

LIVRE
BLANC

**État des lieux et
perspectives de la
lutte contre les
Violences Sexistes
et Sexuelles
en milieu festif**

SOMMAIRE

Propos liminaire

Remerciements

Introduction

1. État des lieux

1.1. Chronologie de la lutte contre les Violences Sexistes et Sexuelles¹ (VSS) en milieu festif

1.2. Définition d'un dispositif de VSS à destination des publics

1.3. Quatre études de référence de 2018 à 2025

1.4. Bilan des recommandations et leur mise en œuvre ces dernières années

2. Modélisation et professionnalisation

2.1. Changer de paradigme, de « prestataire de sécurité » à « partenaire de sécurité »

2.2. Conditions d'exercice des personnes référentes VSS internes aux structures

2.3. Référentiel des postes de coordination 360° de sécurité internalisés

2.4. Structuration des associations de VSS et implication des publics

3. Perspectives

3.1. Plaidoyer pour une mobilisation générale : opérateurs, réseaux culturels, opérateurs sûreté et centres de formation

¹. Ce terme désigne l'ensemble des comportements sexistes ou sexuels portant atteinte à la dignité ou à l'intégrité d'une personne.

3.2. Vers une nouvelle étude

3.3. Une formation complémentaire pour les personnels de sûreté

Feuille de route

Annexes

A1. Ressources

A2. Bibliographie

A3. Contacts utiles

A4. Lexiques

A5. Fiches outils et modèles de documents

Ce livre blanc est le résultat d'un cycle de rencontres professionnelles et de journées de coconstruction intitulé **« Lutte contre les VSS en milieu festif : effets positifs et prochains pas »**.

Cette initiative portée par le dispositif **Safer** est née de la volonté de réunir et de faire dialoguer les communautés professionnelles qui promeuvent le respect et la sécurité de toutes et tous.

L'ambition est double :

- projeter ensemble des perspectives permettant de fluidifier la prise en charge des violences sexistes et sexuelles (VSS²) ;
- recenser les freins rencontrés et mettre en lumière les bonnes pratiques existantes.

Safer, fort de quatre ans d'expertise sur le terrain et plus de 250 événements accompagnés, a mandaté l'institut Gece pour mener une étude auprès de 10 000 personnes ayant participé en 2024 à l'un des sept festivals accompagnés par son équipe. L'objectif : évaluer la perception des dispositifs de lutte contre les VSS en milieu festif et identifier les attentes en matière de prévention.

Plutôt qu'une simple restitution de cette étude, il a été imaginé la production d'un cycle de rencontres, articulé en deux temps forts (avril et mai 2025), réunissant une centaine de personnes qui représentent les musiques actuelles, les institutions, des acteurs de la sûreté, de la formation et des associations d'accueil de victimes de VSS.

Ce cycle de rencontres a bénéficié du soutien de la commission Égalité et Inclusion du Centre national de la Musique (CNM). Le présent livre blanc a quant à lui été soutenu par le CNM et le ministère de la Culture, que nous remercions.

². VSS : violences sexistes et sexuelles. Cette abréviation sera utilisée tout au long du document. Ce terme désigne l'ensemble des comportements sexistes ou sexuels portant atteinte à la dignité ou à l'intégrité d'une personne.

DÉROULÉ DU CYCLE DE RENCONTRES

Temps 1, le 3 avril à FGO-Barbara, à Paris : Ce premier temps a été ouvert par Alessandra Andouard pour le **CNM** et Irène Basilis, Haute Fonctionnaire à l'égalité, à la diversité et à la prévention des discriminations pour le **ministère de la Culture**.

Il a été l'occasion de faire un point en plénière sur les différentes études qui ont été menées sur ce sujet : l'étude sociologique de Stourm (Mission de lutte contre le sexisme dans les musiques actuelles en Bretagne) nommée « La Fête appartient-elle aux hommes ? Rapport d'enquête sur les violences sexistes et sexuelles en festival », présentée par Sarah Karlikow, cocréatrice de **Stourm**. Stourm est portée par cinq structures : le festival Astropolis, le Collectif des festivals, Supermab, HF+ Bretagne et le collectif L'Orange Bleue.

Puis Justine Noël, responsable de **Safer**, a exposé les résultats de l'étude « Prévenir, protéger, agir : l'impact du dispositif Safer sur les publics festivaliers », commanditée par Safer.

Domitille Raveau a clos cette première partie avec la présentation de l'étude de **Consentis** sur les VSS en milieu festif réalisée en 2025, permettant ainsi une actualisation des résultats de l'enquête de 2018.

Louise Gasté, sociologue pour le cabinet d'études en sociologie **Les Petites Voix**, a été invitée à partager et commenter avec plus de hauteur les résultats de ces enquêtes.

Camille Muller, responsable RSE du **Cabaret Vert**, a partagé son retour d'expérience sur la mise en place d'un dispositif Safer, en apportant le point de vue spécifique d'un festival.

Les 50 personnes présentes ont été scindées en deux groupes pour les ateliers qui suivaient :

- le premier sur les enjeux de formation et de structuration des postes chargés de mission VSS internes aux structures, où il a été question d'identifier le cadre de travail, les freins et besoins de ces nouveaux métiers via la création d'une fiche mission type ;
- le second sur la construction d'outils pour favoriser la bonne compréhension des enjeux entre opérateurs culturels

et agences de sûreté, où nous avons notamment établi un lexique de la sûreté, un autodiagnostic à destination des organisations, un cahier des charges et un contrat type incluant un volet VSS à destination des structures culturelles souhaitant faire appel à un prestataire de sûreté.

Temps 2, le 30 mai à la Vieille Charité, à Marseille : dédié à l'échange intersectoriel (culture, musique, événementiel, prévention et sûreté), avec pour objectif d'identifier les difficultés et les effets positifs de ces dispositifs et d'entendre toutes les personnes agissant dans ce domaine : le besoin en formation, le financement de ces dispositifs notamment. Ces mises en situation et précisions ont permis de faire un état des lieux sincère des besoins et ajustements nécessaires pour imaginer de futures politiques publiques, plus efficaces et plus en adéquation avec la mise en sécurité de nos publics lors de nos événements.

Ce livre blanc est le fruit d'un travail de coopération. Il se veut être un outil ressource, mais aussi un passeur d'informations et de préconisations, notamment pour favoriser le dialogue intersectoriel et interministériel sur la question de la lutte contre les violences sexistes et sexuelles dans le secteur culturel, en s'appuyant sur l'expérience acquise au sein du secteur des festivals de musiques actuelles. En outre, ces propositions peuvent être transposées plus largement au secteur événementiel. Ce livre blanc se fait également l'écho des résultats et hypothèses des séances de travail, mais aussi des entretiens qui ont pu suivre avec des institutions qui souhaitent prendre part au dialogue mais n'ont pas pu se rendre disponibles dans le temps imparti. Il s'inscrit dans une démarche d'équilibre entre un fonctionnement militant (autogestion, gestion de conflits, non-intervention systématique du judiciaire) et un fonctionnement propre aux petites ou moyennes organisations, face aux obligations légales de grands événements, avec une logique (et une demande de l'exécutif local) de judiciarisation systématique des VSS.

Ce travail ne vise pas à répertorier les fonctionnements associatifs ou des collectifs bénévoles, voire alternatifs, ni à plaider pour eux, même s'il en parle, notamment dans les origines des initiatives engagées contre les VSS dans le milieu festif.

Enfin, afin de rendre ce texte aussi inclusif que possible et fidèle aux réalités sociales qu'il aborde, nous avons fait le choix d'un langage épïcène.

Remerciements

L'ensemble des personnes intervenantes sur les différentes tables rondes du cycle de rencontres (par ordre chronologique des prises de parole) :

Béatrice Desgranges – Direction générale – Orane (Marsatac – Safer)

Alessandra Andouard – Responsable égalité et inclusion – Centre national de la Musique

Irène Basilis – Haute Fonctionnaire à l'égalité, la diversité et la prévention des discriminations – Ministère de la Culture

Camille Muller – Responsable développement durable – Festival Cabaret Vert

Justine Noël – Responsable de projet – Safer

Sarah Karlikow – Cocréatrice – mission Stourm, membre active de HF+ Bretagne

Domitille Raveau – Cofondatrice et responsable communication – Consentis

Louise Gasté – Sociologue – Les Petites Voix

Stéphanie Gembarski – Coordinatrice des dynamiques liées à l'égalité, aux diversités et aux pratiques artistiques et culturelles – Fedelima

Pierre Chaput – Direction – File7

Romain Pichon – Responsable RSO – V and B Fest'

Anne-Lise Vinciguerra – Direction – La Petite

Marion Robinet – Responsable de la vie syndicale – SMA

Aurélie Berducat – Accompagnement en ingénierie culturelle – Les Ateliers demain

Christophe Denoyelle – Direction – Step by Step Sécurité

Philippe Cuvelette – Directeur, Risk Manager – Moë-Kan

Tyka Raimundo – Régisseuse générale, Chargée de sécurité incendie, sûreté, secours et dispositifs VSS

Naïma Bourgault – Direction – FGO-Barbara, Les 3 Baudets et toute son équipe

Stéphane Beroud – Délégué territorial Sud – Conseil national des activités privées de sécurité, Ministère de l'Intérieur

Clément Rabiller – Directeur général adjoint Ville plus juste, plus sûre, plus proche, Directeur santé publique et inclusion – Pôle Inclusion et droits des femmes, Ville de Marseille

Cécilia Salone – Direction – Bird Formation, adhérente Ufacs

Vanessa Garouche – Direction – CIDFF, Arles

Pierre-Alain Etchegaray – Direction – Cabaret Aléatoire

Nathalie Solia – Direction – Fiesta des Suds

Mélanie Gourvès – Direction – Les Catherinettes

L'ensemble des personnes participantes sur les différents temps qui ont jalonné le cycle de rencontres (tables rondes, ateliers et débats) et ayant contribué aux contenus produits et diffusés à travers ce livre blanc.

L'ensemble des personnes relectrices et ayant contribué à ce livre blanc :

Angeline Mafelly – Chargée de production – Safer

Anne-Lise Vinciguerra – Direction – La Petite

Alexandrine Bruyer – Régisseuse – Le Camji (Scène de Musiques Actuelles de Niort) & autres festivals

Alexis Bernigaud – Chargé de production – Safer

Christophe Denoyelle – Direction – Step by Step Sécurité

Chloé Bonnet – Chargée de mission – France Festivals

Clémentine Roul – Juriste et coordinatrice des actions de prévention – Consentis

Domitille Raveau – Cofondatrice et Responsable communication – Consentis

Julie Lalloué – Coodordinatrice et formatrice – Consentis

Léa Vernhet – Coordinatrice – Mission Stourm, HF+ Bretagne, Collectif des festivals

Louis Lourdou – Chargé de mission prévention et réduction des risques – Octopus

Marie Ponthieux – Pratiques responsables et animations territoriales – Le RIF

Mélanie Gourvès – Direction – Les Catherinettes

Mélodie Parpex – Cofondatrice – Les Établi·e·s

Olivier Galand - Direction – Pôle de coopération des Acteurs de la filière Musicale en Région Sud & Corse

Philippe Cuvelette – Directeur, Risk Manager – Moë-Kan

Romain Pichon – Responsable RSO – V and B Fest'

Sarah Karlikow – Cocréatrice – mission Stourm, membre active de HF+ Bretagne

Sylvie Causera – Cofondatrice – Les Établi·e·s

Stéphanie Gembarski – Coordinatrice des dynamiques liées à l'égalité, aux diversités et aux pratiques artistiques et culturelles – Fedelima

Tyka Raimundo – Régisseuse générale, chargée de sécurité incendie, sûreté, secours et dispositifs VSS

Direction de la publication

Béatrice Desgranges – Direction générale – Orane
(Marsatac et Safer)

Comité de rédaction et de coordination :

Aurélié Berducat – Accompagnement en ingénierie
culturelle – Les Ateliers de demain

Hélène Boterf – Chargée de production – Safer

Hévéra Dzendolo – Assistante de production – Safer

Juliette Touzard – Responsable communication – Safer

Justine Noël – Responsable de projet – Safer

Laurence Chansigaud – Directrice communication et
partenariats – Orane (Marsatac et Safer)

Production éditoriale

Alice Cannard – Graphisme et mise en page

Aurélié Berducat – Rédaction du rapport

Messaline Durand – Relecture et correction

Catherine Lesage – Soutien à la relecture

Introduction

Le milieu festif désigne l'ensemble des espaces et événements dédiés à la fête, au divertissement et à la convivialité : concerts, festivals, clubs, bars, free parties ou encore soirées privées. Ces environnements, propices au relâchement et à la socialisation, rassemblent les équipes organisatrices et techniques, les artistes, les publics, mais aussi l'ensemble des dynamiques sociales et culturelles qui s'y expriment.

Ces espaces sont également traversés par des rapports de pouvoir et de genre qui favorisent l'apparition de violences sexistes et sexuelles (VSS). Si la médiatisation croissante des affaires de VSS a permis de visibiliser l'ampleur du phénomène dans toutes les sphères de la société, il trouve un écho particulier dans les espaces festifs, en raison des risques spécifiques qui y sont associés.

Dans ce livre blanc, l'attention est portée sur le secteur des festivals de musiques actuelles, qui se caractérise par une grande diversité : publics accueillis, esthétiques musicales représentées, formats d'événements... Cette hétérogénéité implique des dynamiques variées en matière de prévention, d'organisation et de rapport à l'espace public..

En France, l'apparition du sujet des VSS en milieu festif s'inscrit dans la reconnaissance des VSS dans la société comme un problème d'ampleur et l'expression d'un système de domination patriarcale, reconnaissance permise par des mobilisations féministes s'étant développées de la deuxième moitié du XX^E siècle à nos jours.

Ainsi, les VSS en milieu festif doivent être analysées comme un phénomène systémique. Elles reflètent, parfois de manière amplifiée, les violences sexistes présentes dans l'ensemble de la société. Les spécificités de la fête (consommation d'alcool et de substances psychoactives, les dynamiques de groupe (dynamiques d'appropriation de l'espace physique et sonore par les hommes cisgenres), rapports de genre exacerbés)) renforcent la nécessité d'une approche adaptée et transversale. L'imaginaire collectif de « lâcher prise » associé à la fête provoque aussi une minimisation des VSS particulièrement forte et l'adoption de comportements sexistes, sexualisants, racistes ou encore transphobes qui n'auraient pas forcément lieu dans d'autres espaces. Cela conduit à des événements musicaux où les VSS et les discriminations sont trop souvent banalisées.

Traiter cette question exige donc une approche adaptée, qui reconnaît la singularité de la fête et ses codes. Il est essentiel d'identifier les causes profondes des comportements violents qui s'y produisent. De nombreuses solutions ont émergé pour rendre les espaces festifs plus inclusifs, elles seront détaillées tout au long de ce livre blanc. Les opérateurs culturels se font donc l'écho de la sensibilisation, de la formation, et de l'accompagnement des publics et de leurs équipes à la lutte contre les VSS.

