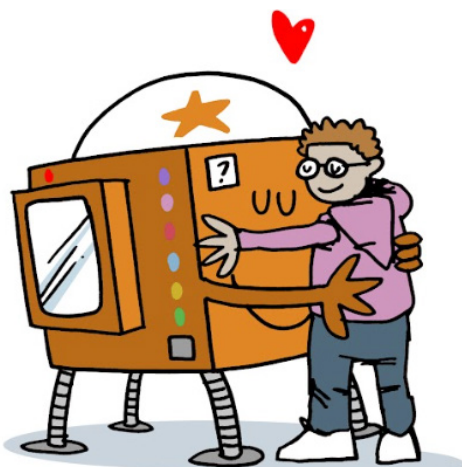


ÉTHICOMÈTRE

ÉTHIQUE DE LA
RELATION



Durée : moins de 15 minutes

Éthique de la relation*

Comment prenons-nous soin de la dimension humaine dans nos relations avec nos collaborateur·rices, notre organisation, comme avec les publics avec lesquels nous travaillons ? Quelle attention, quelle écoute de soi et des autres, quels protocoles ou garde-fous sont mis en place pour garantir de bonnes conditions de travail dans des métiers où les « facteurs à risque » sont nombreux ?

Pour aborder ces questions, nous avons choisi ici le terme générique d'« éthique de la relation », plutôt que le terme devenu très connoté de « care », et plus large que la seule notion des « risques psycho-sociaux ».*

L'éthique de la relation est un sujet sensible en fonction du contexte dans lequel chacun·e évolue. Dans le cas d'une utilisation au sein de votre organisation et/ou en équipe, toutes les réponses ne sont pas destinées à être partagées. Il peut s'avérer nécessaire de se faire accompagner par une tierce personne. Il existe également de nombreuses ressources en accès libre.



A LIRE AVANT DE COMMENCER



Les questions qui suivent sont des questions générales visant une première auto-évaluation subjective. Nous vous invitons à y répondre spontanément, le plus simplement possible, à titre individuel et professionnel. Nous avons fait le choix d'un questionnaire unique adressé à tou·tes : à vous de choisir l'option proposée qui correspond à votre situation professionnelle.

Les réponses sont apportées à l'instant T : les échelles proposées donnent la possibilité de nuancer des pratiques et points de vue qui sont en évolution constante (0 : pas du tout, 1 : un peu, > 5 : très).

Avant de commencer, prenez le temps d'interroger d'où vous parlez : votre âge, votre nationalité, votre genre, votre parcours scolaire et professionnel, votre poste actuel, l'organisation dans laquelle vous travaillez... Gardez en tête que vos réponses partent de ce point de vue personnel.

NB : Vous pouvez remplir l'éthicomètre autant de fois que vous avez de "casquettes professionnelles" (artiste/directeur·rice de compagnie, chargée de relations publiques, membre du Conseil d'administration d'une plateforme, régisseur·euse de festival ; directeur·rice technique, programmateur·rice...).



QUESTIONS PRÉALABLES

Pour commencer, comment vous situez-vous vis-à-vis de la thématique que vous avez choisie :

Vous sentez-vous préoccupé·e par ce sujet ?



0 1 2 3 4 5

D'où vous vient cette attention ? Vous souvenez-vous d'un élément déclencheur de votre prise de conscience du sujet ?



Êtes-vous personnellement investi·e sur ce sujet ?

- Dans votre entourage, pas seulement professionnel ? **OUI** **NON**
- Au sein de votre équipe ? **OUI** **NON**
- En faveur de votre public ? **OUI** **NON**

Quelle marge de manœuvre estimez-vous avoir pour faire bouger votre entourage professionnel sur ce sujet ?

0 1 2 3 4 5

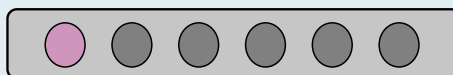
Vous sentez-vous suffisamment formé·e, outillé·e, sensibilisé·e, armé·e :

- pour porter ce sujet dans vos pratiques professionnelles ?

0 1 2 3 4 5

- pour le transmettre auprès de vos collaborateur·rices ?

