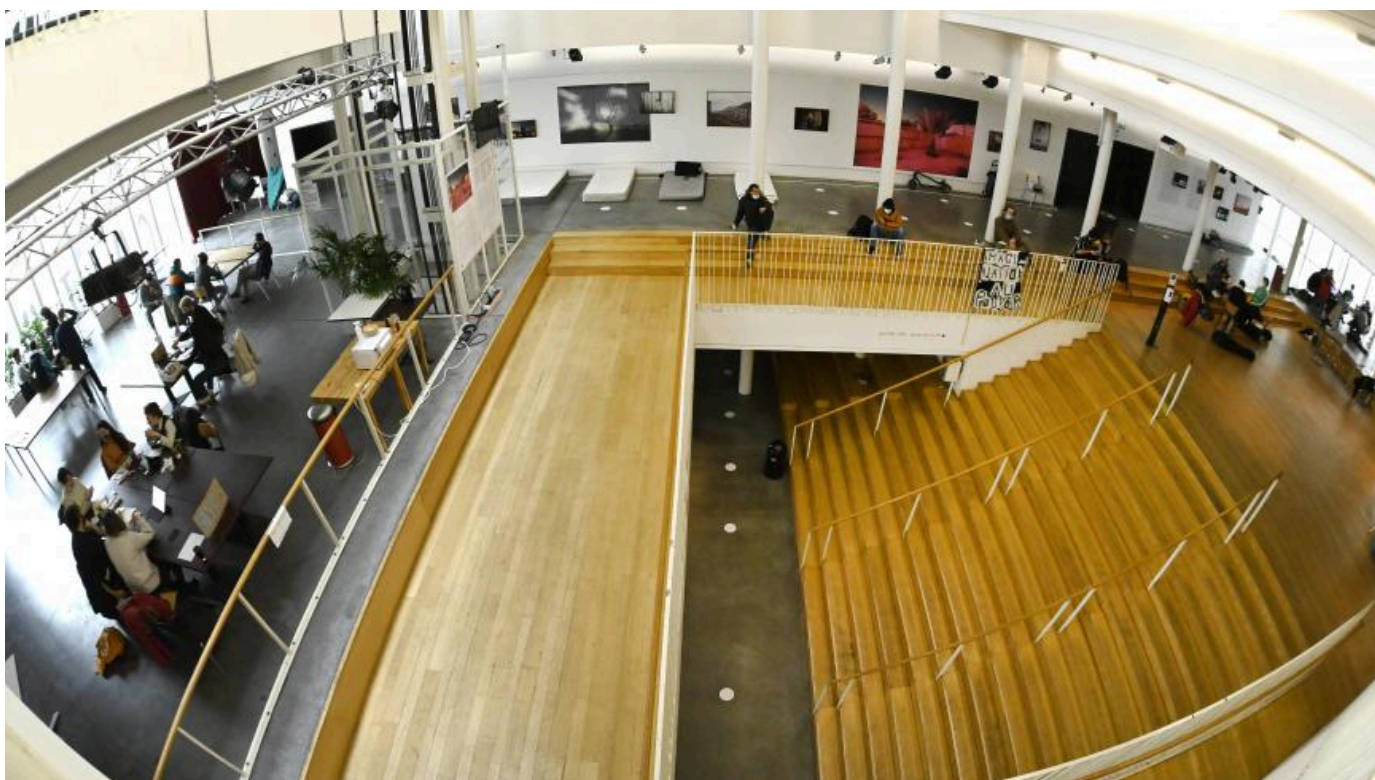


# Le cri d'alarme du personnel du Théâtre National : « Derrière le rideau, une souffrance invisible »

Les langues se délient pour mettre en lumière les souffrances d'une profession soumise à des cadences infernales, entre autres évolutions qui provoquent une perte de sens. La carte blanche du personnel du Théâtre National Wallonie Bruxelles.



Le personnel du Théâtre National se dit épuisé par une série de dysfonctionnements et la pénibilité des conditions de travail de l'ensemble des équipes. - Photo News



**Carte blanche -**

Par le personnel du Théâtre National Wallonie Bruxelles

Publié le 13/02/2025 à 11:29 | Temps de lecture: 5 min 🕒

**L**es théâtres fascinent. Ils sont le lieu où la magie prend vie, où des histoires universelles éclairent nos existences. Mais cette magie repose sur un écosystème complexe qui mobilise une multitude de métiers – techniques, administratifs et artistiques – dont les conditions de travail sont souvent empreintes d'une grande pénibilité. Nous, membres du personnel du Théâtre National, prenons aujourd'hui la parole, marqué-es par un drame qui a

profondément ébranlé notre institution, non pour accuser, mais pour éclairer et appeler à un dialogue sur les réalités de notre secteur qui traverse une crise profonde.