Par ailleurs, il est important de rappeler que les dispositifs VSS se sont souvent ajoutés aux dispositifs de sécurité déjà obligatoires. Un festival ou un lieu doit en effet disposer :

- d'un dispositif de sécurité incendie (Service de Sécurité Incendie et d'Assistance à Personnes (SSIAP), selon la jauge) ;
- d'un dispositif de sûreté (personnels de sécurité) pour prévenir les actes de malveillance ;
- à partir d'une certaine capacité, d'un poste de secours (Croix-Rouge, Croix-Blanche, etc.).

Ces personnels sont engagés sur des missions précises qui ne leur permettent pas d'être disponibles pour la prise en charge des VSS. À ce jour, ils ne sont par ailleurs pas formés à ce type de situations. Ce constat a largement renforcé la

nécessité de dispositifs spécialisés et adaptés.

Le contexte d'inflation généralisée a accentué les difficultés : les coûts de production et de diffusion des événements (transport, technique, hébergement, charges, salaires...) augmentent, et nombre de structures renoncent à mettre en place des dispositifs de prévention, faute de moyens financiers suffisants. Pourtant, les études récentes soulignent l'importance de ces dispositifs : pour 28 % des publics interrogés dans l'étude Safer 2025, leur présence est un critère décisif pour participer à un festival.

Ce livre blanc s'articule en trois parties. La première est un état des lieux qui permet de rendre compte de la genèse des différentes préconisations déjà posées par le secteur. La deuxième est le résultat du travail mené lors du cycle de rencontres « Lutte contre les VSS en milieu festif : effets positifs et prochains pas », contenant des réflexions intersectorielles et des préconisations. Il y est question de modélisation et de professionnalisation, en s'appuyant sur des retours d'expérience qui permettent de dessiner des référentiels de métiers et une coopération intersectorielle. La troisième et dernière partie s'attache à relever les manques des politiques publiques et à proposer des solutions pragmatiques pour faire évoluer nos actions. Cela prend la forme d'une liste de préconisations ainsi que d'un plaidoyer pour une mobilisation collective. Le volet annexe se veut une partie très pratique et permet au secteur de se mettre en chemin de façon pragmatique.

I. État des lieux

1.1. Chronologie de la lutte contre les VSS en milieu festif

DE #METOO À LA PRÉVENTION DES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES EN MILIEU FESTIF

L'émergence des dispositifs de lutte contre les VSS en milieu festif peut être retracée à partir de plusieurs jalons.

En 2016, en Angleterre, un collectif met en lumière pour la première fois l'ampleur des violences sexistes et sexuelles dans les milieux festifs. Pour y répondre naît l'initiative « Ask for Angela » : un dispositif combinant des formations pour le personnel des établissements nocturnes et des campagnes d'affichage invitant les femmes et minorités de genre à demander discrètement de l'aide lorsqu'elles se sentent en danger. Ce modèle, né dans les milieux militants, inspire par la suite de nombreuses initiatives à l'international³.

En France, la réflexion prend de l'ampleur à partir de 2018, dans le sillage des mouvements #MeToo (hashtag créé par la militante féministe afro-américaine Tarana Burke dès 2006)" et #MusicToo, portés par des personnalités publiques qui

³. On peut noter également, parmi les initiatives européennes : le plan Sacha (Belgique, 2018), dispositif de prévention des violences sexistes et sexuelles en milieu festif, reposant sur la sensibilisation du personnel et l'accompagnement des victimes ; la charte Aretha (Suisse, 2019), charte de bonnes pratiques adoptée par des établissements culturels et festifs pour prévenir et traiter les violences sexistes et sexuelles ; ainsi que le mouvement belge #BalanceTonBar (2021), campagne militante dénonçant les agressions sexistes, sexuelles et les cas de soumission chimique dans les bars et les clubs.

brisent le silence autour des violences sexistes et sexuelles. La mobilisation dans le secteur de la musique fait suite à ces nombreuses affaires dénoncées et médiatisées dans le monde du cinéma. La réponse du Centre national du Cinéma inspirera celle du Centre national de la Musique, l'outil de la conditionnalité de l'accès aux aides publiques viendra en complément du droit du travail protéger les personnels du secteur. Toutefois, ce sont d'abord les collectifs militants, à l'intersection du monde de la musique et de l'engagement féministe, qui s'emparent du sujet en visibilisant les témoignages des victimes et en engageant des actions de prévention sur le terrain.

L'été 2018 marque aussi un moment clé : après la victoire de la Coupe du monde de football, les médias relaient massivement les nombreux témoignages d'agressions sexuelles survenues dans l'espace public lors des célébrations. Ce choc médiatique, ajouté aux témoignages publics et au travail des collectifs de terrain, contribue à renforcer l'attention portée aux violences sexistes dans les espaces collectifs, y compris festifs.

LES PREMIÈRES MOBILISATIONS FRANÇAISES (2018)

En 2018, l'association **Consentis** publie une étude inédite sur les violences sexuelles dans les lieux festifs français, soulignant que 60 % des femmes ont déjà été victimes de harcèlement ou d'agression sexuelle en milieu festif et que 57 % d'entre elles se sentent en insécurité lorsqu'elles sont seules dans un espace festif. L'objectif est, au-delà de créer des chiffres (jusqu'alors inexistantes) et d'ouvrir le débat public, de construire des actions de prévention efficaces.

Inspirée par les stands de réduction des risques (RDR), l'association présente les résultats de l'enquête dans des festivals et boîtes de nuit, en tenant directement des stands de sensibilisation.

La même année, une première formation expérimentale est organisée au Cabaret Aléatoire (Marseille), avec le soutien de l'Assurance Formation des Activités du Spectacle (Afdas). En effet, la Scène de Musiques Actuelles (Smac) met en œuvre avec ses équipes un large programme de lutte contre les VSS

incluant une campagne de communication et une formation pour ses équipes coconstruite avec Anaïs Bourdet (Paye ta Shnek – Mauvaise compagnie) et Elsa Miské (Zazem), et portée juridiquement par Urban Prod.

Parallèlement, les CIDFF (Centre d'Informations des Droits des Femmes et des Familles) de la région Sud engagent une campagne de sensibilisation (« Violence, je te quitte ») pour porter la prévention des violences conjugales au plus près des jeunes. Le festival Marsatac devient rapidement un partenaire naturel de cette démarche. Si la campagne visait initialement les violences conjugales, les échanges sur place révèlent rapidement l'ampleur des violences sexistes et sexuelles vécues dans les lieux festifs : attouchements, comportements oppressants ou intrusifs...

LA STRUCTURATION DES ACTIONS COLLECTIVES (2019-2021)

En mai 2019, 25 festivals des Pays de la Loire, réunis au sein du pôle Musiques actuelles Pays de la Loire (Pôle 44) et coordonnés par la Fédération des lieux de musiques actuelles (Fedelima), lancent la campagne « Ici c'est cool ». Ce programme de prévention vise les violences sexistes, sexuelles, racistes et homophobes dans les espaces festifs. Il repose sur des formations financées par l'État, des actions de communication visibles pour le public et la promotion de valeurs communes : respect, diversité, convivialité.

Ce dispositif, initialement régional, est rapidement déployé à l'échelle nationale via la coopération des réseaux de musiques actuelles. Avec le soutien du CNM, cette campagne devient une référence nationale.

Dans le même temps, d'autres initiatives voient le jour :

→ **Les Catherinettes** développent des actions de prévention et des modules de formation.

→ **Consentis** poursuit ses actions de terrain.

→ **Label et la Fête**, projet porté en Occitanie par Octopus et Act Up Sud-Ouest, intègre dès 2020 la lutte contre les VSS et les LGBTQIA+phobies en milieu festif. Ce programme comprend une formation obligatoire pour les organisateurs, la diffusion

de campagnes de prévention (visuels sur le harcèlement, les agressions, les LGBTQIA+phobies et la soumission chimique), ainsi qu'un accompagnement dédié.

→ **Main Forte** développe également des dispositifs de prévention et de sensibilisation à destination des organisateurs et des publics.

→ De nombreux collectifs locaux et émergents, qui renforcent la structuration nationale du mouvement.

En 2019, pendant que les campagnes de prévention sont menées très largement sur les lieux de diffusion et les festivals, le Hellfest⁴ est interpellé sur Facebook par une jeune femme qui témoigne d'un viol. Le communiqué de réponse du Hellfest⁵ devient un cas d'école de communication de crise ratée.

La pandémie de Covid-19 (2020-2021) bouleverse le terrain : festivals et clubs étant fermés, les associations ne peuvent plus tenir de stands. Elles se réorientent vers la formation directe des équipes (salariés, bénévoles, prestataires), ce qui permet d'ancrer la prévention des VSS en amont des événements.

Les restrictions et confinements interrompent temporairement l'activité festivalière et festive et poussent les équipes de Marsatac à approfondir le sujet en interne. Profitant de l'année blanche, elles posent les bases de ce qui deviendra l'année suivante, en 2021, Safer : un programme global de prévention, de sensibilisation et d'intervention sur le terrain. Son approche est innovante, avec une application mobile permettant aux publics de signaler en temps réel une situation de harcèlement, d'agression ou de malaise. L'application est couplée à un dispositif de maraude sensibilisé et identifiable, capable d'intervenir rapidement sur le terrain et de prendre en charge les victimes et témoins de VSS, sur un stand tenu par des professionnels de la prévention.

⁴. Le Parisien, « Accusations de viol au Hellfest : les festivaliers mobilisés pour retrouver l'agresseur », 1er juillet 2019.

⁵ . Hellfest, communiqué officiel concernant une agression au Hellfest 2019, Facebook, 28 juin 2019.

La démarche de l'association Orane, qui est à l'initiative de Safer, est de centraliser la recherche et développement de l'application pour favoriser l'accessibilité et la mutualisation d'un outil performant pour toutes les organisations, et ce dans la poursuite d'un intérêt général. C'est d'ailleurs cette démarche d'intérêt général qui a été encouragée à travers les subventions du Centre national de la Musique et du ministère de la Culture. Progressivement, Safer devient un dispositif global, combinant outils numériques, sensibilisation pour les équipes organisatrices, campagnes de communication et accompagnement spécialisé des festivals.

La création du Centre national de la musique et de sa commission Égalité permet de soutenir financièrement de nombreuses initiatives. Le CNM joue alors un rôle déterminant en conditionnant les aides et l'affiliation à ses services. Depuis 2021, le CNM a mis en place un protocole de lutte contre les VHSS annexé au Règlement général des aides (RGA). Jusqu'à présent, les affiliés devaient transmettre un engagement signé qui demandait aux structures de :

- former leur responsable légal aux fondamentaux en matière de VHSS ;
- informer et sensibiliser les équipes à la lutte contre les VHSS ;
- mettre en place un dispositif de signalement ;
- engager un suivi et évaluer les actions mises en place.

Le Règlement général des aides (RGA) du CNM en matière de lutte contre les VHSS reprend les mêmes points. Il est consultable en ligne⁶.

Ces mesures fortement restrictives ont largement contribué à faire de ce sujet une priorité pour l'ensemble du secteur. Les droits de tirage sont aussi conditionnés à ces obligations depuis 2025. Cependant, pour ce qui est de la lutte contre les VSS à destination des publics, le CNM considère que cela

⁶. « FAQ Affiliés : Engagement Lutte contre les violences et harcèlement sexistes et sexuels (VHSS) », Centre national de la Musique, 2025.

relève du champ de la sécurité des publics, et donc de la responsabilité des opérateurs. Il n'y a donc à ce jour aucune obligation en tant que telle à proposer des dispositifs de mise en sécurité des publics dans les événements soutenus.

NOUVELLES URGENCES ET ÉLARGISSEMENT DES DISPOSITIFS (2022-2025)

En 2022, une vague d'alertes autour de cas de soumissions chimiques (notamment par piqûres) secoue le milieu festif. L'ampleur des témoignages suscite une prise de conscience nationale et accélère le déploiement d'outils spécifiques, soulignant l'urgence de repenser l'intervention en matière de prévention dans les espaces festifs. La cellule de Radio France enquête et publie en octobre un article à ce sujet sur son média France Info⁷.

Le sujet des piqûres fait une nouvelle fois l'objet d'une médiatisation accrue lors de la Fête de la musique 2025.

En 2023, c'est un autre événement qui vient nourrir le débat sur les dérives de la sous-traitance de prestations par les agences de sûreté, après deux plaintes pour viol au Insane Festival à Apt (84), signe que les VSS s'imposent et que la société doit proposer des solutions pour lutter contre.

Les données officielles viennent structurer ce débat public.

L'ANSM et le Réseau français d'addictovigilance publient en 2024-2025 des synthèses montrant que les lieux festifs concentrent la part la plus importante des signalements « suspects », avec une forte majorité de victimes femmes. Ces travaux contribuent à cadrer la prévention et la vigilance en milieu festif⁸.

⁷. France Info, « Piqûres en soirée : 2 100 plaintes ont été déposées en 2022, une psychose pour peu de cas concrets », Le choix de France Info, 7 octobre 2022.

⁸. ANSM (Agence nationale de sécurité du médicament et des produits de santé) et Réseau français d'addictovigilance, « Soumission chimique, vulnérabilité chimique : Rapport d'enquête nationale (Étude n° 18 de 2022) », 31 mai 2024.

Le Crafs⁹ porte l'enquête nationale sur la soumission chimique, qui identifie des signaux récurrents (poids des médicaments psychoactifs sédatifs, progression de certaines drogues comme la MDMA), et alimente la veille sanitaire ainsi que les mesures de prévention et d'orientation des victimes¹⁰.

Le 9 octobre 2024, l'Assemblée nationale adopte à l'unanimité une proposition de résolution créant une commission d'enquête sur les violences dans le cinéma, l'audiovisuel, le spectacle vivant, la mode et la publicité. Le rapport final (avril 2025) inclut une recommandation transposable aux événements accueillant du public : former systématiquement le personnel de sécurité à la prévention et à la gestion des VSS.

⁹ . Crafs : Centre de référence sur les agressions facilitées par les substances.

¹⁰. CEIP-A Paris (structure qui a ensuite créé le Crafs en 2024) et Réseau français d'addictovigilance, « Soumission chimique : Résultats de l'enquête nationale 2022 (Étude n° 18) », 2022.

1.2. Définition d'un dispositif de VSS à destination des publics

Un dispositif de lutte contre les violences sexistes et sexuelles (VSS) en milieu festif désigne l'ensemble des moyens humains, matériels et organisationnels mis en place pour prévenir, repérer, accueillir et orienter les victimes de violences.

Ces dispositifs viennent en complément des dispositifs de sécurité déjà obligatoires (sécurité incendie – SSIAP, sûreté –, personnels de sécurité, poste de secours – secouristes/préventionnistes, etc. selon la jauge). Ces personnels remplissent des missions indispensables mais ne sont ni formés ni disponibles pour gérer les situations de VSS.

Les dispositifs à destination des publics sont aujourd'hui protéiformes et associent souvent divers champs d'action. Il appartient en revanche aux organisations d'événements de s'interroger en tout premier lieu sur les références de la structure d'accompagnement avec laquelle elles souhaitent s'associer pour la mise en place d'un dispositif de prévention sur leur propre événement. Chaque dispositif doit être imaginé et dessiné en fonction des caractéristiques de l'événement.

Le point de départ est donc un diagnostic de l'événement et de la politique de celui-ci. Il n'existe en effet pas de dispositif parfait, mais différentes typologies d'actions qui viennent répondre aux besoins des publics. L'opérationnalité de celui-ci se construira étape par étape.