0 1 2 3 4 5



L'ÉTHIQUE DE LA RELATION DANS VOS PRATIQUES PROFESSIONNELLES

VOUS

Actuellement, avez-vous le sentiment de travailler dans un environnement sain et sécurisant, sur le plan humain comme sur le plan matériel ?

0 1 2 3 4 5

Vous et les risques psycho-sociaux (RPS)* :

Avez-vous au cours de votre carrière été formé·e ou familiarisé·e avec la notion de risques psycho-sociaux ?

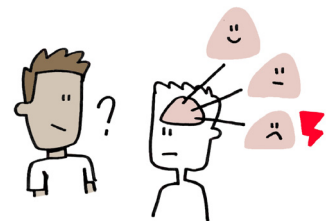
OUI NON

Avez-vous été témoin de situations de mise en danger de la santé mentale et/ou physique dans votre environnement professionnel direct ?

OUI NON

Avez-vous vous-même été exposé·e à de telles situations ?

OUI NON



Pensez-vous avoir un jour contribué, de façon directe ou indirecte, volontaire ou non, à la dégradation d'une situation ou d'un environnement de travail ?

OUI NON



ÉTHIQUE DE LA
RELATION

Vos conditions de travail

Êtes-vous satisfait-e de vos conditions de travail :

- Votre lieu de travail :

0 1 2 3 4 5

- L'aménagement, l'ergonomie physique du poste de travail :

0 1 2 3 4 5

- Vos outils / moyens techniques à disposition (bureau, fauteuil, ordinateur, téléphonie...) :

0 1 2 3 4 5

- Votre emploi du temps (nombre d'heures hebdomadaires, de jours travaillés/ chôvés, annualisation...) :

0 1 2 3 4 5

- Votre organisation du temps de travail (souplesse, adaptabilité, maîtrise de l'emploi du temps) :

0 1 2 3 4 5

- La fréquence des déplacements (quotidiens, ponctuels...) :

0 1 2 3 4 5



- Votre niveau de rémunération :

0 1 2 3 4 5

- La dimension relationnelle :

0 1 2 3 4 5

- Le contenu des missions :

0 1 2 3 4 5

- Le niveau de responsabilité :

0 1 2 3 4 5

- Le niveau d'autonomie pour réaliser votre travail :

0 1 2 3 4 5

- L'intensité, charge :

0 1 2 3 4 5

- L'équilibre vie professionnelle et personnelle :

0 1 2 3 4 5



VOUS

Pratiquez-vous le télétravail ?

OUI

NON

Si oui :

De façon partielle (régulière ou ponctuelle) ? De façon intégrale ?

Est-ce par choix ou lié à la nature de votre mission ou de votre organisation ?

Êtes-vous satisfait-e de vos conditions de télétravail (cf. liste ci-dessus) ?

0 1 2 3 4 5

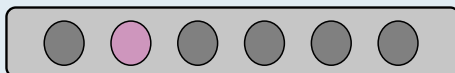
L'équilibre entre le télétravail et le travail en présentiel vous convient-il ?

0 1 2 3 4 5

Bénéficiez-vous d'un mécanisme de prise en charge de frais liés au télétravail ?

OUI

NON



ÉTHIQUE DE LA
RELATION

VOUS

Contenus de votre poste

Avez-vous connaissance d'une fiche de poste liée à votre activité ?

OUI NON

Si oui, vous semble-t-elle correspondre aux missions que vous effectuez réellement ?

OUI NON

Pensez-vous avoir les moyens vous permettant d'atteindre vos objectifs professionnels ?

0 1 2 3 4 5

Si non, diriez-vous qu'il s'agit d'un manque de :

temps

formation

moyens humains
(équipe en sous-effectif)

argent

compétences

encadrement managérial



VOUS

Votre ressenti général sur votre travail

Par rapport au début de votre poste/carrière, vos conditions de travail se sont-elles :

DÉGRADÉES

AMÉLIORÉES

RESTÉES IDENTIQUES

Votre travail est-il aligné avec vos valeurs ?

0 1 2 3 4 5

Avez-vous déjà eu le sentiment de “perte de sens” face à vos missions/vos responsabilités (sentiment d’être moins utile, de perdre du temps et de l’énergie pour répondre aux attendus du travail)?