## **Des horaires épuisants et des récupérations illusoires**

Travailler au sein du Théâtre National n'est pas commun. Nos métiers sont à la fois une passion et aussi, à bien des égards, une épreuve physique et mentale. Les technicien·nes, les administratif·ves, les artistes, et toutes les autres professions participent à faire exister l'art, souvent au prix de rythmes intenses et d'une charge mentale accrue. Saviez-vous qu'un·e technicien·ne peut travailler jusqu'à 72 heures par semaine, sans réelle obligation de récupération avant 143 heures supplémentaires cumulées ? Cette récupération intervient souvent bien plus tard, lorsque le planning le permet, parfois à la fin de la saison, alors que les corps et les esprits sont déjà épuisés.

Ces rythmes, ponctués de nuits, week-ends et jours fériés travaillés, conduisent à des états de fatigue chronique pour l'ensemble des équipes, qu'elles soient sur scène, en coulisses ou dans les bureaux. Comme le souligne un récent rapport sur les risques psychosociaux dans les arts de la scène, près de 50 % des professionnel·les de la culture, quel que soit leur rôle au sein de l'institution, rapportent un stress constant, une difficulté à se déconnecter et un épuisement émotionnel qui minent leur santé. A cela s'ajoutent, pour les technicien·nes, des risques physiques liés à la manipulation de charges lourdes, au travail en hauteur et à des infrastructures parfois dangereuses.

Pour beaucoup, cette réalité n'est pas un choix, mais une contrainte imposée par la nature même des métiers de l'ombre, où l'intrication des besoins professionnels dans la vie personnelle devient un équilibre difficile à trouver. Ces rythmes effrénés laissent peu de place à une vie sociale ou familiale épanouie, tant les horaires irréguliers et les week-ends travaillés nous ancrent en permanence au théâtre. L'exigence de l'excellence et le besoin de continuité dans les spectacles empêchent une véritable prise en compte du bien-être des équipes. Nous nous trouvons à la croisée des chemins, tiraillés entre notre passion pour nos métiers et des conditions de travail qui, à terme, ne sont tout simplement plus tenables.

## Une organisation à panser et repenser

Depuis quelques saisons, le rythme s'est accru et il semble nécessaire de réaliser un maximum de projets dans un temps restreint, souvent sans considération pour les équipes : montage d'un décor complexe suivi immédiatement d'un démontage, superposition d'une création pendant un festival... Ces enchaînements intensifs, exacerbés par des durées d'exploitation de spectacles plus courtes qu'auparavant, ne permettent pas de réelles pauses dans la saison. Ils aggravent la fatigue, la charge mentale et l'épuisement physique des travailleur·euses, sapant au passage la complicité entre les équipes permanentes et les compagnies.

Dans certains cas, la nécessité de recourir à des renforts temporaires masque la réalité : ces recrutements ne visent pas à réduire la charge de travail, mais à combler l'impossibilité pour le personnel permanent de suivre le rythme imposé. De plus, la précarité des contrats de ces renforts, combinée à leur manque d'autonomie dans l'utilisation de notre outil qu'est le théâtre, complique l'organisation du travail. L'éclatement des missions, exigeant des compétences variées – techniques, sociales, didactiques – contribue à cette surcharge, poussant les travailleur·euses à une polyvalence extrême.

Ces dysfonctionnements ne sont pas seulement une question de logistique, ils sont aussi la conséquence directe d'un manque d'anticipation et de dialogue entre employé·es et dirigeant·es. Appelés à être autonomes, les travailleur·euses subissent parfois des modifications de leur travail imposées sans consultation, ce qui engendre frustration et épuisement. Les « administratif·ives », ces employé·es aux métiers variés qui prennent en charge l'accueil des publics, la médiation, la diffusion, la production, la comptabilité, les ressources humaines... subissent aussi cette désorganisation structurelle qui les force à travailler dans l'urgence et la fatigue, ce qui impacte directement l'accompagnement des spectacles.