Dans un second temps, l'organisation doit formuler l'enjeu précis auquel elle souhaite répondre en faisant appel à cette structure chargée d'accompagner son action en matière de prévention contre les VSS et en s'interrogeant sur une adéquation entre les moyens humains souhaités et les moyens financiers alloués à la bonne mise en place d'un plan d'action de prévention. Attention, tout comme les dispositifs plus généraux de sécurité, la structure de prévention a un véritable rôle de prescription de ce à quoi doit ressembler un standard en matière de prévention VSS. Elle n'est pas seulement à l'écoute pour apporter une réponse à un objectif

prédéterminé par une structure, elle propose un cadrage, des objectifs et des moyens à mettre en place pour y répondre. Si l'expertise a un coût, s'en affranchir et diminuer son action et/ou son déploiement humain reste un choix qui peut être lourd de conséquences.

Nous tenterons ici de décrire les différentes formes de déploiement de ces dispositifs et leurs caractéristiques. Ces formes sont complémentaires et/ou cumulatives. Par exemple, la mise en place d'un protocole de signalements et de leur prise en charge ne fonctionne que s'il y a eu une communication auprès des publics expliquant comment signaler l'acte malveillant.

- **La forme informative** : seule, elle ne constitue pas en elle-même un dispositif, mais elle est très souvent celle qui est adoptée dans le cadre d'une réflexion naissante sur la lutte contre les VSS dans une organisation d'événements festifs. Charte de valeurs, affiches de prévention, l'affichage est autant symbolique que fonctionnel. Elle peut s'accompagner également d'une communication sur les réseaux sociaux. Il s'agit là d'un premier niveau de préoccupation, permettant au public d'être alerté sur la politique en vigueur sur ces questions.

- **La forme réflexe** : création d'un protocole de prise en charge des VSS internalisé à la structure. L'équipe du lieu ou du festival interroge ses propres process de sécurité et de sûreté et adapte un plan d'action selon les problématiques rencontrées. Il doit être question à la fois de la considération d'un témoignage et de la chaîne d'actions qui en découle. Qui dans l'équipe prend les signalements ? Qui accueille la parole d'une victime, comment est-elle accompagnée et jusqu'à quelle démarche ? Est-ce que la personne qui a commis l'acte de malveillance doit être sortie de l'événement ? Comment est-elle appréhendée ? Toutes ces interrogations permettent l'écriture d'un protocole de prise en charge de toutes les situations de VSS selon leur gravité.

- **La forme active** : maraudes de sensibilisation et formation de cohorte de bénévoles ou d'équipes en vue de participer à ces maraudes. La forme active est évidemment bien plus

efficace, car elle est une opération d'interaction humaine. Les bénévoles ou les équipes sont formés ou sensibilisés en amont des événements, via des Mooc ou en présentiel, puis accompagnés sur le terrain par des personnes salariées, à entrer en contact avec les publics pour échanger sur les violences sexistes et sexuelles. Dans le cas d'un déploiement de ce type de dispositif, il est primordial de rester attentif aux conditions de mise en place des maraudes (temps de maraude par bénévole (shift)), de s'interroger sur les contenus des formations données à ces personnes et sur la légitimité des personnes qui ont construit le programme : quel est leur parcours universitaire, leur expérience sur le terrain ?

Elle peut inclure également d'autres types d'expérimentations :

→ Dimension citoyenne (mobilisation des publics) : la forme active engage les publics comme acteurs de la prévention et non simples bénéficiaires.

→ Développement d'une culture commune de la fête (rappels de règles partagées, affichage des comportements attendus, incitation à l'entraide).

Elle peut inclure des initiatives d'empouvoirement pour apprendre à prendre part à ces actions en toute sécurité :

→ Valorisation des témoins actifs : savoir alerter, détourner, créer une brèche de sécurité sans se mettre en danger ; mise à disposition de chemins d'alerte clairs (point fixe, personne identifiable, numéro court, application mobile).

→ Dispositifs concrets d'empouvoirement : points de rendez-vous « pour retrouver ses camarades », sas de sortie accompagnés, accompagnement vers un taxi, voire prise en charge de celui-ci si la personne, victime, est en situation de vulnérabilité.

Précisons ici la distinction entre sensibilisation et formation :

Sensibilisation : actions courtes et répétées (briefs d'équipe, modules en ligne, causeries pré-ouverture, supports pédagogiques) visant à partager des repères communs, des postures d'accueil et les réflexes de base (qui prévenir, comment orienter, que dire/ne pas dire). Finalité : éveiller, aligner et rendre visibles les attentes et la politique VSS.

Formation : temps structurés plus longs, avec objectifs pédagogiques, mises en situation et évaluation (transfert de compétences). Modules dédiés aux maraudes et/ou aux personnes référentes : compréhension des mécanismes des VSS, posture d'écoute et de non-jugement, limites d'intervention, articulation avec la sûreté/SSIAP/secours, recueil du signalement, traçabilité, usage des outils numériques (par exemple une application de signalement), RGPD et confidentialité. Finalité : professionnaliser et sécuriser les pratiques.

- **La forme numérique** : application permettant le signalement d'une situation ou d'un comportement VSS par les témoins ou la victime. Permet en complément de la forme réflexe de géolocaliser une personne et d'agir au plus vite pour sa mise en sécurité ou la prise en compte de son témoignage.

- **La forme d'accueil** : comporte deux niveaux d'investissement distincts. Elle se distingue clairement de la « forme active » (maraudes) par son caractère fixe.

→ **Stand d'information et d'échange**

Contenant de l'information, plaquettes, flyers, stickers, ces supports de prévention servent d'amorce au dialogue avec les publics. Les personnes sur stand sont des bénévoles ou des équipes de coordination de celles-ci.

→ **Stand d'information et de recueil de la parole de la victime (et débrief de bénévoles)**

Cette forme d'accueil relève d'une approche professionnelle et met l'accent sur la dimension d'accueil des victimes. Elle englobe à la fois la prévention et l'accompagnement des victimes ou des bénévoles de la maraude. Cet espace est encadré par une personne professionnelle de l'écoute en violences sexistes et sexuelles, dont le métier est issu des sciences humaines et sociales ou du domaine médical : psychologue, psychothérapeute, personne professionnelle du secteur social, etc.

Cette personne doit avoir une formation spécifique aux VSS en plus de sa formation socle.

Dans le cadre du dispositif Safer, on peut aussi noter une expérimentation partenariale avec le barreau de Marseille pour proposer des conseils juridiques aux victimes. En effet, sur l'édition 2025 du festival Marsatac, sept avocats et avocates du barreau de Marseille étaient présents durant tout le festival sur le stand Safer aux côtés du CIDFF. Cette expérimentation a permis la rencontre entre les publics et les professionnels du juridique de l'accompagnement aux victimes de VSS. Aussi, après un premier succès, le but est d'élargir cette présence à d'autres villes et d'autres barreaux.

- **La forme globale** : est un accompagnement sur mesure au déploiement d'un dispositif de VSS. Elle se caractérise par une approche globale : l'analyse du lieu et la réflexion sur l'implantation du dispositif ; la formation et l'implication des équipes opérationnelles de production, technique, bar, et bureau, l'analyse des publics et surtout le travail en coopération, voire formation des services de sécurité de l'événement.

On parle ici d'une forme d'engagement à plus large échelle et plus longue dans le temps (hors cadre montage de l'événement et exploitation).

DES ACTIONS SOUS-ESTIMÉES

- **Mentions sur la billetterie** : relevant des petites lignes sur le billet, la mention de la politique VSS de l'événement est

souvent mise de côté. Pourtant, elle est un moyen informatif pour le public, tout autant qu'elle peut assurer l'organisation lors d'une prise de décision d'exclusion par exemple.

- **Adresse mail dédiée aux signalements** : plus souvent mise en place dans les lieux, cette adresse permet après l'événement de revenir vers l'organisation et de signaler un problème.

DES OUTILS D'ÉVALUATION

- Excepté dans le cadre de la forme informative, les structures accompagnantes de la lutte contre les VSS proposeront une évaluation de la mise en place du dispositif mis en œuvre propre à chacune des approches et des structures.

Très souvent, ce document de bilan prend la forme d'un inventaire de type main courante¹¹ dressant et qualifiant les prises en charge de témoignages ou situations vécues des victimes.

CONDITIONS DE MISE EN ŒUVRE ET GARANTIES DE QUALITÉ

- **Encadrement** : coordination salariée expérimentée, brief/débrief systématiques par shift, supervision possible pour prévenir les risques psycho-sociaux (exposition à des récits traumatiques).

- **Lisibilité** : identification visuelle claire des maraudes, distinctes de la sûreté (pas de confusion des rôles).

- **Limites d'intervention** : ne pas se substituer à la sécurité, aux secours ou à la police ; savoir passer le relais ; ne jamais intervenir seul sur une situation à risque.

- **Traçabilité** : main courante anonymisée, indicateurs de suivi (nombre d'interactions, types de situations, délais d'intervention, orientations effectuées) et retour d'expérience partagé avec l'organisation.

- **Éthique** : consentement explicite pour tout accompagnement, confidentialité, non-culpabilisation des

¹¹. Voir définition de « main courante » dans le Lexique sécurité (Annexe A4).

victimes, possibilité de temps non-mixtes pour l'accueil si cela semble pertinent.

- **Diversité et représentativité** : attention portée au recrutement (parité, profils formés), à la qualité de la posture et à l'exemplarité en interaction.

1.3. Quatre études de référence de 2018 à 2025

La lutte contre les violences sexistes et sexuelles (VSS) en milieu festif s'appuie désormais sur un corpus d'études de référence qui ont contribué à visibiliser, qualifier et chiffrer le phénomène, tout en outillant les professionnelles et professionnels du secteur. De 2018 à 2025, quatre jalons majeurs structurent ce champ.

À ce jour, on dénombre quatre études¹² en France traitant de la question des VSS spécifiquement sur une entrée public.

1# L'étude exploratoire de Consentis, « Les violences sexuelles dans les lieux festifs en France : résultats et préconisations » (avril 2018)¹³, première étude quantitative ayant pour objectif de faire un état des lieux sur les violences sexuelles qui se déroulent dans les lieux festifs en France.

2# L'enquête de Stourm, « La fête appartient-elle aux hommes ? » (septembre 2024)¹⁴, qui est une enquête exploratoire qualitative, réalisée par un cabinet d'études sociales, Les Petites Voix, auprès des victimes de VSS en festival, des personnels de sécurité et des associations de prévention.

3# L'enquête de Safer, « Prévenir, protéger, agir : l'impact du dispositif Safer sur les publics festivaliers » (mai 2025)¹⁵, étude quantitative réalisée par le cabinet Gece, auprès des publics de sept festivals avec des caractéristiques variées en matière d'esthétique musicale, de territoire, de jauge, de public : Marsatac, Nancy Jazz Pulsation, No Logo BZH, Cabaret Vert, V and B Fest', La Fête de l'Humanité, Les Francofolies de la Réunion.

¹². Les méthodologies détaillées de ces travaux sont disponibles sur chacune des synthèses.

¹³. Consentis, « Les violences sexuelles dans les lieux festifs en France : résultats et préconisations », rapport d'enquête, avril 2018.

¹⁴. Stourm, « La fête appartient-elle aux hommes ? Synthèse du rapport d'enquête sur les violences sexistes et sexuelles en festival », enquête réalisée par Les Petites Voix (Julie Besnard et Louise Gasté), septembre 2024.

¹⁵. Orane / dispositif Safer, « Prévenir, protéger, agir : l'impact du dispositif Safer sur les publics festivaliers », enquête réalisée par Gece, mai 2025.

4# L'enquête de Consentis (juillet 2025)¹⁶ est un prolongement et une mise à jour de la première enquête que l'association avait réalisée en 2018. Cette fois, elle est axée sur le sentiment de sécurité en milieu festif et réalisée auprès des publics, avec une attention particulière portée sur les expériences vécues par les personnes LGBTQIA+.

1# L'ÉTUDE EXPLORATOIRE DE CONSENTIS, « LES VIOLENCES SEXUELLES DANS LES LIEUX FESTIFS EN FRANCE : RÉSULTATS ET PRÉCONISATIONS » (AVRIL 2018)

Cette première étude de l'association Consentis, démontrait que :

- **57 %** des femmes se sentent en insécurité si elles se retrouvent seules dans un établissement festif.
- **10 %** des hommes expriment ce même ressenti.

Raisons principales :

- **62 %** des femmes l'expliquent par le risque d'être victimes de violences sexuelles (contre 7 % des hommes).
- **18 %** des femmes craignent d'être droguées à leur insu (contre **9 %** des hommes).

Raisons évoquées : situations hors de contrôle (se retrouver seul dans la rue après la fête, consommation excessive, comportements insistants, crainte vis-à-vis du personnel de sécurité et d'une expulsion).

Expériences vécues :

- **60 %** des femmes déclarent avoir déjà été victimes de violences sexuelles dans un établissement festif.
- **10 %** des hommes déclarent la même chose.
- **78 %** des participants connaissent au moins une personne de leur entourage victime de violences sexuelles en contexte festif.

¹⁶. Consentis, « Pratiques festives, sentiment de sécurité et violences sexuelles et discriminatoires en France », rapport d'enquête, juillet 2025.

Prise de position collective :

- **93 %** des personnes interrogées estiment nécessaire d'éradiquer les violences sexuelles dans les lieux festifs.

Ces données alarmantes montraient à quel point ces violences sont fréquentes et entachent le bien-être des publics. L'enquête mettait également en lumière les stratégies comportementales d'évitement des femmes pour se prémunir de violences sexuelles et pour se sentir davantage en sécurité (être toujours en compagnie d'une personne de confiance, limiter sa propre consommation d'alcool ou de produits stupéfiants, sécuriser les trajets pour arriver dans l'établissement festif en utilisant des taxis et autres, et de manière plus extrême ne plus fréquenter ces lieux). La quasi-totalité de la population répondait qu'il faut abroger les violences sexuelles dans les lieux festifs.

2# L'ENQUÊTE DE STOURM, « LA FÊTE APPARTIENT-ELLE AUX HOMMES ? »

La synthèse de l'enquête de Stourm menée en Bretagne fait état de plusieurs points saillants.

Derrière l'imaginaire des festivals comme espaces de « lâcher-prise », « hors du temps », elle note en tout premier lieu la reproduction de rapports sociaux inégalitaires.

- Une violence symbolique des hommes cisgenres très présente, par l'appropriation de l'espace physique et sonore, qui renforce l'effet de menace.
- Les VSS en festival ont des conséquences physiques et psychiques de court et long terme sur les victimes, comme l'a confirmé l'enquête.
- De multiples stratégies d'adaptation sont mises en place par les femmes et personnes LGBTQIA+.
- Des violences conjugales présentes mais invisibilisées et difficiles à prendre en charge en festival.

- L'ambivalence des festivals familiaux et/ou traditionnels¹⁷ : un sentiment de sécurité plus important mais des difficultés à dénoncer le sexisme.

- Les stratégies des agresseurs.

- Les violences sexistes en festival restent difficiles à dénoncer, en partie pour des raisons propres à ce milieu.