0 1 2 3 4 5

Vous est-il arrivé de ressentir une certaine insécurité de l’emploi et de l’avenir (contractuelle, financière, matérielle)?

0 1 2 3 4 5



VOTRE ÉQUIPE



Votre relation avec vos collaborateur·rices

Y a-t-il un organigramme et/ou des liens de collaboration clairement définis entre vous et vos collaborateur·rices ?

OUI NON

L'entretien annuel est-il pratiqué dans votre environnement de travail ?

OUI NON

Y a-t-il des fiches de poste ou des missions clairement définies ?

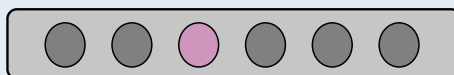
OUI NON

Si oui, sont-elles régulièrement actualisées ?

OUI NON

Connaissez-vous la charge de travail de vos collaborateur·rices ?

OUI NON



VOTRE ÉQUIPE

Les RPS et votre équipe

Les RPS ont-ils déjà été abordés au sein de votre organisation (réunion d'équipe, CA..) ?

OUI NON

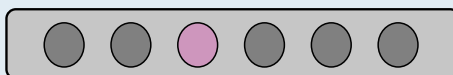
Y a-t-il une personne référente sur cette question ?

OUI NON

Y-a-t-il une réflexion sur des aménagements possibles de l'environnement de travail pour une diminution des RPS (temps, espace, architecture, mobiliers, matériel informatique et téléphonie adéquat, modalités de communication...) ?



OUI NON



ÉTHIQUE DE LA
RELATION

VOTRE ÉQUIPE

Où vous situez-vous sur les points suivants ?

Temps consacré à ces questions et à leur mise en œuvre au sein de votre équipe :

0 1 2 3 4 5

Moyens financiers alloués au traitement de ces sujets :

0 1 2 3 4 5

Niveau de formation de l'équipe :

0 1 2 3 4 5

Accès aux dispositifs et ressources pour faciliter les conditions de travail :

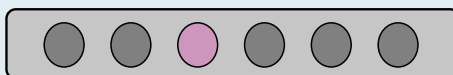
0 1 2 3 4 5

Connaissance des bonnes pratiques :

0 1 2 3 4 5

Accès à des personnes référentes sur les conditions de travail (dans le monde culturel, social, médical) :

0 1 2 3 4 5



VOTRE ÉQUIPE

Le droit à la déconnexion*

Avez-vous connaissance de la notion de « droit à la déconnexion* » ?

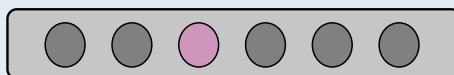
OUI NON

Si oui, pratiquez-vous ce droit à la déconnexion au sein de votre équipe ?

OUI NON

Avez-vous une politique clairement affichée en ce sens (signature de mail, règlement intérieur*, livrets d'accueil et contrats des salarié·es) ?

OUI NON



VOTRE ORGANISATION & SES PUBLICS

Votre organisation

Une évaluation des RPS sur l'ensemble de vos activités a-t-elle été réalisée ?

OUI NON

Existe-t-il un Document Unique d'Évaluation des Risques professionnels* incluant les RPS ?

OUI NON NE SAIS PAS

Votre organisation s'inscrit-elle dans une démarche de Qualité de Vie et des Conditions de Travail (QVCT) ?

OUI NON

A-t-elle un Comité Social et économique (CSE)* ?

OUI NON NON CONCERNÉ

Connaissez-vous les différents relais susceptibles de vous aider dans le cas d'une situation problématique ?

OUI NON



VOTRE ORGANISATION & SES PUBLICS

Les publics

Votre organisation a-t-elle initié une réflexion autour de l'hospitalité et/ou mis en place une pratique quant à l'accueil des publics ?



OUI

NON

Si oui, comment vous situez-vous concernant par exemple :

- L'aménagement de l'espace et des équipements (espace adapté aux enfants dans le lieu ou la scénographie, espace de convivialité)

0 1 2 3 4 5

- La mise en place d'un mot d'accueil / de présentation

0 1 2 3 4 5

- Une proposition de "rituel" (ex : enlever les chaussures, poser les manteaux, apéro sirop etc.)

