou à la dépression ont atteint des sommets ces dernières années¹⁴, dans tous les secteurs d’activité.

12. Institut national d’assurance maladie-invalidité. “Incapacité de travail de longue durée et invalidité dues à des troubles psychosociaux”, avril 2024. www.inami.fgov.be/SiteCollectionDocuments/PSYA_etude_avril_2024.pdf

13. Il n’existe pas de données statistiques exactes concernant les incapacités de travail des professions issues de la Commission Paritaire 304. Seule la distinction du régime et le statut professionnel (indépendant, ouvrier, employé) sont disponibles. Voir www.inami.fgov.be/SiteCollectionDocuments/stat_si2023_1_invalidite.pdf

14. Dans tous secteurs professionnels confondus, sur 5 ans, on observe une augmentation de 43 % des burnouts et des dépressions de plus d’un an. Les incapacités de travail de plus d’un an (invalidités) en raison d’un trouble mental ont continué d’augmenter en 2022, en particulier celles pour cause de burnout ou de dépression (+7 % par rapport à 2021), et cette augmentation s’avère un peu plus forte que l’année précédente. Source : Institut national d’assurance maladie-invalidité. “Incapacité de travail : Combien de burnouts et de dépressions de plus d’un an ? Quel coût pour l’assurance indemnités ?”, 02 mai 2024. www.inami.fgov.be/fr/statistiques/statistiques-indemnitees/incapacite-de-travail-combien-de-

Plus spécifiquement, la crise dans le secteur des Arts du spectacle est caractérisée par une accumulation de facteurs déclenchants :

- salaires très bas et conditions de travail souvent très contraignantes à cause de la "grande flexibilité"
- statut précaire des intermittent·e·s
- implication indispensable pour mener les projets et donc, impossibilité de laisser tomber
- charge de travail aggravée suite à la pénurie de technicien·ne·s post-Covid
- stress de la prestation en direct lié aux spectacles
- porosité entre le travail et la sphère personnelle
- succession infernale de montages/démontages dûe à la multiplication des spectacles.

À travailler tout le temps, nous n'avons plus le temps de réfléchir à notre organisation de travail, ni de développer des outils opérationnels. Nous n'avons plus le temps d'imaginer ces moments qui nous permettent de prendre du recul et de réélaborer le sens de notre travail.

Face à ce constat, nos recommandations

En 2017, le Conseil Supérieur de la Santé alertait déjà : "Pour la prévention du burnout, le [CSS] recommande d'abord de réfléchir à un changement dans le modèle de société (modèle de la performance), auquel le burnout est largement lié. Il faudrait une organisation du travail plus "soutenable", qui se recentrerait sur la qualité du travail et renforcerait la perspective du parcours de vie des individus. La prévention (primaire, secondaire et tertiaire) du burnout passe par ailleurs principalement par des interventions au niveau de l'organisation."¹⁵

L'Association de Technicien·ne·s Professionnel·le·s du Spectacle propose une série de recommandations à mettre en œuvre pour diminuer la pression sur les travailleur·se·s du secteur des Arts de la scène et engager une organisation plus humaine favorisant une meilleure qualité des spectacles.

Recommandations 1 : restructuration du secteur

- Le passage d'un modèle de la performance à une organisation plus soutenable ne peut se faire qu'en concertation avec tous les acteurs du secteur à travers des réunions régulières autour de la table
- Augmenter les barèmes minimums de la Commission Paritaire 304
- Exiger des règles d'ancienneté et des barèmes qui valorisent le parcours professionnel¹⁶ pour donner aux travailleur·se·s des perspectives d'évolution de carrière
- Améliorer l'exploitation des spectacles : allonger le nombre de représentations pour chaque spectacle et favoriser sa diffusion

burnouts-et-de-depressions-de-plus-d-un-an-quel-cout-pour-l-assurance-indemnites
15. Conseil Supérieur de la Santé. "Burnout et travail", avis N° 9339, 28 septembre 2017, p.1. www.health.belgium.be/sites/default/files/uploads/fields/fpshealth_theme_file/css_9339_burn_out_a4_28092017.pdf