Quelques résultats, du côté des associations de prévention ayant répondu à l'enquête « La prévention des VSS en milieu festif : précarité, recherche de légitimité et besoin de coopération »

- Des conditions d'exercice précaires pour les associations de lutte contre les VSS.

- Une intervention qui repose principalement sur du bénévolat, assuré en grande partie par des femmes.

- Des intervenantes elles-mêmes victimes de sexisme

- Des enjeux de légitimité et d'expertise.

- Manque de moyens financiers et humains dans toutes les structures.

- Des cultures professionnelles diverses et parfois contradictoires.

- Une marge d'amélioration dans la coordination des différentes interventions en milieu festif (structures organisatrices, sécurité, secours, associations de réduction des risques et de lutte contre les VSS).

¹⁷. Ici, il est fait référence aux festivals familiaux, c'est-à-dire des événements à l'échelle locale où il y a beaucoup d'interconnaissances, et aux festivals traditionnels, c'est-à-dire des festivals dont l'identité est associée à une culture ou une région spécifique (dans l'enquête Stourm, il y a un festival traditionnel breton enquêté). Dans les deux cas, ces particularités peuvent représenter un obstacle supplémentaire aux signalements de VSS.

3# L'ENQUÊTE DE SAFER, « PRÉVENIR, PROTÉGER, AGIR : L'IMPACT DU DISPOSITIF SAFER SUR LES PUBLICS FESTIVALIERS » (MAI 2025)¹⁸

Connaissances, attentes et perception du dispositif Safer par les publics

• **64 %** des publics avaient connaissance du dispositif Safer dans le cadre du festival qu'ils fréquentent ou sur lequel ils ont été interrogés.

• **54 %** connaissaient Safer de manière générale.

• **75 %** des publics savaient que le festival était engagé dans la lutte contre les VSS et 97 % ont jugé cette démarche importante.

• **55 %** des publics s'attendaient à la présence d'un dispositif comme Safer sur le site du festival.

• **28 %** des publics ont exprimé que l'absence d'un dispositif comme Safer pourrait les dissuader de venir au festival.

Attentes des publics

Dans une question ouverte de l'étude, les festivaliers expriment quatre attentes principales pour un dispositif de prévention et de lutte contre les VSS :

- une sécurité accrue ;
- une communication visible ;
- une facilité d'utilisation ;
- une aide rapide et bienveillante.

Ressentis en matière de sécurité et satisfaction

• **92 %** des publics au courant du dispositif Safer sont satisfaits.

• **62 %** éprouvent une forte satisfaction au déploiement du dispositif.

¹⁸. Orane / dispositif Safer, « Prévenir, protéger, agir : l'impact du dispositif Safer sur les publics festivaliers », enquête réalisée par Gece, mai 2025.

Les formes de VSS jugées les plus fréquentes

Parmi les formes de discriminations, violences et VSS :

- les remarques sexistes (**70 %**, cité en premier par **34 %**),
- le harcèlement sexuel (**59 %**, cité en premier par **17 %**)
sont les phénomènes les plus cités.
- **54 %** mentionnent également les agressions sexuelles,
- les violences physiques (**45 %**) et les injures/violences, qu'elles soient homophobes (**42 %**), racistes (**39 %**) ou transphobes (**30 %**).
- **26 %** des festivaliers mentionnent les viols.

L'engagement des publics des festivals en matière de lutte contre les VSS

1. Les publics mobilisés sont plus souvent les femmes de moins de 25 ans.
2. Les publics actifs ont majoritairement entre 25 et 44 ans.
3. Les publics désintéressés sont plus nombreux à avoir 45 ans ou plus.

4# L'ENQUÊTE DE CONSENTIS (JUILLET 2025)

En 2025, l'association Consentis a conduit une enquête nationale sur les pratiques festives, le sentiment de sécurité et les violences sexuelles et discriminatoires dans les milieux festifs en France. Plus de 3 000 personnes ont partagé leurs expériences.

Les personnes LGBTQIA+ sont les plus exposées aux violences sexistes et sexuelles en milieu festif. Selon l'enquête, 69 % d'entre elles déclarent avoir déjà vécu une agression sexuelle, contre 50 % des personnes non LGBTQIA+. Cette différence de 19 points met en lumière une inégalité claire et préoccupante dans l'exposition aux violences. Cette situation est encore plus alarmante chez certaines identités au sein de la communauté LGBTQIA+, notamment chez les hommes trans (55,6 %), les femmes trans (56,7 %) et les personnes non binaires (58,7 %). Ils sont les plus touchés par des agressions sexuelles répétées en milieu festif. Ces violences traduisent

un dysfonctionnement lié à une mauvaise prise en compte des mécanismes spécifiques affectant ces minorités.

Le sentiment d'insécurité selon les lieux

- Boîtes de nuit : **63 %** des personnes non binaires et 48,7 % des femmes cisgenres s'y sentent en insécurité.

- Festivals : **38,9 %** des hommes trans déclarent ne pas s'y sentir en sécurité, contre **10,7 %** des femmes cisgenres et **4,9 %** des hommes cisgenres.

Ces écarts montrent que les dispositifs actuels de sécurité ne répondent pas aux réalités vécues par toutes les personnes.

Nature et répétition des violences

- Peur des violences sexuelles : **83,5 %** des femmes cisgenres.

- Peur des violences LGBTQIA+phobes : **90,6 %** des femmes trans.

- Répétition fréquente : **23,3 %** des femmes trans ont subi plusieurs agressions physiques ; phénomène marqué chez les personnes trans et non binaires.

- Femmes cisgenres : **24,2 %** ont déjà été exposées à au moins un cas de soumission chimique, dont **5,6 %** à plusieurs.

- Femmes trans : **13,8 %** ont subi plusieurs cas de soumission chimique (aucun cas isolé signalé).

La soumission chimique touche particulièrement les populations trans et non binaires.

Stratégies d'évitement mises en place

- **82,2 %** des personnes interrogées se déplacent en groupe.

- Le recours le plus marqué est : **93,5 %** des femmes trans interrogées utilisent cette stratégie de protection collective.

83 % des personnes répondantes considèrent que les lieux festifs ont le devoir de garantir la sécurité.

En conclusion, cette enquête met en lumière une réalité incontestable : les personnes LGBTQIA+ subissent des violences sexistes, sexuelles et LGBTQIA+phobes en milieu festif à des niveaux alarmants, bien plus élevés que la moyenne. Ces violences sont souvent répétées, systémiques, et renforcent un sentiment d'insécurité profond, particulièrement dans des espaces pourtant conçus pour la fête et la liberté. Elle relève l'urgence que les acteurs du milieu festif prennent pleinement conscience de ces enjeux et adaptent leurs dispositifs de prévention et de sécurité pour qu'ils soient réellement inclusifs.

Ces défis structurels persistent malheureusement et seront reportés au plaidoyer présent dans ce livre blanc (cf 3.1)

→ Un dialogue a commencé à émerger entre les opérateurs culturels et les prestataires du domaine de la sûreté, notamment autour de la formation des personnels sur la question des VSS. La question des sanctions est centrale lors de la mise en place de processus de prise en charge et est donc abordée par les structures déployant des dispositifs de VSS.

Concernant la coordination, nous aurons l'occasion d'y revenir dans ce livre blanc en parties 2 et 3. Ces dernières années, de nouveaux métiers ont fait leur apparition pour fluidifier les relations entre les divers services du domaine de la sécurité sur site. La notion de culture commune entre les deux branches professionnelles est au centre des réflexions de ce livre blanc et sera également abordée dans les deux parties suivantes.

1.4. Bilan des recommandations et leur mise en œuvre ces dernières années

Dans les différentes études présentées, un certain nombre de freins ont été identifiés et des recommandations ont été proposées. Ce bilan est donc un panorama de la situation actuelle au regard des préconisations.

Préconisations opérationnelles

1. MISE EN PLACE D'UNE POLITIQUE DE LUTTE CONTRE LES VSS CLAIRE ET RESPECT DE CELLE-CI

- Communiquer sur les mauvais comportements (affichage de prévention contre le racisme, le sexisme, les LGBTQIA+phobies à l'entrée des établissements).

- Développer des chartes et des politiques de sécurité concernant les violences sexuelles et les discriminations.

- Encourager les victimes à signaler les violences subies.

→ De nombreux lieux et festivals ont travaillé différentes strates de stratégie de lutte contre les VSS à destination des publics : forme informative, réflexe, active, numérique... (cf. 1.2). La mise en place d'un protocole VSS est devenue obligatoire pour être ou rester affilié au CNM en 2021 (compte automatique et droits de tirage conditionnés également depuis 2025), toutefois il ne concerne que les personnels internes.

2. FORMER LES PERSONNELS

→ De nombreux organismes de formation ont vu le jour et se sont structurés dans le champ de la lutte contre les VSS aux côtés de prestataires indépendants spécialisés. Ces formations, à destination des équipes permanentes comme intermittentes, sont régulièrement dispensées.

La structuration de ces organismes de prévention des VSS en milieu festif a été fortement soutenue par le CNM à partir de 2021, en complément des financements mobilisés par les structures volontaires via l'AFDAS et autres opérateurs de compétences (OPCO).

→ La formation des personnels permanents comme celle des intermittents reste aujourd'hui éligible aux financements de l'Afdas et d'autres Opco. Cependant, la prévention souffre désormais des baisses de fonds disponibles au sein de ces dispositifs. Le financement n'est plus éligible à la commission Égalité du CNM, et ce pour encourager à la responsabilisation des structures. En effet, pour le CNM, la question des VSS relève de l'accueil des publics et doit être un paramètre traité par les opérateurs, au même titre que la sollicitation de la présence des secours par exemple. À cela s'ajoute un frein important : il n'existe, hormis le Fonds pour le Développement De la Vie Associative (FDVA), aucun dispositif dédié au financement de la formation des bénévoles, qu'il s'agisse des élus associatifs ou des bénévoles de terrain, ce qui limite fortement la mise en place de dispositifs d'ampleur.

3. RE-FORMER LES PERSONNELS, LA SPÉCIFICITÉ DU SECTEUR : LE TURN-OVER

→ Aujourd'hui, on peut noter que nombreux sont les personnels qui ont été formés dans les équipes des lieux et festivals. Mais il faut tenir compte de la particularité du secteur, qui conduit à des effectifs très mouvants. En effet, la temporalité des événements crée, de fait, une forme de précarité en matière de ressources humaines et sociale. Les festivals n'ont lieu qu'une fois par an, les lieux de diffusion n'ouvrent pour la plupart que sur des week-ends, aussi les périodes d'emploi sont souvent liées à la charge d'activité, ce qui entraîne un renouvellement régulier des équipes.

Il faut alors sans cesse renouveler ces formations pour faire face au turn-over. Toutefois, cela contribue à former de plus en plus de personnels. Cela crée aussi une dynamique de montée en compétences et de sensibilisation du secteur très positive.

4. SÉCURITÉ

Sur la sécurité, de nombreuses expérimentations montrent qu'une meilleure collaboration entre les services facilite et optimise la mise en place de dispositifs.

- Privilégier un dispositif de sécurité et de sûreté visible

mais discret, avec une meilleure représentation des femmes dans le personnel.

- Harmoniser les cultures professionnelles : diverses et parfois contradictoires entre les organisations culturelles et les organismes de sûreté. Il faut trouver des terrains d'échanges et de proximité de valeurs.

- Penser des sanctions adaptées : exclure les agresseurs (et non les victimes), solliciter la police si nécessaire, et surtout écrire ces sanctions et les adosser au règlement intérieur, lui-même mentionné dans les conditions générales de vente.

- Mettre en place une coordination indispensable entre les différentes parties prenantes (organismes, société de sécurité, organismes/préventionnistes – associations de RDR et de lutte contre les VSS) et l'améliorer.

- Travailler sur la circulation du public et la gestion des flux : éviter les zones de forte concentration, les endroits isolés, éliminer les facteurs d'inconfort (par exemple, le manque d'éclairage).

→ On peut identifier des bonnes pratiques, notamment en pensant à l'implantation du site ou d'un lieu au prisme des VSS et en éliminant un maximum de zones anxiogènes.

- Développer des partenariats avec des taxis ou VTC pour permettre la prise en charge de victimes (par exemple, par la commande d'un taxi aux frais de la structure).

→ Dans certaines salles, des protocoles de prise en charge intègrent la possibilité de commander un taxi aux frais de la structure pour une victime de VSS ou encore pensent en amont des aménagements spécifiques pour éviter les zones anxiogènes.

→ Des initiatives innovantes émergent, comme un partenariat entre Les Catherinettes et Festicar pour créer des trajets réservés aux minorités de genre dans le covoiturage festivalier.

Manques structurels identifiés

L'insuffisance de moyens financiers et humains dans les structures culturelles ne permet pas le développement d'une politique de lutte contre les VSS qui serait efficiente sur l'ensemble des événements du territoire national.

L'absence de programmation paritaire et inclusive sur toutes les scènes et à toutes les plages horaires de l'événement (artistes issus des minorités religieuses, de genre, raciales, en situation de handicap, communautés vulnérables) ne permet pas aux publics de se projeter dans un événement inclusif. La cohérence entre les valeurs communiquées et la programmation est importante et contribue à la légitimité de l'opérateur à développer des actions de sensibilisation à destination des publics.

La précarité des associations de lutte contre les VSS est telle que les interventions reposent principalement sur le bénévolat. Celui-ci est d'ailleurs malheureusement majoritairement féminin, et les intervenantes elles-mêmes sont trop souvent victimes de sexisme. Aussi, il est à noter que la légitimité et l'expertise des personnels sont à valoriser et à communiquer auprès des opérateurs culturels.

2. Modélisation et professionnalisation

L'enjeu de la modélisation dépasse la simple contractualisation : il s'agit de contribuer à la création d'une filière événementielle spécifique dans le secteur de la sécurité privée.

Celle-ci permettrait de reconnaître les compétences spécifiques mobilisées dans les festivals et concerts, de stabiliser les conditions de travail du personnel, et de favoriser la professionnalisation conjointe du secteur culturel et de celui de la sûreté.

« Le public ne va pas avoir une attitude responsable s'il est mal accueilli. Qualifier l'accueil, c'est déjà commencer à amorcer une démarche. »

Philippe Cuvelette, le 3 avril à FGO, à l'occasion du cycle de rencontres.

2.1. Changer de paradigme, de « prestataire de sécurité » à « partenaire de sécurité »

Les opérateurs culturels produisant des événements sont tenus d'assurer la sécurité de leurs publics, conformément aux différents textes législatifs qui contraignent les espaces festifs (Code du travail, réglementation incendie, secours à personne, Code de la sécurité intérieure...). Ils doivent donc choisir un prestataire (ou plusieurs) avec lequel travailler pour répondre à cette responsabilité.

À ce jour, la majorité des structures culturelles s'adressent à ces prestataires sans dessiner un cahier des charges précis de leurs besoins, sans les avoir analysés en amont, et encore moins en contractualisant selon leurs propres termes (les

contrats sont souvent pré-rédigés par les sociétés de sécurité). Ce constat reflète une méconnaissance générale, du côté des opérateurs culturels, du cadre d'intervention des entreprises de sécurité.