0 1 2 3 4 5

Avez-vous mis en place des outils d'échange avec les publics (bord plateau, réseaux sociaux, livre d'or, boîtes à idées etc.) ?

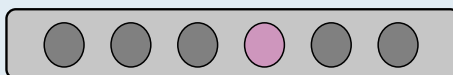
OUI

NON

Associez-vous les publics à votre activité (club des publics, ambassadeur·rices, comités de programmation etc.) ?

OUI

NON



ÉTHIQUE DE LA
RELATION

VOTRE ORGANISATION & SES PUBLICS

Les partenaires

(exemples : structures de création et diffusion / lieux de programmation / partenaires des actions culturelles et médiation / prestataires ect.)

Votre organisation mène-t-elle une réflexion sur les modes de relations avec ses partenaires extérieurs afin d'en améliorer leur qualité (exemples : canaux de communication privilégiés, horaires de travail, interconnaissance et réciprocité des relations) :

OUI NON

Si oui, cette réflexion est-elle :

- Formalisée et communiquée auprès de vos partenaires ?

OUI NON EN COURS

- Menée en collaboration avec certains de ses partenaires ?

OUI NON



VOTRE PROGRAMMATION / VOS CRÉATIONS / VOS ACTIONS

Les questions du soin et de l'attention à l'autre sont-elles abordées dans vos programmations / créations / répertoire / actions culturelles ?

OUI NON

Avez-vous déjà envisagé une baisse d'activité dans le but premier d'améliorer ou de garantir le bien-être au travail ?

OUI NON

Votre organisation a-t-elle été amenée à refuser ou modifier une action ou un projet, parce que les conditions de la relation n'étaient pas réunies ?

OUI NON



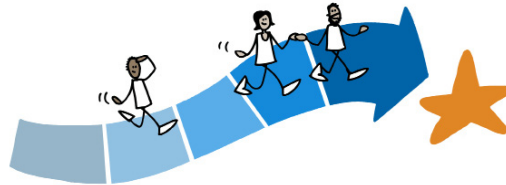
EN CONCLUSION

Estimez-vous que vos réponses mettent en lumière une situation que vous n'aviez pas encore désignée ou formulée ?

0 1 2 3 4 5

A la lecture de ces questions, comment vous situez-vous sur le chemin de la prise en compte de cet enjeu ?

0 1 2 3 4 5



Qu'avez-vous pensé de ce questionnaire ? Qu'a-t-il suscité en vous ? Est-ce un outil que vous avez envie de partager en équipe ?



ALLER PLUS LOIN

Cette étape vous donne-t-elle envie d'aller plus loin ?

Requestionner ses pratiques professionnelles, c'est déjà un premier pas ! Si, au regard de vos réponses intuitives et personnelles, vous avez envie d'agir ou vous vous êtes senti.e en manque d'informations, Scènes d'enfance - ASSITEJ France a commencé une boîte à outils ; ce volet ressource s'étoffera au fil du temps, des contributions et rencontres.

Mes priorités pour la suite



Si vous souhaitez nous partager vos retours sur l'utilisation de l'éthicomètre, écrivez-nous à contact@scenesdenfance-assitej.fr

PETIT LEXIQUE

Éthique de la relation : Nous avons choisi ce terme pour évoquer la capacité à prendre soin de soi et des autres. Dans le champ professionnel qui est le nôtre, les autres représentent nos collègues, collaborateur·rices, les partenaires et les publics.

Care : « Activité caractéristique de l'espèce humaine, qui recouvre tout ce que nous faisons dans le but de maintenir, de perpétuer et de réparer notre monde, afin que nous puissions y vivre aussi bien que possible. Ce monde comprend nos corps, nos personnes et notre environnement, tout ce que nous cherchons à relier en un réseau complexe en soutien à la vie ».

Joan Tronto, *Un Monde vulnérable. Pour une politique du care*, Editions La Découverte, 2009.

Risques psychosociaux - RPS : « Les risques psychosociaux sont définis comme un risque pour la santé physique et mentale des travailleurs. Leurs causes sont à rechercher à la fois dans les conditions d'emploi, les facteurs liés à l'organisation du travail et aux relations de travail. Ils peuvent concerner toutes les entreprises quel que soient leur taille et leur secteur d'activité.