## Une crise systémique, au-delà des individus

Ces problèmes ne sont pas propres à notre théâtre. Ils révèlent une crise plus large du secteur culturel où les valeurs de respect et de bienveillance, souvent mises en avant dans les créations, peinent à être appliquées dans nos

fonctionnements internes. Les départs nombreux et les burn-out qui s'accumulent en sont une illustration directe, traduisant l'épuisement généralisé des équipes face à des charges de travail excessives.

Depuis des années, les arts de la scène subissent des pressions financières croissantes et des exigences de rentabilité qui n'obéissent pas à une logique ni à une temporalité propres à la création artistique. Cette course au « toujours plus », très prégnante dans tous les domaines de la société, nous semble en désaccord profond avec une création théâtrale sereine et invite à une réflexion sur des modèles de travail plus durables pour préserver à la fois la qualité artistique et le bien-être des travailleur·euses.

Si nous avons la chance de travailler dans une grande institution comme le Théâtre National dans laquelle nous avons pu initier un dialogue avec notre direction afin de commencer à décélérer un peu, d'autres structures, plus petites et précaires, font face à des conditions encore plus difficiles. La pandémie a révélé et amplifié des fragilités déjà présentes dans le secteur. Les retards accumulés, les projets reportés ou annulés, et les baisses de subventions ont accru les défis auxquels font face les équipes.

Il ne s'agit pas ici de blâmer une direction ou des individus. Cependant nous ne pouvons pas non plus continuer à ignorer les conséquences humaines d'un système mal adapté. Comme le révèle le rapport sur les risques psychosociaux, la précarité et l'intensité du travail dans ce secteur ont un impact direct sur la santé des travailleur·euses.

## **Changer pour prendre soin des pratiques artistiques**

Il est temps d'agir. Nos revendications ne visent pas à freiner la création artistique, mais à la pérenniser à la hauteur de l'ambition qu'elle porte. Pour garantir un avenir viable au secteur culturel, il est essentiel de repenser l'organisation des plannings pour limiter les enchaînements intensifs et offrir aux travailleur·euses de véritables temps de récupération. Reconnaître la pénibilité des métiers et soutenir les équipes avec des ressources adaptées permettraient de préserver à la fois le bien-être des salarié·es et l'excellence artistique. Cela implique aussi de renforcer la formation, de prévenir les risques liés à la surcharge de travail et d'instaurer un dialogue régulier entre les acteurs du secteur.

Nous demandons également que la Commission Paritaire 304 élabore une Convention Collective permettant l'introduction de Délégations Syndicales dans les entreprises de moins de 50 travailleur·euses, afin d'initier le dialogue entre employeur·euses et salarié·es dans tout le champ des arts de la scène. Actuellement, cette instance est l'une des seules qui ne permette pas leur mise en place dans les petites structures pourtant nombreuses dans notre métier. Ces actions conjointes pourraient jeter les bases d'un modèle de travail plus inclusif et respectueux, à la fois économiquement viable et humainement équitable, pour préserver ce qui fait la richesse de nos institutions culturelles.

## **Un appel à la solidarité**

Nous avons choisi de parler, non pas pour nous plaindre, mais pour que la culture reste un lieu d'épanouissement et non de souffrance. Ni les applaudissements, ni le paradigme du « Show must go on » ne suffisent désormais à nous porter dans cette folle course en avant. En tant que Théâtre National Wallonie-Bruxelles, nous avons le devoir d'être exemplaires. Toutefois ce combat ne peut se mener seul. Retisser une confiance entre toutes les fonctions – directions, technicien·es, administratif·ves et artistes – est indispensable pour relever ces défis collectifs et renforcer une dynamique de travail basée sur le plaisir de créer ensemble. Nous appelons à la solidarité de nos collègues, des pouvoirs publics et du public pour bâtir un monde culturel à la hauteur de ses promesses. La culture est un bien commun, un regard porté sur notre société. Il est de notre responsabilité collective de la préserver, non seulement pour ceux qui la consomment, mais aussi pour ceux qui la font vivre, souvent au prix de sacrifices personnels immenses. Ne fermons pas les yeux sur cette réalité.

Le rapport sur les risques psychosociaux au sein du secteur des arts de la scène [disponible ici \(https://fonds304.be/informations-sectorielles/risques-psychosociaux/\)](https://fonds304.be/informations-sectorielles/risques-psychosociaux/).