Lors des échanges du cycle de rencontres, un dirigeant d'entreprise a insisté sur l'usage du terme « sûreté » plutôt que « sécurité », la sûreté désignant plus spécifiquement la protection des personnes face aux violences interpersonnelles. Cette précision permet d'éviter la confusion avec la sécurité incendie ou sanitaire, et replace le rôle du personnel dans une logique de prévention et de protection du public.

Le client (opérateur culturel) peut exiger de son prestataire qu'il soit au fait des actions de lutte contre les VSS. Il y a là un enjeu économique : si un événement est identifié comme disposant d'un service de sûreté avec une posture professionnelle respectueuse, inclusive et centrée sur la prévention et la protection des personnes (plutôt que sur une notion vague de « bienveillance »), alors la sûreté devient un vecteur de convivialité qui contribue positivement à l'image et à la réputation de l'événement.

Il y a aussi un enjeu moral : faire le choix de prestataires compétents sur ces questions. Cette méconnaissance réciproque entre branches entraîne toutefois des difficultés de dialogue : sociolectes spécifiques, conventions collectives différentes, rémunérations précaires du côté sûreté-sécurité. Mais il revient aussi à l'opérateur culturel de se mettre au fait des conditions d'exercice du personnel, et de prendre conscience de la valeur de la prestation déployée.

VERS UNE RELATION PARTENARIALE

Durant les journées de travail qui ont permis de constituer ce livre blanc, il a beaucoup été question d'interconnaissances entre les deux secteurs et d'une volonté de construire une culture commune.

Il est apparu que les structures culturelles ont parfois un comportement dominant vis-à-vis des sociétés de sécurité. Le risque est de reproduire un biais classiste et de maintenir un

rapport hiérarchique client-prestataire, au lieu de travailler à une relation partenariale fondée sur la transparence et la coopération.

De ce constat est né le besoin de créer des outils concrets permettant de construire cette coopération :

Un lexique : où les terminologies spécifiques du domaine de la sécurité sont explicitées aux personnels des structures culturelles.

Un diagnostic des besoins en sécurité : pour se poser les bonnes questions, avant de rédiger un cahier des charges pour rencontrer les futurs partenaires sécurité.

Un cahier des charges type : pour cadrer explicitement les besoins et aborder en confiance les futures négociations.

Un contrat type : pour piloter les enjeux avec discernement.

LES RÉALITÉS ÉCONOMIQUES ET SOCIALES DES ENTREPRISES DE SÉCURITÉ

Il ne faut pas perdre de vue que les agences de sécurité ne font pas une marge phénoménale sur leurs prestations. En effet, Christophe Denoyelle, de SBS Sécurité, nous confiait sur une table ronde du cycle de rencontres¹⁹ que la marge nette d'une agence était de 2 % en moyenne. « Chez nous, elle est malheureusement négative cette année. Nous faisons 1,1 million d'euros de chiffre d'affaires pour un résultat net de -12 000 €, mais nous avons investi 22 000 € dans la formation. Sur cette somme, seuls 5 000 € ont été financés par Akto²⁰, et uniquement sur les coûts pédagogiques. Notre faible marge s'explique notamment par un niveau de rémunération supérieur à la moyenne pour nos équipes, ce qui a pour effet bénéfique d'avoir un turn-over nul au sein de notre encadrement. Le plus ancien de mes collaborateurs est là depuis vingt ans, le plus récent depuis un an, et personne ne part. Ils et elles sont 15, et franchement, c'est une vraie force... et une vraie fierté.

¹⁹. Cycle de rencontres professionnelles et de journées de coconstruction intitulé « Lutte contre les VSS en milieu festif : effets positifs et prochains pas ».

²⁰. Ndlr : l'opérateur de compétences de la branche sécurité.

Un turn-over aussi bas permet aussi d'engager un travail de fond sur la formation continue et la déconstruction des idées reçues²¹. »

Derrière ce faible niveau de rentabilité, on retrouve aussi :

- une forte pression concurrentielle ;
- la prépondérance des coûts de main-d'œuvre ;
- la tendance des appels d'offres à privilégier les prix les plus bas, ce qui tire tout le secteur vers le bas.

La précarité ne se limite pas aux salaires : conditions de travail souvent difficiles (membres du personnel contraints de manger ou dormir dans leur voiture entre deux shifts), faible intégration dans les équipes culturelles, manque de considération alors que ces personnels sont en première ligne du repérage.

REPLACER LES PERSONNELS DE SÛRETÉ EUX-MÊMES AU CENTRE DU DISCOURS : ILS CONSTITUENT DES MAILLONS ESSENTIELS DU BON FONCTIONNEMENT ET DE LA PRÉVENTION EN MILIEU FESTIF

Aujourd'hui, le personnel de sûreté en CDD (ce qui représente 80 % des effectifs dans l'événementiel), avec un coefficient moyen, coûte environ 21 €/heure, hors frais de fonctionnement (staff administratif, charges fixes, assurances, comptabilité, formation, matériel, etc.). Donc en dessous de 30 €/heure, ce n'est pas viable si l'on veut avoir des équipes formées, professionnelles et sérieuses.

FORMER ET ACCOMPAGNER CES PERSONNELS

Il est primordial de pouvoir communiquer sur les enjeux de sécurité des musiques actuelles, et d'autant plus d'entendre ceux de la structure de sécurité face à nous. Notamment, il semble indispensable, pour travailler ensemble à cet accueil de qualité du public, de connaître la politique de l'entreprise en matière de formation sur ces questions :

- Dispose-t-elle déjà de personnels formés ?

²¹. Christophe Denoyelle, entretien par mail, 26 juin 2025.

- A-t-elle identifié des personnes à former ?
- Est-elle prête à mobiliser une partie de son budget formation ?

Au-delà du cahier des charges, l'opérateur culturel doit écouter les recommandations du prestataire, qui a une expertise de terrain et de gestion du risque. L'opérateur culturel doit préciser les domaines de formation attendus à son partenaire :

- Est-ce que son équipe est intégrée à un dispositif de gestion des VSS ?
- Quelle est sa posture et ses capacités d'accompagnement en santé mentale ?
- Quelle est sa position sur la réduction et la gestion des risques ? Ces contenus ne font pas partie de la formation initiale du personnel et doivent être développés spécifiquement.

Le Conseil National des Activités Privées de Sécurité (CNAPS)²² a rappelé également le cadre d'intervention à privilégier :

- Éviter la sous-traitance ou bien avoir énoncé et précisé les lieux, postes, horaires et particularités que le sous-traitant s'engage à prendre en charge à la place du prestataire principal.
- Connaître les rotations du personnel.

Enfin, il ne suffit pas de simplement contractualiser, mais bien de mobiliser les équipes sur des process pour automatiser les prises de décisions entre agence et opérateur culturel. Cela peut aussi prendre la forme de fiches réflexes regroupant l'ensemble des gestes, actions et conduites à tenir dans des cas précis d'urgence et de crise sanitaire. Ces fiches deviennent d'autant plus nécessaires et pertinentes pour faire face de manière rapide et efficace aux différents événements possibles. La réactualisation des fiches réflexes doit être régulière, au moins une fois par an, pour ainsi faciliter la culture du risque.

²². La définition du CNAPS est à retrouver dans le lexique de la sécurité en fin de document.

2.2. Conditions d'exercice des personnes référentes VSS internes aux structures

La Petite²³ et le SMA²⁴ ont commencé à mener, en 2024, une enquête sous la forme d'un questionnaire soutenue par le Centre national de la Musique qui a été communiquée largement aux adhérents des différents réseaux et syndicats de musique : Profedim, Forces Musicales, SMA, Fedelima, RIM, Grand Bureau, Octopus, AFO. Cette enquête, intitulée « Enquêtes référent·e·s égalité et VSS dans les musiques²⁵ », avait pour but de réaliser un premier état des lieux des conditions d'exercice des missions des personnes référentes égalité et VSS, missions qui se sont progressivement démocratisées grâce aux politiques d'encouragement du CNM. 209 structures musicales y ont répondu.

Les objectifs étaient de cerner les besoins de ces personnes et d'identifier les ressources qu'elles mobilisent et les freins qu'elles peuvent rencontrer, et ce en restant au plus près de la réalité du terrain. Dans le cadre de cette étude, on peut noter que 70 % des structures répondantes ont nommé une personne référente. Ce sont en majorité des femmes qui incarnent cette mission. Dans 89 % des cas, cette désignation s'est faite sur la base d'un choix volontaire de la personne concernée. Leur mission répond en premier lieu au déploiement d'une politique interne d'égalité, l'accueil des publics apparaissant moins comme une priorité dans cette première étape.

Cette enquête mettait en exergue un grand nombre de leviers pour de meilleures conditions de travail et une reconnaissance accrue (intégration) des personnels VSS, et pour leur montée en compétences. En effet, pour 64 % des personnes, cette mission n'était pas intégrée à leur fiche de poste, 85 % n'avaient pas de

²³. La Petite est un organisme de formation sur les questions d'égalité. Elle porte aussi d'autres activités à retrouver dans les contacts utiles en fin de document.

²⁴. Le SMA : Syndicat des musiques actuelles, structure à retrouver dans les contacts utiles en fin de document.

²⁵. La Petite et le SMA, « Enquêtes référent·e·s égalité et VSS dans les musiques », rapport d'enquête, octobre 2024.

décharge horaire, 90 % n'avaient pas de fiche mission et 95 % n'ont pas de budget dédié à la mise en œuvre de leur mission. Pourtant, le succès de leur travail repose sur un alignement entre la politique souhaitée par la direction et la mobilisation de l'intégralité des équipes. En effet, la mission est difficile à mettre en œuvre et représente une charge de travail et émotionnelle importante pour la personne référente. Si le traitement des VSS repose uniquement sur elle, il y a un risque qu'elle se démobilise ou se sente empêchée d'exercer. C'est donc par une approche globale que ces dynamiques de création de mission passent. Évidemment, en tout premier lieu par la formation de l'équipe dans son intégralité, pour favoriser l'implication de toutes et tous, et dans le renouvellement régulier de celle-ci pour faire face au turn-over très présent dans le secteur. C'est aussi par le soutien et l'implication de la direction dans cette démarche, en l'inscrivant dans le projet associatif et/ou stratégique de la structure, et ainsi démontrer un authentique engagement de la structure.

Si cette direction crée un poste ou une mission, celle-ci doit être cadrée par une fiche mission²⁶, jointe en annexe au contrat de travail, qui spécifie le rôle, les responsabilités dans le protocole VSS, les périmètres d'action et de décision de la personne et de la direction²⁷.

Pour ce qui est du statut de la personne référente, il est nécessaire de quantifier le nombre d'heures qui seront allouées à cette mission en fonction de l'avancement des actions que la structure souhaiterait déployer. Différentes solutions de statuts sont envisageables. À File7 (scène de musiques actuelles en Seine-et-Marne), Pierre Chaput, à la direction, a souhaité que la personne chargée des VSS soit un membre du CSE. Celle-ci bénéficie de 20 heures de décharge par mois pour mener à bien sa mission. Cette solution permet de légitimer la personne dans sa fonction, et elle peut ainsi être libre d'organiser sa mission sur ses heures allouées, être formée et participer à des rendez-vous

²⁶. Cf annexe A5 : « Fiche outil #5 : Fiche mission lutte contre les VSS en structure. »

²⁷. Cf annexe A5 : « Fiche outil #3 : Conditions d'exercice des personnes référentes VSS à destination des directions. »

professionnels traitant de cette problématique, notamment des réseaux professionnels de la musique ou dédiés.

D'autres modèles sont possibles : un nombre d'heures peut être décidé d'un commun accord, même sans CSE (ce qui reflète la réalité d'un grand nombre de petites structures).

Dans ce cas, la mission peut être assumée de façon tournante par plusieurs personnes salariées, ce qui permet de diversifier les regards, de partager la charge émotionnelle et de limiter les risques psycho-sociaux liés à l'accueil de témoignages difficiles.

SANTÉ MENTALE ET RECONNAISSANCE

Il faut aussi être attentif aux risques de santé mentale pour les personnes référentes, confrontées à des récits traumatiques ou à des comportements difficiles. Le soutien psychologique, la supervision et la reconnaissance par la direction sont essentiels pour prévenir l'épuisement.

Les conditions de travail doivent inclure :

- une décharge horaire réelle ;
- la possibilité de formation spécifique (écoute, gestion du trauma, réduction des risques) ;
- une légitimité affirmée dans l'organigramme.

Sur la mise en œuvre de ce plan d'action, un budget doit être pensé et fléché, il s'agit bien d'appuyer cette politique de déploiement. De la même façon, une intégration dans les logiques de travail doit être pensée, une place doit être faite pour ces sujets en réunion d'équipe, et ce régulièrement. Une mise en dialogue doit être instaurée avec l'ensemble des parties prenantes de la sécurité, secours, équipes de production, pour un résultat efficient, sous forme d'une réunion dédiée selon les caractéristiques de l'événement. Dans le cas d'un festival, on peut imaginer un minimum de trois étapes : en amont, juste avant l'exploitation et un bilan ; si c'est une salle, une temporalité trimestrielle ou bisannuelle permettra de faire évoluer les dispositifs et les process, et d'adapter au mieux les actions à suivre.

Les retours d'enquête soulignent aussi l'intérêt d'une collaboration territoriale active : identifier ensemble (lieux, festivals, associations, prestataires) les personnes-ressources, les problématiques organisationnelles et humaines communes, et mutualiser certaines réponses, d'autant que beaucoup d'équipes techniques et de sécurité travaillent à la fois sur plusieurs structures.

2.3. Référentiel des postes de coordination 360° de sécurité internalisés

La particularité du spectacle, c'est qu'il n'existe pas une législation cadre, mais bien une succession de textes cadres et normatifs qui s'appliquent indépendamment au secteur et selon la typologie de l'événement. En effet, il faut cumuler de nombreuses connaissances pour comprendre et mettre en œuvre un événement : Code du travail, prévention des risques liés au bruit, Code de la sécurité intérieure, dispositif prévisionnel de secours à personne, pour ne citer que ces quatre-là. L'organisation a, en revanche, une obligation de détention de licence d'entrepreneur du spectacle ¹. Cette licence garantit un minimum de connaissances, mais la législation évolue sans cesse et la licence n'est pas soumise à une demande de recyclage comme peuvent l'être les formations de secours.

C'est pourquoi, depuis près de 10 ans, des postes de coordination 360° ou encore des postes de coordination 3S (sûreté, sécurité, secours) se sont particulièrement développés dans le cadre de mises en œuvre de festivals.

Ces personnes ont toutes des bagages différents, car à ce jour aucune formation ne délivre un diplôme ou une certification. Toutefois, elles ont en commun une posture intellectuelle et une vision stratégique d'anticipation des vulnérabilités. Elles ont également une expérience de terrain significative, souvent exercée auprès de la régie sur site ou de la direction technique, elle-même en lien avec l'accueil des secours ou des prestataires de sécurité. Ce lien se manifeste également par la coordination sur le terrain de la gestion des flux définie par la direction technique.

Elles sont au service de l'extraordinaire et agissent dans un contexte temporel, celui de l'urgence. Elles opérationnalisent la gestion globale des risques et menaces par silo réglementaire²⁸ et adaptent les moyens de réponse en fonction de la singularité du risque ou de la menace rencontrée.

