

Fiche repère

RESSOURCES HUMAINES



Pourquoi une observation acoustique des festivals de plein air ?

La réglementation sonore qui encadre la diffusion des sons amplifiés en France a été renforcée avec le décret Son du 7 août 2017. Cette législation s'applique à tous les lieux diffusant des sons amplifiés, qu'ils soient clos ou ouverts. Or, en plein air, la propagation du son amplifié est bien plus complexe à maîtriser et de nature imprévisible et perméable aux conditions météorologiques. AGI-SON a ainsi lancé une étude observatoire (en 2024 et 2025) auprès de 6 festivals volontaires¹ pour identifier des leviers concrets pour progresser dans la gestion sonore. 3 axes thématiques ont émergé et sont présentés dans ces fiches repères : La médiation, la formation et les ressources humaines.

Panel : Les Trois Éléphants • Hop Pop Hop • Marsatac • Le Cabaret Vert • Les Nuits de Fourvières • We Love Green.

Constat

À trop parler de décibel, d'émergence, de directivité et de performance matérielle, on en oublie parfois l'essentiel : **la gestion sonore, comme toute activité humaine, est avant tout une question de personne et d'organisation.** Les dimensions de management, conditions de travail et ressources humaines sont au cœur de la problématique et impactent directement la qualité de la gestion sonore.

Les quatre festivals observés ont opéré des choix différents dans l'organisation des équipes en charge de la gestion sonore.

L'un des festivals, sous-traite la location et l'exploitation du matériel son de sa grande scène, alors que ses scènes secondaires rassemblent des régisseur·sseuses salariés par le festival et des technicien·nes en contrats avec le prestataire. Cette approche mixte a également la préférence de deux autres festivals du panel. Chacune de leurs scènes rassemble des salarié·es du festival et des technicien·nes du prestataire son. Un autre des festivals fait le choix d'embaucher directement tout le

personnel technique et ne fait appel à un prestataire que pour la location du matériel.

Chaque approche a ses avantages.

Le dernier exemple souligne l'importance du lien de subordination lorsque l'enjeu concerne uniquement l'équipe, la possibilité d'encourager le développement des compétences en son sein et l'instauration d'habitudes de travail qui fluidifient la gestion de l'activité.

Les autres festivals indiquent de leur côté que recourir au personnel du prestataire garantit une connaissance et une maîtrise parfaite du matériel de sonorisation.

Indépendamment de l'organisation choisie, tous les festivals indiquent que les artistes et les producteur·ices accueillis ne font aucune différence dans les échanges entre salariat direct et sous-traitance. De la même manière, la nature du contrat, CDI ou CDDU, ne fait guère de différence.

Reste qu'il est essentiel d'approcher la question de l'organisation des activités pour garantir l'efficacité du travail en matière de gestion sonore.

Perspectives et leviers

Les festivals observés jugent nécessaire de développer la confiance au sein des équipes en charge de la gestion sonore : partage du projet et des valeurs, transparence, fluidité de communication, solidarité et compréhension des enjeux et des contraintes de chaque partie prenante sont des impératifs.

L'un des festivals du panel peut ici partager une intéressante expérience concernant la collaboration entre sonorisateurs et passionnés de sound system. Jusqu'à la naissance d'un langage commun susceptible de rassembler les interlocuteurs, la confiance peine à s'établir. « Une relation de confiance existe entre deux acteurs mutuellement dépendants lorsque la relation établie procure à chacun un sentiment de sérénité lié à l'espérance que ses intérêts seront préservés par

l'autre' ». Pour que ce sentiment de sérénité s'établisse, on mettra sur le temps et on favorisera les moments de rencontre entre les équipes.

La qualité de la gestion sonore repose également sur une définition précise des responsabilités de chaque collaborateur·rice. À cet égard, la formalisation de la répartition des rôles de chacun est une étape clef. Cela concerne aussi bien : le prestataire son, le/la sonorisateur·rice du festival, l'acousticien·ne, le/la directeur·rice technique, le/la régisseur·seuse général scène, la personne responsable de la gestion sonore du festival. Cette répartition des tâches se décline pendant la préparation et pendant l'exploitation du festival. On peut par exemple lire dans ce document très précis : « Le BEA et le responsable de gestion sonore

du festival évaluent et mesurent tout au long de la préparation les impacts des propositions au niveau environnemental. Pendant l'exploitation, ils auront pour mission d'effectuer des relevés et des vérifications de directivité ainsi que l'analyse en temps réel des balises acoustiques traitant uniquement les basses fréquences disposées par le festival. »

Il y a un enjeu à standardiser les profils et à **éclaircir le rôle du responsable de la gestion sonore** afin de le positionner en médiateur.

Pour formaliser cette répartition des rôles, les outils classiques de l'organisation du travail sont les bienvenus : organigramme hiérarchique et fonctionnel, fiche de poste et matrice des responsabilités.

Exemple ci-dessous :

EXEMPLE D'UNE MATRICE :
RÉPARTITION DES TÂCHES DE LA GESTION SONORE.