16. La Commission Paritaire 304 prévoit actuellement deux cas de figure : - de 12 ans d'ancienneté ou + de 12 ans d'ancienneté, ne permettant pas de perspective de réévaluation des barèmes en cours de carrière. Fonctions, barèmes, et salaires minimums en CP304, CP227, CP329.2. À consulter sur le site atps.be, Ressourcerie > "Infos et ressources sociales et juridiques".

Recommandations 2 : organisation du travail

Règlement de travail

- Une fois par an, prendre un temps off en équipe pour restructurer le théâtre et repenser l'organisation en interne
- Prévoir au minimum 2 jours de battements entre le début et la fin d'une production (avant ou après démontage)
- Se concerter sur des temps de récupération qui prennent en compte les nécessités de la vie privée de chacun·e
- Annoncer les changements d'horaires des répétitions minimum 2 semaines en avance
- Réduire les périodes de prestation de travail (actuellement jusqu'à 10 jours successifs maximum)
- Réduire drastiquement le nombre maximum d'heures supplémentaires cumulées (actuellement de 143 heures) et réduire la période de référence de récupération de ces heures supplémentaires (actuellement de 1 an)
- Valoriser financièrement les heures prestées la nuit et les jours fériés

Relations avec les collègues et la hiérarchie

- Introduire des Comités pour la Prévention et la Protection au Travail (CPPT) dans les entreprises de moins de 50 travailleur·se·s
- Inclure un temps d'évaluation collectif et d'écoute à la fin de la création d'un projet (entre porteur de projet, équipe technique et équipe administrative)
- Encourager une dynamique de communication verbale directe et moins digitale
- Favoriser une dynamique relationnelle au sein des équipes et une attention entre collègues
- Encourager et soutenir la diversité et l'inclusivité dans les équipes
- En l'absence d'une personne chargée des ressources humaines (DRH), désigner un·e personne·s référente·s au sein des équipes afin de faire remonter les paroles et des solutions collectives
- Former les porteurs de projets, les directeur·ice·s techniques et responsables techniques à la gestion d'équipe

Recommandations 3 : parcours de vie professionnelle

Contrats

- Préciser dans les contrats les missions des travailleur·se·s et respecter les compétences et fonctions attendues dans ce cadre
- Rédiger un avenant au contrat en cas de nouvelles missions demandées
- Encourager les contrats directs entre le théâtre ou la compagnie et la·e travailleur·se, plutôt que via les Bureaux Sociaux pour Artistes
- Favoriser l'accès aux travailleur·se·s à des ressources pour mieux connaître ses droits et être en mesure de négocier ses contrats

Expériences et formations

- Soutenir la formation initiale des technicien·ne·s dans les filières d'enseignement technico-artistique¹⁷
- Valoriser la validation des compétences¹⁸ (reconnaissance officielle des compétences professionnelles acquises par l'expérience)
- Développer la formation continue professionnelle dans le secteur et planifier la formation des travailleur·se·s dans les théâtres
- Former à de nouveaux outils en lien avec les avancées technologiques

Soutenabilité du travail

- Faire régulièrement appel à des intervenant·e·s extérieur·e·s qualifié·e·s pour sensibiliser l'ensemble des équipes aux risques psychosociaux : burn-out, discrimination, harcèlement, violence physique, psychologique et sexuelle
 - Tenir compte des aléas de la vie privée de chacun·e
 - Autoriser et encourager des coupures franches entre la vie professionnelle et la vie privée
-

Association de Technicien·ne·s Professionnel·le·s du Spectacle

Fait à Bruxelles, le 27 mars 2025

17. Pour les formations techniques en Belgique voir sur le site atps.be, Ressourcerie > "Liens utiles"

18. Voir : validationdescompetences.be