²⁸. Cf La sécurité et la sûreté des lieux de spectacles, Philippe Cuvelette et Scott Delhaise-Ramond, Centre National de la Musique, 2022, rassemblant l'ensemble des règles de sécurité du spectacle

Elles ont différents cahiers des charges ou fiches de mission selon l'événement. Cependant, celui-ci comprendra toujours : une fiche de poste et un niveau de responsabilité pour chaque mission exposée. Leur travail peut être découpé en trois temps : en amont de l'événement, pendant l'exploitation et sur un temps de bilan.

Elles sont présentes dans l'organigramme de l'organisation mais agissent en qualité de prestataire, souvent en contrat direct avec la structure culturelle porteuse de l'événement. Quelques exemples de missions sont rapportés ci-dessous, il s'agit bien de postes qualifiés sur mesure, et donc la liste ne saurait être exhaustive en raison du caractère très distinct des missions d'un événement à l'autre.

EN AMONT DE L'ÉVÉNEMENT :

- analyser l'ensemble des risques liés à l'accueil des publics sur un événement ;
- devenir et être l'interlocuteur principal des autorités²⁹ ;
- rédiger et déposer une demande exceptionnelle de GN6 pour un lieu pour lequel on demande une utilisation temporaire différente de son usage habituel. Exemple : organiser un concert (activité de type L) dans une église (ERP type V) nécessite un GN6 autorisant cette activité ponctuelle ;
- rédiger un plan de prévention ;
- penser le dimensionnement des équipes de sûreté, de sécurité et de secours pour l'organisation et avec les prestataires 3S.

PENDANT L'EXPLOITATION :

- accueillir les bureaux de contrôle ;
- coordonner la centrale 3S (sûreté, secours, incendie).

Un intérêt particulier réside dans la mise en place de ces nouveaux métiers, notamment pour le traitement et la prise en considération des menaces liées aux VSS. En effet, ces

²⁹. Cf. Définition des autorités en annexe a4. : « Lexique de la sécurité ».

personnes sont à la tête de la chaîne de commandement interne de sécurité et peuvent impulser une politique de prévention et d'actions fortes sur cette thématique. Elles peuvent influencer sur la prise en considération de cette menace dès le travail de configuration du site de l'événement ou du choix de l'agence de sûreté. Elles peuvent également être motrices et garantes des suites à donner aux situations de VSS.

Si pour le moment il n'existe aucune certification de qualification, le CFPTS³⁰, centre de formation historique aux techniques du spectacle, travaille à la construction d'un cycle de rencontres dédié et certifiant pour répondre aux besoins de professionnalisation sur cette entrée métier.

³⁰. Le CFPTS est le plus grand centre de formation continue aux techniques du spectacle en Europe.

2.4. Structuration des associations de VSS et implication des publics

Les associations proposant des services de conseil et d'accompagnement terrain pour lutter contre les VSS sont des structures économiquement très fragiles. Elles sont aussi très disparates, certaines entièrement bénévoles, d'autres avec une personne salariée ou encore avec plusieurs salariés mais rattachés à une association portant une autre activité. Elles sont régies par des conventions collectives différentes : Eclat, convention collective nationale des métiers de l'éducation, de la culture, des loisirs et de l'animation, agissant pour l'utilité sociale et environnementale, au service des territoires, ou la CCNEAC, convention collective nationale pour les entreprises artistiques et culturelles.

Le choix de convention collective s'est souvent fait de manière pragmatique, en fonction des profils majoritairement représentés dans le personnel. Cependant, aucune de ces conventions n'est spécifique aux métiers de la sensibilisation et de la prévention VSS : les intitulés métiers n'existent pas formellement dans les nomenclatures. Ce vide peut entraîner des dérives, limiter la reconnaissance professionnelle et freiner l'accompagnement des personnels dans la montée en compétences au cours de leur carrière.

QUELQUES EXEMPLES :

- Les Catherinettes relèvent de la convention collective des prestataires du tertiaire.
- Consentis est rattaché à la convention collective du lien social.
- Safer est rattaché à la convention collective nationale pour les entreprises artistiques et culturelles.

Ces différences illustrent le manque d'un cadre unifié et adapté aux métiers spécifiques de la prévention des VSS en milieu festif.

À cela s'ajoute le contexte économique des festivals, particulièrement dans le champ des musiques actuelles et

variétés. Selon l'étude du CNM publiée le 24 juillet 2024 sur la situation des festivals aidés, les postes de charges techniques et de sécurité ont augmenté de 6 % entre 2023 et 2024. Cette hausse accroît la pression budgétaire et a un effet direct sur la capacité des festivals à financer durablement les dispositifs de prévention VSS.

Les structures culturelles n'hésitent pas non plus à mettre en concurrence les prestataires et fragilisent d'autant plus la qualité des interventions sur le terrain.

Notons aussi que les structures culturelles tâtonnent pour choisir entre les différentes solutions qui, à ce jour, communiquent peu sur les profils et formations de leur personnel. Il semblerait pourtant qu'elles gagneraient à promouvoir la diversité des profils et des parcours qui composent leurs équipes.

Il a donc paru urgent aux associations de lutte contre les VSS de se fédérer et d'échanger dans un premier temps sur leurs statuts professionnels via plusieurs collectifs informels.

En Bretagne, un groupe de travail régional composé d'associations et de collectifs de prévention VSS et de réduction des risques s'est constitué en 2023, afin de partager les enjeux communs dans la lutte contre les violences, en matière de moyens humains, financiers, matériels, mais aussi en matière d'investissement émotionnel.

En septembre 2025, une initiative d'organisations de terrain voit le jour : Les Catherinettes, Consentis, Serein-es, Les Établi-e-s, La Petite et Safer s'associent pour impulser une dynamique collective de structuration nationale du secteur de la prévention des violences sexistes, sexuelles et discriminatoires dans les milieux festifs et culturels. Cette fédération des dispositifs de prévention se donne pour objectif de mettre en commun les ressources pour formaliser son propre secteur : élaborer un référentiel métier et un référentiel de compétences, aspirer au choix d'une convention collective commune, travailler et harmoniser une grille salariale, échanger et poser un cadre commun de conditions d'exercice pour ce qui relève des RH internes. Mais il s'agit aussi de réfléchir

activement à homogénéiser la qualité de l'accompagnement, de prendre part à la définition commune de ce qu'est réellement un appui stratégique, de faciliter les processus de production d'événements, de diffuser des ressources sur ces enjeux, de construire une offre de formation cohérente avec ce qui est attendu sur le terrain.

Une dimension sensible demeure : la volonté affichée de formaliser des coûts de prestation pour sortir de la logique concurrentielle. Cette intention répond à un besoin de reconnaissance du travail accompli, mais elle se heurte aux limites posées par le droit européen de la concurrence, qui interdit aux structures d'un même secteur de fixer collectivement des tarifs. La fédération devra donc imaginer des solutions alternatives (par exemple, des grilles indicatives ou des outils d'estimation) pour renforcer la professionnalisation sans contrevenir au cadre légal.

IMPLICATION DES PUBLICS

L'engagement des publics n'est pas seulement souhaitable, il est impératif pour construire des espaces festifs réellement protégés et respectueux : il ancre la prévention dans une dynamique collective où chaque individu devient moteur de cette prévention. L'étude de Safer 2024, révèle que 28 % des publics pourraient renoncer à leur venue en l'absence de dispositif dédié à la prévention des violences sexistes et sexuelles (VSS). Ce constat montre que l'existence même d'un dispositif de prévention est perçue comme un critère de participation, au même titre que la programmation artistique ou le tarif du billet.

Par ailleurs, l'étude fait apparaître que 86 % des personnes ayant répondu se sentent plus en sécurité lorsqu'un dispositif existe, et 75 % reconnaissent l'engagement du festival sur cette thématique. En mobilisant les publics autour d'outils accessibles et d'une culture partagée du respect et du consentement, Safer permet de créer un climat de confiance social, insistant sur le fait qu'un comportement inapproprié ne pourra passer inaperçu ni être toléré. Cet engagement collectif répond à un enjeu démocratique plus large : la coconstruction

d'espaces publics festifs inclusifs, où la responsabilité citoyenne s'exerce tout autant que la programmation ou la billetterie. Plus encore, il garantit une forme de résilience communautaire en situation de rupture (comportement problématique, urgence, alerte), mobilisant les ressources internes : personnels assistants, bénévoles, public formés ou sensibilisés pour répondre rapidement avec bienveillance.

Ainsi, impliquer les publics via différents outils et ressources ne se résume pas à un geste technique ou temporaire : il est bien question d'investir dans une transformation culturelle pérenne. Les publics se saisissent d'outils et comprennent les pratiques de transformation et la prévention prend sens à l'échelle collective.

RECOMMANDATIONS POUR RENFORCER L'IMPLICATION DES PUBLICS DANS LA PRÉVENTION DES VSS

- **Reconnaître le public comme une communauté active**

Valoriser la capacité d'action de chaque personne, témoin ou victime potentielle.

- **Faciliter l'accès aux outils et ressources**

Promouvoir les dispositifs mis en place sur site et post-festival dès l'achat du billet et via des supports visuels sur site (affiches, QR codes, bracelets).

Intégrer le téléchargement et l'utilisation de l'application dans le parcours de l'utilisateur (avant, pendant et après l'événement).

- **Développer des formats participatifs et pédagogiques**

Proposer des espaces d'échanges et des expériences de pédagogie ludiques.

- **Former et légitimer l'intervention des témoins**

Développer des modules simples (en ligne ou en présentiel) pour sensibiliser à la réaction face à une situation de VSS (méthodes type).

Diffuser des messages clairs : intervenir peut se faire de multiples façons (alerter, soutenir, distraire...), sans mettre en

danger sa propre sécurité.

- **Mesurer et valoriser l'impact de l'engagement du public**

Réaliser régulièrement des enquêtes auprès des publics pour évaluer le sentiment de sûreté et la reconnaissance de l'engagement du festival.

Communiquer sur les résultats (par exemple, « 86 % des publics se sentent plus en sécurité grâce au dispositif ») pour nourrir la confiance collective.

- **Ancrer la démarche dans une perspective citoyenne**

Positionner l'implication des publics comme une pratique citoyenne qui dépasse le seul cadre festif.

Encourager la transférabilité des comportements appris en festival dans d'autres espaces sociaux (vie étudiante, travail, vie quotidienne).

3. Perspectives

3.1. Plaidoyer pour une mobilisation générale : opérateurs, réseaux culturels, opérateurs sûreté et centres de formation

Depuis plus de cinq ans, la mobilisation opérationnelle des structures musicales, festivals et lieux dans la lutte contre les VSS a permis l'émergence de nouvelles entités et dispositifs spécifiques à ces problématiques. Si leur taille et leur fonctionnement diffèrent, ces actions de sensibilisation et de prévention à destination des publics se sont étendues aujourd'hui à tout le territoire. Chaque région compte au moins une association de référence, permettant à n'importe quel opérateur de faire appel à ses services³¹. Certaines de ces structures de sensibilisation et de prévention ont également une portée nationale.

Ces dispositifs fonctionnent aujourd'hui pour la plupart dans une version « maraude » : déambulation et sensibilisation. Ces personnes sont en grande partie bénévoles. Toutefois, pour que les dispositifs soient efficaces, ils nécessitent des personnels salariés sur les postes de coordination, de recrutement des bénévoles, de formation ou encore d'accompagnement sur le terrain. Ces ressources humaines formées sont garantes de l'efficacité des dispositifs déployés. À cela peut s'ajouter le recours à des organismes extérieurs, capables de réaliser des diagnostics et d'évaluer les actions mises en place, afin d'éviter de se limiter à une auto-évaluation interne et de s'appuyer sur l'expertise de structures spécialisées.

³¹. Un annuaire non exhaustif de ces structures est présent en annexe.

Nous appelons à une prise de conscience de nos difficultés à mettre en œuvre une politique d'accueil des publics qui soit à la hauteur des constats du secteur. Ce plaidoyer doit également rappeler l'absence de formation des forces de l'ordre sur les enjeux de VSS lors de leurs interventions en milieu festif : un maillon essentiel encore largement défaillant, qu'il est urgent de renforcer.

Nous souhaitons :

- Qu'une politique publique forte de soutien à la structuration des associations œuvrant sur la question des VSS dans le secteur culturel soit mise en place.
- Que les structures culturelles déployant un dispositif de lutte contre les VSS à destination de leurs publics soient soutenues et motivées financièrement.
- Qu'une réflexion partagée par l'ensemble des parties prenantes des événements soit menée pour que l'ensemble des manifestations soient dans l'obligation de déployer un dispositif, et que le déni de ces sujets ne puisse plus perdurer.
- Qu'un groupe de travail se penche sur la possibilité de la création d'un équivalent pour le spectacle vivant du CCHSCT.
- Qu'une nouvelle étude soit produite pour évaluer les conditions d'accueil du public déployées par les organisations.
- Que soient mises en place des actions de lutte contre les VSS à la fois au sein des structures et dans les activités vis-à-vis des publics.
- Que soient proposées des programmations paritaires et inclusives.

Formation :

- Être accompagné et soutenu financièrement dans la mise en place d'un certificat de compétences dédié aux personnels de sûreté événementielle sur les questions de lutte contre les VSS.
- Être accompagné et soutenu pour l'inclusion d'un module de prise en charge des VSS dans la formation des personnels SSIAP et ADS.

À nos pairs du spectacle, nous appelons :

- À renforcer vos équipes par la formation à la lutte contre les VSS.
- À vous faire épauler par les organisations référentes pour construire les dispositifs d'accueil des publics.
- À ne pas mettre en concurrence financière les structures de lutte contre les VSS.
- À entamer une réflexion sur la nécessité de postes dédiés à la coordination 3S lors de grands événements ou, à défaut, sur la mise en place d'une coopération renforcée et effective entre les différents services concernés.
- À rendre lisibles les fiches de mission de vos personnels en charge des VSS et à leur conférer un statut en adéquation avec leurs missions.

Ensemble, luttons contre les VSS et proposons des événements sécurisants et accueillants pour toutes et tous.

3.2. Vers une nouvelle étude

Les études précitées lors du cycle de rencontres « Lutte contre les VSS en milieu festif : effets positifs et prochains pas » exposent et ancrent des principes de réitération du fonctionnement des VSS en milieu festif. Ces problématiques sont observées comme systémiques et non liées à un contexte festif ou un environnement particulier.

L'étude de Safer démontre que, pour 28 % des publics, ces dispositifs jouent un rôle déterminant dans la décision de leur venue, et plus d'une personne sur quatre affirme que l'absence d'un dispositif comme Safer pourrait les dissuader de participer à un festival. Cette étude tend à montrer que les publics sont attentifs et à l'écoute des mutations de nos événements.

L'étude SoFest!³² sur la sociologie des publics des festivals, portée par la fédération France Festivals en 2019 et réalisée en collaboration avec Emmanuel Négrier et Aurélien Djakouane, distingue schématiquement trois ordres de motivations, par ordre décroissant : la programmation d'abord, la perception et la spécificité de l'événement (ambiance, notoriété, site sur lequel il se déroule) ensuite, et enfin les éléments d'ordre social (amis, proches, famille). Cependant, la décision de participer à un festival ne repose pas uniquement sur un de ces paramètres mais sur la conjonction de l'ensemble.