	Prestataire technique	Sonorisation	Acousticien	Directeur tech	RGS du festival	Régisseur général scène
Exploitation						
Met en place le matériel tel que défini avec le BEA	R	C	C	V		
Assure le calage du système et le suivi de celui-ci	R	C	C	V		
Réalise l'accueil console des groupes artistiques		R				
Calibre les afficheurs		R	C			
Fournir quotidiennement les relevés des afficheurs		R		I		I
S'assure de la bonne application de la directivité		I	R	I		I
Réalise des relevés sur les différents points limites		I	R	I		I

R qui est en charge de sa réalisation

C qui peut être consulté

V qui valide le travail

I qui doit être informé

Perspectives et leviers

(suite)

Bien d'autres axes relevant de l'organisation et des conditions de travail peuvent être mobilisés pour soigner l'efficacité au travail des équipes en charge de la gestion sonore :

- Partager un bilan annuel,
- Favoriser l'interconnaissance, réfléchir et formaliser le système de circulation de l'information,
- Aménager les espaces des régies façade afin de favoriser la qualité du travail,
- Encourager la constitution d'équipes mixtes, gérer les amplitudes de travail...

Dans ce kaléidoscope de mesures, la question de l'évolution des compétences et de la formation est essentielle. C'est en ce sens qu'AGI-SON a proposé la formation « Gérer les risques sonores dans les ERP ».²

¹ Laurent Karsenty, La confiance au travail, Octares éditions, 2013

² Plus d'informations dans la fiche repère dédiée à la formation

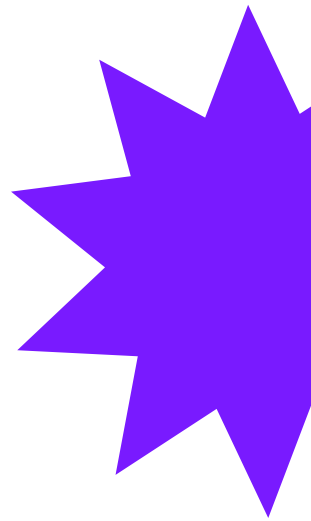
Indicateurs d'efficacité

En dehors des indicateurs classiques de suivi RH (nombre d'accident du travail, absentéisme, sollicitation du CSE...), des indicateurs spécifiques peuvent être mobilisés :

- **Diminution des conflits au sein des équipes en charge de la gestion sonore** : la fluidité du dialogue et la capacité à traiter les conflits sans heurts sont un important indicateur de confiance.
- **Diminution des incidents techniques liés à des erreurs humaines et capacité à traiter les urgences**. Cet indicateur est un reflet de l'expérience et du niveau de qualification des professionnels.
- Niveau de satisfaction des équipes intermittentes d'une édition à l'autre. Cet indicateur rend compte de la satisfaction au travail des collaborateur·rices.

Idées reçues

- ✗ La qualité du son repose exclusivement sur le sonorisateur de l'artiste.
- ✗ Les techniciens intermittents du spectacle ne se managent pas.
- ✗ La gestion sonore est une question purement technique, la dimension humaine est négligeable et le sujet ne concerne pas les équipes administratives ou artistiques.
- ✗ Les équipes techniques en charge de la gestion sonore des festivals sont professionnelles ! Elles savent ce qu'elles doivent faire ! Pas besoin de formuler clairement ses attentes, de contractualiser et de faire un suivi.



Ce qu'il faut retenir

La gestion sonore dépasse les aspects techniques pour intégrer des enjeux de management, de conditions de travail et de gestion des ressources humaines, qui impactent directement la qualité du travail.

- ✓ **La confiance et le dialogue entre les équipes**, basé sur des valeurs partagées, la transparence, et la compréhension mutuelle, est essentielle. Les festivals insistent sur l'importance de créer des moments de rencontre et d'établir un langage commun pour améliorer la collaboration, notamment entre profils différents.
- ✓ **Une répartition précise des responsabilités entre les acteurs** est cruciale pour l'efficacité. Il est important de formaliser ces rôles (organigrammes, fiches de poste, matrices de responsabilité) pour coordonner les tâches pendant la préparation et l'exploitation.
- ✓ **La standardisation des profils et la clarification des rôles**, notamment celui du responsable de gestion sonore, permettent de le positionner comme médiateur entre les parties prenantes, évitant ainsi les tensions.

3 questions

Guillaume AUBRY Ingénieur son en tournée

Sur la route depuis une vingtaine d'années, il connaît maintenant la plupart des salles françaises et a été confronté à toutes sortes de configuration en matière de gestion sonore. Samedi 17 juin 2023, Guillaume Aubry accompagnait Josman qui jouait sur la scène principale du festival Marsatac.

1/ Pouvez-vous décrire votre métier et vos enjeux en matière de gestion sonore ?