Les risques psychosociaux se trouvent à la jonction de l'individu et de sa situation de travail. Plusieurs types de risques sont à distinguer :

- le stress provenant du sentiment de ne pas atteindre les exigences ou les attentes demandées ;
- les violences internes commises par des travailleurs : conflits majeurs, harcèlement moral ou sexuel ;
- les violences externes, exercées par des personnes extérieures à l'entreprise à l'encontre des salariés ;
- le syndrome d'épuisement professionnel.

Ces risques psychosociaux peuvent être combinés et interagir les uns avec les autres. Par exemple, une situation de violence interne et du stress chez un salarié peuvent engendrer d'autres tensions avec le reste de l'équipe provoquant un stress généralisé dans l'entreprise. »

Définition du Ministère du travail, de la santé et des solidarités.



PETIT LEXIQUE

Droit à la déconnexion : « Admis par la jurisprudence depuis déjà plusieurs années et prévu dans quelques accords d'entreprise, le droit à la déconnexion n'est apparu expressément dans le Code du travail qu'en 2016, dans le cadre de la négociation obligatoire sur la qualité de vie au travail (QVT). A défaut de définition, la loi semble lui assigner comme objectifs d'« assurer le respect des temps de repos et de congé ainsi que de la vie personnelle et familiale ». Il peut s'entendre ainsi comme le droit pour tout salarié de ne pas être connecté à un outil numérique professionnel (smartphone, ordinateur, tablette, messagerie, logiciels etc.) en dehors de son temps de travail, et concerne tous les salariés amenés à utiliser ces nouvelles technologies dans leurs activités professionnelles (travailleurs sédentaires, télétravailleurs, travailleurs dits « nomades » ...). Certains accords d'entreprise retiennent une acception plus large du droit à la déconnexion en reconnaissant la possibilité de s'en prévaloir également durant le temps de travail (mise en place de périodes blanches sans connexion pour favoriser la concentration, les échanges interpersonnels entre collègues...). »

Définition de l'Institut national de recherche et de sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles.

Règlement intérieur : Le règlement intérieur est un document qui fixe les droits et les obligations des salariés au sein de l'entreprise ou de l'établissement. Unité de production isolée géographiquement mais juridiquement dépendante de l'entreprise principale. Ce document est rédigé par l'employeur. Il précise exclusivement les règles applicables au sein de l'entreprise en matière de santé, de sécurité et de discipline. Il fixe en particulier la nature et l'échelle des sanctions que peut prononcer l'employeur à l'encontre du salarié. Il rappelle également les dispositions suivantes :

- Droit de la défense des salariés
- Harcèlements moral et sexuel et agissements sexistes
- Dispositif de protection des lanceurs d'alerte.

(cf. [site du service public](#))



PETIT LEXIQUE

Le DUERP : Le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) recense et évalue les risques présents dans l'entreprise, puis consigne le résultat de l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité auxquels peuvent être exposés les salarié-es. Le DUERP est obligatoire dans toutes les structures dès l'embauche du 1er salarié.

(cf. Site du service public)

CSE : Le comité social et économique (CSE) est l'instance de représentation du personnel dans l'entreprise. Il doit être mis en place dans les entreprises de **11 salariés et plus**.

(cf. Site du service public)

Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE) ou des Organisations (RSO) : La RSE est définie par la Commission européenne comme la responsabilité des entreprises vis-à-vis des effets qu'elles exercent sur la société. En d'autres termes, la RSE désigne la contribution des entreprises aux enjeux du développement durable. Une entreprise qui pratique la RSE va donc chercher à avoir un impact positif sur la société tout en étant économiquement viable.

La norme ISO 26000, standard international, définit le périmètre de la RSE autour de sept thématiques centrales :

- La gouvernance de l'organisation,
- Les droits de l'homme,
- Les relations et conditions de travail,
- L'environnement,
- La loyauté des pratiques,
- Les questions relatives aux consommateurs,
- Les communautés et le développement local.

(cf. Ministère de l'Economie, des Finances et de l'Industrie)