Dès lors, plusieurs questions émergent :

- L'existence d'un dispositif de prévention des VSS intervient-elle dans le choix de fréquentation de l'événement par les publics ?
- Les comportements des publics évoluent-ils vers un choix de fréquentation conscient, comparable à d'autres pratiques d'engagement (par exemple, dans l'alimentation) ?
- Le besoin de se sentir en sécurité peut-il devenir un levier d'achat et donc un argument de billetterie ?

³².Enquête SoFest!, Publics : Sociologie, Fréquentations, Motivations, réalisée par Emmanuel Négrier et Aurélien Djakouane et portée par la fédération France Festivals, 2019

- L'existence d'un dispositif de prévention et de lutte contre les VSS, en agissant comme un facteur de ressenti de sécurité, peut-elle influencer le renouvellement ou la fidélisation d'une partie du public ?

- Enfin, comment l'engagement des structures organisatrices résonne-t-il auprès des publics ?

Pour avoir la capacité de faire une analyse plus poussée, un grand sondage serait bénéfique, mené non seulement auprès des structures proposant des dispositifs de prise en charge des VSS, mais aussi auprès de celles qui n'en ont pas mis en place. Cela permettrait d'assurer une véritable valeur comparative en sciences sociales et de mieux qualifier les opérations déployées sur le terrain.

Ce sondage pourrait documenter :

- le nombre d'événements déployant un dispositif de prise en charge sur une année ;

- leur jauge, leur affiliation à des syndicats ou à des réseaux ;

- le modèle de déploiement choisi, la structuration de la mission ;

- le type de contrat pour la régie (intermittent, prestataire, interne) ;

- le nombre de salariés, l'encadrement des bénévoles ;

- la présence ou non d'une personne exclusivement dédiée à l'écoute ;

- la formation des personnels concernés ;

- la dimension des actions ;

- le nombre de prises en charge, d'exclusions et de dépôts de plainte.

Il est également intéressant d'analyser la dimension économique de ces dispositifs et leur articulation avec le reste des dépenses. Quel est le poids de la sécurité-sûreté-secours à l'échelle d'une salle ou d'un événement par rapport

à son budget global ? Quels sont les ratios de dépenses par entrée (sûreté, sécurité, secours) ? Comment se situe ce poste au regard de la programmation artistique ? Où est fléché le budget dédié à la prévention et à la lutte contre les VSS : dans le budget RSE/RSO ou dans celui de la sécurité ? Cette donnée permettrait d'évaluer les priorités accordées à ces enjeux et de réfléchir aux modalités de leur soutien.

Autant de questions qui pourraient donner lieu à une nouvelle étude. Celle-ci, envisagée dans le cadre de la Fédération Nationale des Associations et Organisations Engagées dans la Prévention des Violences Sexistes, Sexuelles et Discriminatoires, pourrait être menée par un binôme paritaire relevant de champs distincts de la recherche (sociologie des publics et sociologie du genre).

3.3. Une formation complémentaire pour les personnels de sûreté

« Dans un événement, une personne a au moins 10 contacts avec du personnel de sûreté. 80 %, c'est de l'accueil des publics : accompagner les publics dans la fête, RDR³³, dans toutes leurs diversités, pour passer un moment enrichissant et que la sécurité ne soit pas un générateur de violence. »

Christophe Denoyelle, direction Step by Step Sécurité, le 3 avril à FGO-Barbara.

Les personnels de sûreté incarnent l'identité même d'un événement, ils et elles sont la première interaction avec les publics, dans l'attente puis le contrôle d'accès, ou la palpation (fouille). De ce fait, naturellement, ces personnels seront identifiés comme étant l'écho de la politique de l'organisation. Même si, dans la forme, cela reste encore approximatif pour de nombreuses structures culturelles, sur le fond, cette identification est bien réelle. C'est pourquoi il est impératif de prendre conscience du besoin d'un lien partenarial entre agences et organisations. Tout comme la structure culturelle doit être en mesure d'exposer clairement sa politique en matière de sûreté et de gestion des risques à son partenaire.

Pour exercer le métier, il faut obtenir une carte professionnelle ; deux formations donnent l'accès à cette carte. Commençons par le titre exceptionnel, spécialement créé pour la surveillance des Jeux olympiques et paralympiques organisés à Paris en 2024. Cette carte professionnelle est intitulée « Surveillance grands événements ». Elle nécessite une formation préalable de 106 heures. Elle ne pouvait être délivrée qu'aux personnes qui en avaient fait la demande avant le 1er septembre 2024 et est valable cinq ans à compter de la date de délivrance. Pour rappel, la validité de cette carte devait initialement expirer au 30 septembre 2025 mais a été allongée, conformément au décret n° 2023-1333 du 29 décembre 2023³⁴. À l'issue des cinq ans de validité, ou si

³³ . Abréviation pour « réduction des risques ».

³⁴ . Décret n° 2023-1333 du 29 décembre 2023 relatif aux conditions de validité de la carte professionnelle des agents de sécurité privée, Journal officiel de la République française, 30 décembre 2023.

les titulaires de la carte souhaitent exercer pleinement une activité de surveillance sans limitation de compétence, un complément de formation devra être effectué pour pouvoir solliciter une carte surveillance humaine et gardiennage « classique » et ainsi continuer d'exercer. Sur ces 106 heures de formation, mentionnons que la question de la lutte contre les VSS ou celle de la prise en charge de ce type d'actes n'ont jamais été abordées.

La formation initiale d'APS (agent de prévention et de sécurité), elle, est de 175 heures et s'appuie sur un référentiel pédagogique inscrit dans le livre VI du Code de la sécurité intérieure, ainsi que sur des supports de cours édités, notamment, par Icone Graphic. Les centres de formation sont agréés et contrôlés par le CNAPS, et les formatrices et les formateurs doivent également être titulaires d'une carte professionnelle délivrée par le CNAPS³⁵. La formation initiale est donc strictement encadrée, contrôlée. Néanmoins, il n'existe à ce jour aucun support de cours ou contenu de référence spécifiques au traitement des VSS.

Les organismes de formation doivent cependant construire et dispenser cette formation dans le respect des objectifs pédagogiques généraux et spécifiques définis dans le cahier des charges de l'arrêté du 27 juin 2017³⁶. Pour le personnel de sécurité, il faut se référer au chapitre IV, articles 7 et 8, thème « Module professionnel », partie « Événementiel ».

Les objectifs pédagogiques impératifs de ce module de formation (Maîtriser les problématiques de sécurisation - Identifier les acteurs de l'événement (dispositifs de prévention)) répondent partiellement au sujet des VSS. Dans le référentiel pédagogique de la formation initiale du personnel de sécurité, le temps dédié à la partie événementielle est de 14 heures, réparties comme suit : 7 heures consacrées à l'inspection visuelle des bagages et aux palpations de sécurité, 5 heures au cadre légal, 1 heure aux spécificités des contrôles d'accès,

³⁵. Arrêté du 27 juin 2017 portant cahier des charges applicable à la formation initiale aux activités privées de sécurité, Journal officiel de la République française, 29 juin 2017.

³⁶. Cf. note 34 (arrêté du 27 juin).

et 1 heure à la compréhension de l'écosystème événementiel.

À l'heure actuelle, les formations et la sensibilisation des équipes de sécurité sont opérées par certaines associations (c'est le cas des Catherinettes).

L'enjeu serait donc de sensibiliser les centres de formation peut-être grâce à l'appui du CNAPS, de l'Union française des acteurs de compétence en sécurité (UFACS), du Groupement des entreprises de sécurité (GES) et des certificateurs comme l'Association pour le développement de la formation professionnelle dans la branche prévention sécurité (l'ADEF) à la nécessité d'introduire la lutte contre les VSS dans les contenus de formation puisqu'il s'agit d'un enjeu de sécurité important pour les organisateurs d'événements festifs. À l'heure actuelle, la formation et la sensibilisation des ADS sont opérées par les associations.

Les contenus seraient coconstruits avec les associations sous la forme d'un certificat de compétences complémentaire dédié et obligatoire pour exercer les métiers de sécurité événementielle.

Il faudrait également proposer des supports de cours, des Mooc, des outils pédagogiques destinés à faciliter et uniformiser la formation des apprenants.

Une solution semble peut-être plus efficace et pertinente : la création d'un module complémentaire qui s'adresse plus particulièrement aux responsables et personnels souhaitant évoluer. En effet, ce module existe pour les personnels des transports publics. On pourrait donc imaginer et travailler sur un contenu dédié aux personnels de l'événementiel. Il serait spécifiquement adapté à la prévention des violences sexistes et sexuelles, à l'accueil de tous les publics, à la gestion des troubles psychiques, ainsi qu'aux risques liés aux consommations. Ce module aborderait également l'aspect opérationnel, notamment à travers une collaboration renforcée avec les structures de prévention, de réduction des risques et de santé mentale.

1. SENSIBILISATION DU PERSONNEL EN FORMATION INITIALE ET RECYCLAGE AGENTS DE PRÉVENTION ET DE SÉCURITÉ (APS)

Les objectifs pédagogiques impératifs de certains modules de formation répondent partiellement au sujet des VSS. Mettre des outils pédagogiques consacrés aux VSS à la disposition des centres de formation et de la branche sécurité pourrait permettre une première sensibilisation intéressante.

2. CRÉER UN CERTIFICAT DE COMPÉTENCES COMPLÉMENTAIRE AGENT DE PRÉVENTION DES VSS (CCC)

Les CCC ne permettent actuellement pas d'obtenir une carte professionnelle mentionnant la spécificité auprès du CNAPS. C'est pourquoi très peu de formations ont été réalisées. Il n'y a aucune contrainte ou obligation de détenir la certification pour travailler (seulement de détenir la carte professionnelle APS ou agent événementiel). La contrainte ne pourra venir que des organisateurs lors de la passation des marchés.

Une troisième piste serait de relancer la carte « Surveillance grands événements » créée spécifiquement pour les JOP 2024, car effectivement être un personnel événementiel est un métier spécifique et différent du métier de gardiennage et de surveillance. Le référentiel pourrait être revu et l'on pourrait prévoir d'introduire un module spécifique sur les VSS. Il pourrait se présenter sous la forme d'un bloc de compétences valorisable dans les référentiels métiers et les parcours professionnels. Ce module complémentaire constituerait ainsi une porte d'entrée ou du moins un pont vers la création d'une véritable filière événementielle au sein de la branche sécurité.

Pour que ce module soit pris en charge financièrement et qu'il soit certifiant, il faut créer une certification qui doit être déposée auprès de France compétences. À Marseille, l'organisme de formation Bird Formation s'est proposé comme expert, un groupe de travail au niveau national sera constitué pour accompagner cette construction et cette réflexion.

Feuille de route

Ce livre blanc est un support mouvant, il a pour ambition d'ouvrir le dialogue intersectoriel et interministériel sur la lutte contre les VSS. Il doit également être un document d'appui et d'échanges entre les opérateurs culturels et les pouvoirs publics et encourager la mise en œuvre fluide et partagée des dispositifs VSS dans les événements festifs.

Il résulte d'une pensée collective et a été rédigé à partir des contributions recueillies lors du cycle de rencontres « Lutte contre les VSS en milieu festif : effets positifs et prochains pas ». Il compile des perspectives diverses et a été validé collectivement à l'issue d'un processus de concertation. Il suit ensuite une logique de diffusion et de communication qui, nous l'espérons, donnera lieu à la généralisation d'espaces festifs réellement sûrs, pensés par et pour les personnes concernées, en rupture avec les logiques de domination encore à l'œuvre dans nos milieux.

Ci-dessous le calendrier de rédaction et de communication qui régit ce livre blanc :

7 juillet > envoi du texte source pour amendement et commentaires

15 juillet > première compilation des retours

20 août > deuxième compilation des retours

31 août > Le texte est bloqué aux commentaires

7 septembre > date de concertation

7 sept au 10 sept > dernière relecture et compilation

À partir du 15 octobre 2025, diffusion :

→ **Au MaMAMusic&Convention**, rendez-vous incontournable du secteur de la musique.

→ **Il est transmis officiellement aux tutelles** : Ministère de la Culture, Ministère de l'Intérieur, Centre national de la Musique, qui, nous l'espérons, ouvriront des espaces de dialogue.

→ **Il est relayé aux syndicats et fédérations des secteurs** : SMA et Fedelima pour le secteur des musiques actuelles, UMI via Culture Nuit pour le secteur des clubs et discothèques, Unimev pour le secteur événementiel, Ufacs et GES pour le secteur de la sécurité privée.

→ **Il devient support d'échange avec l'ARS** pour l'esquisse d'une politique de santé publique tenant compte des problématiques de VSS.

→ **Novembre 2025 à juin 2026** > constitution d'un groupe de travail national pour la création d'un certificat de compétences VSS dédié aux personnels de sûreté à travers la structuration d'une filière par la création d'une fédération des structures de terrain de lutte contre les violences sexistes et sexuelles.

→ **Le livre blanc permet de nouer contact entre les Opco de référence** : Afdas (culture) et Akto (sécurité).

→ Une tentative de dialogue doit également porter sur la formation des SSIAP.

ANNEXES

A1. RESSOURCES

A2. BIBLIOGRAPHIE

A3. CONTACTS UTILES

A4. LEXIQUES

• LEXIQUE DE LA PRÉVENTION DES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES

• LEXIQUE DE LA SÉCURITÉ

A5. FICHES OUTILS ET MODÈLES DE DOCUMENTS

• **FICHE OUTIL #1** : AUTODIAGNOSTIC : QUELS SONT LES BESOINS DE MON ÉVÉNEMENT EN MATIÈRE DE SÉCURITÉ

• **FICHE OUTIL #2** : METTRE EN PLACE UNE POLITIQUE DE LUTTE CONTRE LES VSS SUR MON ÉVÉNEMENT

• **FICHE OUTIL #3** : CONDITIONS D'EXERCICE DES PERSONNES RÉFÉRENTES VSS À DESTINATION DES DIRECTIONS

• **FICHE OUTIL #4** : USAGE DU TALKIE ET BONNES PRATIQUES

• **FICHE OUTIL #5** : MISSION LUTTE CONTRE LES VSS EN STRUCTURE

• **TEMPLATE POUR LA CONSTRUCTION D'UN CAHIER DES CHARGES À DESTINATION DES ENTREPRISES DE SÉCURITÉ**

• **CONTRAT TYPE ENTRE STRUCTURE CULTURELLE ET AGENCE DE SÉCURITÉ**

A1

RESSOURCES

→ Code de déontologie des personnes physiques ou morales exerçant des activités privées, Légifrance, version en vigueur au 12 juin 2025.

→ Code de la sécurité intérieure, Légifrance, chapitre VI : Activités privées de sécurité.

→ Arrêté du 27 juin 2017 portant cahier des charges applicable à la formation initiale aux activités privées de sécurité.

→ Arrêté du 25 juin 1980 portant approbation des dispositions générales du règlement de sécurité contre les risques d'incendie et de panique dans les établissements recevant du public (ERP).

→ Site de l'Afdas, section : Agir en faveur de la lutte contre les violences et harcèlement sexistes et sexuels (VHSS)

→ Cellule d'écoute psychologique et juridique de lutte contre les violences sexistes et sexuelles pour les professionnel.le.s de la culture : permanence AUDIENS³⁷.