J'essaie de faire en sorte que ça sonne pour que l'audience puisse écouter confortablement et puisse avoir les références sonores pour danser. Kick snare équilibré, mélodie et voix qui portent la chanson. Pour ça, il faut que le système soit bien calé, bien sûr. À ce sujet, je dois dire que j'ai un défi avec les Line Array. Ce système est fait pour tirer loin, fort et clair, mais pas nécessairement sur le public qui se masse en devant de scène. Je pense, peut être à défaut, que c'est un système créé pour porter la voix.

En musique on a besoin d'un bas mid puissant avec plus d'impact à ces fréquences. En festival, il peut arriver que le public proche de la scène a souvent moins de pression sonore que les personnes se mettant en arrière pour discuter.

2/ En quoi le travail sur la gestion sonore entrepris par le festival Marsatac est perceptible à votre niveau ?

À Marsatac, la question de la gestion sonore est un sujet clef. On sent que cette question est bien plus travaillée qu'ailleurs. Par exemple, la régie est étudiée pour avoir un rendu très propre avec un peu de traitement acoustique.

Pour moi c'est la clef. Dans certains festivals, les conditions de travail sont tellement inadaptées qu'on ne

comprend pas ce qu'on fait. (régie désaxée sans traitement. Métal et bâches plastiques dans la régie) Tu n'entends pas le mix et tu peux avoir tendance à jouer trop fort. Ce n'est pas le cas à Marsatac. On sent que le calage du système a fait l'objet d'un véritable travail et la régie permet de travailler de manière efficace. Améliorer les conditions d'écoute du sonorisateur permet d'améliorer le mix et de limiter les émergences.

3/ Marsatac a entrepris un travail important de définition des responsabilités de chacun en matière de gestion sonore. Comment l'avez-vous perçu et apprécié ? Quel regard portez-vous sur le rôle de responsable de gestion sonore ?

Dans trop d'événements, l'ingénieur du son du festival fait la police et ce n'est pas son métier. Ça peut créer des tensions. Il y a parfois un affrontement pour respecter la limite de 102 décibels, mais les tensions existent surtout lorsque le système est mal calé. C'est le cas quand on vous impose de respecter les 102 décibels, mais que vous sentez que vous jouez bien dessous, surtout pour le public devant ! Le responsable gestion sonore mis en place par Marsatac est une excellente idée. Une personne dans le lien, dans la médiation qui soit en mesure de comprendre les enjeux et qui puisse être une courroie de transmission de l'information. C'est un poste pertinent, car pour traiter de la gestion sonore, il faut être en mesure de discuter avec tout le monde.



AGI-SON : Un réseau national engagé pour une bonne gestion sonore

Depuis plus de 20 ans, l'association d'intérêt général AGI-SON défend la création et la qualité sonore dans l'écoute et la pratique des musiques amplifiées. Fondée par les organisations professionnelles du spectacle, AGI-SON est un espace unique de ressources et de concertation entre toutes les parties prenantes de la gestion sonore dans les sons amplifiés : métiers de la musique et du son, pouvoirs publics, artistes, fabricants de matériels, bureaux d'études acoustiques. Elle questionne le secteur musical, impulse de nouvelles pratiques, engage des travaux et développe des outils pour accompagner les professionnel·les dans les évolutions réglementaires et les multiples enjeux du sonore qu'ils soient artistiques, sanitaires et sociétaux.

OBJECTIFS :

- Contribuer à la prévention des risques auditifs en direction du public et des professionnel·les
- Encourager les initiatives dans le domaine de l'éducation au sonore
- Accompagner le secteur face aux enjeux liés aux sons amplifiés et aux évolutions réglementaires
- Parvenir à une gestion sonore maîtrisée, conciliant santé publique, respect de l'environnement et expression artistique.

L'association fédère **plus de 80 adhérents** sur le territoire français. Ses actions se déploient au niveau national grâce à son réseau d'**une trentaine de relais régionaux**.

SES MEMBRES :

AGRRL • ARA • Avenir Santé • CaféMusic' • Coin Coin Prod / Formassimo • Collectif Culture Bar-Bars • Collectif des Festivals • De Concert • Dub Camp • Eco Sonore • Ekhoscènes • FEDELIMA • Fédération Grabuge • Fédération Hiéro Limoges • FNEIJMA • FNSAC-CGT • FRACA-MA • France Festivals • Glaz'Art • Grand Bureau • Haute Fidélité • Kalif • L'Ampérage • L'Autre Canal • L'Echonova • La Cartonnerie • La Coopérative de Mai • La Cordo • La féma • La Lune des Pirates • La Nef • Le Cepac Silo • Le Cercle • Le Châtelet • Le Galxie • Le Pôle des Pays de la Loire • Le Zenith de Strasbourg • Les Nuits de Fourvière • MAP • Marsatac • Mus'Azik • NORMA • Octopus • PAM • PRMA • REDITEC • Réseau Jack • RIF • RIM • Salon de Musique • SFA • SMA • SNAM-CGT • SNARK • Superforma • Supermab • SYNPASE • SYNDEAC • Techno+ • The Peacock Society • We Love Art Events • We Love Green • Yardland • Youz Production • Zone Franche

Membre associé : CIDB • Centre d'information et de document sur le Bruit