→ Kit de fiches pratiques pour la mise en place d'une visite exploratoire du Réseau Ile-de-France (RIF)

³⁷. À retrouver aussi dans les contacts utiles.

A2

BIBLIOGRAPHIE

Les références sont présentées ci-dessous dans l'ordre de leur première apparition dans le texte.

LE PARISIEN. « *Accusations de viol au Hellfest : les festivaliers mobilisés pour retrouver l'agresseur* ». 1er juillet 2019. Disponible en ligne :

<http://leparisien.fr/faits-divers/viol-au-hellfest-les-festivaliers-mobilises-pour-retrouver-l-agresseur-01-07-2019-8107353.php>.

HELLFEST. *Communiqué officiel concernant une agression au Hellfest 2019*. Facebook. 28 juin 2019. Disponible en ligne : <https://www.facebook.com/hellfest/posts/nos-%C3%A9quipes-ont-%C3%A9t%C3%A9-inform%C3%A9es-depuis-vendredi-28-juin-dernier-des-faits-d'agressi/10156116666762536/>.

FRANCE INFO. « *Piqûres en soirée : 2 100 plaintes ont été déposées en 2022, une psychose pour peu de cas concrets. Le choix de France Info* ». Article rédigé par Anne-Laure Barral. 7 octobre 2022. Disponible en ligne : https://www.franceinfo.fr/replay-radio/le-choix-franceinfo/enquete-piqures-en-soiree-2-100-plaintes-ont-ete-deposees-en-2022-une-psychose-pour-peu-de-cas-concrets_5376634.html.

ANSM (AGENCE NATIONALE DE SÉCURITÉ DU MÉDICAMENT ET DES PRODUITS DE SANTÉ) ET RÉSEAU D'ADDICTOVIGILANCE. « *Soumission chimique / vulnérabilité chimique : rapport d'enquête nationale* » (Étude n°18 de 2022). 31 mai 2024. Disponible en ligne : <https://ansm.sante.fr/uploads/2025/05/20/20250517-cada25v35-rapp-nat-soum-chimique-22-2024.pdf>

CONSENTIS. « *Les violences sexuelles dans les lieux festifs en France : résultats et préconisations* ». Rapport d'enquête. Avril 2018.

STOURM. « *La fête appartient-elle aux hommes ? Synthèse du rapport d'enquête sur les violences sexistes et sexuelles en festival* ». Enquête réalisée par Les Petites Voix (Julie Besnard et Louise Gasté). Septembre 2024.

ORANE / DISPOSITIF SAFER, « *Prévenir, protéger, agir : l'impact du dispositif Safer sur les publics festivaliers* ». Enquête réalisée par Gece. Mai 2025.

CONSENTIS, « *Pratiques festives, sentiment de sécurité et violences sexuelles et discriminatoires en France* ». Rapport d'enquête. Juillet 2025.

MOUSSAÏD, MEHDI. « *10 niveaux de foule expliqués avec des tomates* ». Vidéo YouTube, chaîne Fouloscopie. 18 juin 2021. <https://www.youtube.com/watch?v=Eh7l4Gvx054>.

LA PETITE ET SMA. *Enquête auprès des référent·e·s égalité/VSS qui travaillent dans le secteur musical*. Rapport d'enquête. Octobre 2024.

DÉCRET N° 2023-1333 DU 29 DÉCEMBRE 2023 RELATIF AUX CONDITIONS DE VALIDITÉ DE LA CARTE PROFESSIONNELLE DES AGENTS DE SÉCURITÉ PRIVÉE. JOURNAL OFFICIEL DE LA RÉPUBLIQUE FRANÇAISE. 30 décembre 2023.

<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000048728199>.

ARRÊTÉ DU 27 JUIN 2017 PORTANT CAHIER DES CHARGES APPLICABLE À LA FORMATION INITIALE AUX ACTIVITÉS PRIVÉES DE SÉCURITÉ. JOURNAL OFFICIEL DE LA RÉPUBLIQUE FRANÇAISE. 29 juin 2017.

<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000035045640>.

A3

CONTACTS

UTILES

Liste des structures spécialisée de lutte contre les VSS sur un événement festif. Avec des tags pour les qualifier selon notre nomenclature :

#informative #réflexe #active #numérique #globale.

STRUCTURES D'ENVERGURE NATIONALE

Safer : #informative #réflexe #active #numérique #globale

Site internet : <https://espace-safer.com/>

Contact : contact@espace-safer.com

Consentis : #informative #réflexe #active #globale

Site internet : <https://www.consentis.info/>

Contact : contact@consentis.info

Les Catherinettes : #informative #réflexe #active #globale

Site internet : <https://www.lescatherinettes.com/>

Contact : asso@lescatherinettes.com

La Petite : #informative #réflexe #active #globale

Site internet : <https://www.lapetite.fr/>

ASSOCIATIONS LOCALES

AUVERGNE-RHÔNE-ALPES

Serein·e·s : #informative #réflexe #active

Site internet : <https://www.serein-e-s.org/>

BRETAGNE

Les Impudentes : #active #informative

Site internet : <https://lesimpudentes.org/>

Contact : contact@lesimpudentes.org

CENTRE-VAL DE LOIRE

Les Établissements : #active #réflexe

Site internet : <https://lesetablies.fr/>

Contact : contact@lesetablies.fr

OCCITANIE

Main Forte : #active #réflexe

Site internet : <https://www.mainforte.fr/>

Contact : contact@mainforte.fr

PROVENCE-ALPES-CÔTE D'AZUR - CORSE

Safer : #informative #réflexe #active #numérique #globale

Site internet : <https://espace-safer.com/>

Contact : contact@espace-safer.com

Sound Sisters : #informative #réflexe #active

Site internet : <https://www.soundsisters.fr/>

Contact : <https://www.soundsisters.fr/contact/>

Dans les régions ou les territoires n'ayant pas d'associations spécialisées, on retrouve souvent d'autres structures comme des associations de réduction des risques ou des Centres d'accueil et d'accompagnement à la réduction des risques pour usagers de drogues (Caarud) et/ou CIDFF ou un Planning familial qui mettent en place les dispositifs (par exemple Alsace entre PF 67 et Ithaque).

CELLULE D'ÉCOUTE PSYCHOLOGIQUE ET JURIDIQUE DE
LUTTE CONTRE LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES
POUR LES PROFESSIONNELS DE LA CULTURE :

→ **Permanence AUDIENS³⁸.**

→ **Site internet :**

<https://www.violences-sexuelles-culture.org/fr/>

→ **Un seul numéro de téléphone : 01 87 20 30 90**

→ **du lundi au vendredi**, de 9 heures à 13 heures et de
14 heures à 18 heures

→ **ou par mail à tout moment :**

violences-sexuelles-culture@audiens.org.

³⁸. À retrouver aussi dans les contacts utiles.

A4

LEXIQUES

LEXIQUE DE LA PRÉVENTION DES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES

VSS / VHSS : abréviations pour « violences sexistes et sexuelles » ou « violences et harcèlement sexuels et sexistes ». Ces termes regroupent l'ensemble des comportements et actes discriminatoires, hostiles ou violents fondés sur le sexe, le genre ou la sexualité.

Violence : acte portant atteinte à l'intégrité physique, psychologique ou sexuelle d'une personne.

Harcèlement : agissements répétés ayant pour effet d'intimider, humilier ou dégrader les conditions de vie d'une personne.

Shift : créneau de présence d'un bénévole, d'un salarié ou d'un agent sur le terrain

RDR (réduction des risques) : pratiques visant à limiter les risques liés aux consommations, comportements sexuels en situations festives.

ERP (établissement recevant du public) : lieu (salle de concert, club, festival, etc.) accessible au public et soumis à des réglementations spécifiques de sécurité et d'accessibilité.

Opérateurs culturels : structures ou acteurs impliqués dans la conception, l'organisation et la diffusion de projets artistiques et culturels (festivals, associations, lieux culturels, institutions, etc.).

Livre blanc : document collectif de référence qui présente un état des lieux, des recommandations et des pistes d'action autour d'une problématique donnée. Dans le cas présent, il vise à partager analyses, retours d'expériences et propositions sur la prévention des VSS en milieu festif.

LEXIQUE DE LA SÉCURITÉ

Responsabilités : périmètres d'intervention de chacune des parties prenantes.

Hiérarchie de commandement : doit être connue de toutes les parties prenantes, elle est lisible sous forme d'organigramme, et peut être détaillée jusqu'aux fiches de poste de chaque personnel.

Plan de prévention : dispositif qui identifie les risques et les mesures de protection.

INTERNE :

DUERP : Document unique d'évaluation des risques professionnels) car sûreté et VSS sont aussi des enjeux de risques pour le personnel permanent des lieux et festivals. Savoir quels risques et comment agir en interne avant même de parler du public (se protéger soi pour pouvoir bien protéger aussi les autres).

Lieux :

PCO : poste de commandement des opérations.

Centrale 3S : sécurité, sûreté, secours.

SSI : système sécurité incendie.

PC sécu : poste de commandement sécurité.

Sûreté : ce qui relève de la malveillance, des violences, des agressions et des insultes.

Gardiennage : protection du site.

ADS : agent de sécurité (relève de la sûreté).

Secours : ensemble des dispositifs de prise en charge médicale ou sanitaire.

Sécurité incendie : contexte réglementaire existant et strict : arrêté du 25 juin 1980³⁹.

SSIAP (Service de sécurité incendie et d'assistance à personnes) : qualification des agents incendie.

Personnel SSIAP 1 : agent opérationnel terrain.

Personnel SSIAP 2 : chef de service, souvent posté au PC sécurité. Dirige et coordonne les actions.

Personnel SSIAP 3 : responsable RH et équipe. Elle permet d'occuper des postes de chef de service sécurité incendie dans les ERP comme dans les Immeubles de Grande Hauteur (IGH).

OUTILS DE COMMUNICATION POUR CES PERSONNES :

Main courante : rapport journalier faisant état de toutes les situations prises en charge, précisant par quelle personne, avec quel statut, où et comment, et des suites données à la situation.

Téléphone : évident moyen de communication à privilégier dans les cas urgents.

Talkies : moyen de communication interne aux équipes.

Fiches réflexes : protocoles écrits à suivre selon les situations.

Plan carroyé : plan du site divisé en carreaux, facilite le déploiement dans l'espace et les prises en charge de problématiques.

³⁹. À retrouver dans les ressources.

AUTORITÉS :

PN (Police nationale) : maintien de l'ordre public et enquêtes judiciaires.

PM (Police municipale) : sécurité locale, circulation et prévention.

Police administrative : contrôle du respect des règles de sécurité et d'ordre public.

Préfecture : autorité responsable de la sécurité des événements publics.

Pompiers : interventions incendie et secours d'urgence.

Samu : service d'aide médicale urgente.

Prévention incendie : évaluation et contrôle des dispositifs de protection incendie.

Préventionnistes : agents spécialisés en contrôle des normes incendie dans les ERP et les IGH.

CNAPS (Conseil national des activités privées de sécurité) : organisme chargé du contrôle et de la régulation des métiers de la sécurité privée.

A5

FICHES OUTILS
ET MODÈLES DE
DOCUMENTS

AUTODIAGNOSTIC :

QUELS SONT LES BESOINS DE MON ÉVÉNEMENT
EN MATIÈRE DE SÉCURITÉ

1. QUELLE AMBITION VEUT-ON SE DONNER, QUELLE
EXPÉRIENCE DE L'ÉVÉNEMENT POUR LES PUBLICS ?

2. CONTEXTE

- Quelle est la culture de l'événement ?
 - Contexte du festival ?
 - Typologie des publics ?
 - Quels types d'artistes ?
 - Quel territoire et quel lien avec les autorités ?
- Les politiques ne sont pas les mêmes selon l'échelle du territoire.

3. MOYENS ET DIMENSIONNEMENT

- Quelle jauge ?
- Quels espaces ? (Dimensionnement.)
- Quels accès et type d'accès ? (Car une salle qui possède des accès étroits ou compliqués, mal éclairés, etc., aura certainement des besoins différents.)
- Quels moyens alloués à la sûreté ?
- Quels moyens alloués à la sécurité ?
- Quels moyens alloués aux secours ?
- Quels moyens alloués à la lutte contre les VSS ?

Il est préconisé de réaliser une identification des zones à risques avant d'arriver sur site (navettes, piétons, etc...) et sur site en réalisant une marche exploratoire.

Les marches exploratoires sont des diagnostics de terrain menés par un groupe de femmes dans leur quartier d'habitation. Ces « marcheuses » identifient les éléments d'aménagement du territoire qui sont à l'origine d'un sentiment d'insécurité, puis élaborent des propositions d'amélioration de la situation.

4. ÉTAT DES LIEUX DE L'EXISTANT, IDENTIFICATION

→ Quelle organisation : quel organigramme interne, ressources : qui traite de quoi ? Qui traite les VSS ? Les questions d'accessibilité pour les personnes en situation de handicap ?

→ Qui est formé au sein de l'équipe interne et dans quel domaine ? Quel niveau de formation ?

→ Et dans les équipes intermittentes présentes 80 % du temps sur le terrain ?

→ Qui ne l'est pas ?

→ Qui ne se sent pas concerné par la question des VSS ?

→ Quel rôle pour les bénévoles (limites) ?

→ Existe-t-il un protocole de signalement des VSS ?

→ Un protocole de mise en sécurité ?

→ Quels partenaires associatifs peuvent nous aider à identifier les risques ? (Dialogue avec des personnes concernées.)

→ Comment intégrer les enjeux de racisme et LGBTQIA+phobies ?

5 CHAÎNE DE COMMANDEMENT ET COMMUNICATION INTERNE

→ Une chaîne des décisions (qui sont les personnes qui prennent des décisions) selon la gravité ?

→ Comment les protocoles sont-ils communiqués aux autorités, aux équipes de sûreté, de secouristes, aux équipes techniques ainsi qu'aux équipes bars ?

- À quel niveau de détail pour chaque typologie ?
- Utilisation des talkies ? Par qui ? Pour quels types de problématiques ?

6. INTERCONNAISSANCE ET COMMUNICATION

- Quand, comment et par qui est mis en œuvre ce dialogue entre toutes les parties prenantes du dispositif ?

7. COMMUNICATION AU PUBLIC

- Qu'est-ce qui est communiqué, affiché ? Quand ? Où (en ligne, sur place) ?
- Outils et ressources mis à disposition, offerts ?

METTRE EN PLACE UNE POLITIQUE

DE LUTTE CONTRE LES VSS SUR MON ÉVÉNEMENT

FORMATION

→ **Formations à renouveler régulièrement pour faire face au turn-over ; rajouter des contenus adaptés et des objectifs pédagogiques spécifiques.**

→ **Durée préconisée** : une journée ou plus (direction et personne en charge du déploiement VSS si autre que la direction).

→ **Modalité** : présentiel et distanciel.

→ **Équipe entière** : collectivement.

→ **Par entrée métier** : communication / technique / bénévoles responsables.

→ **De la gouvernance** : sur la responsabilité employeurs.

→ **Bénévoles événements** : à chaque événement.

→ **Des personnes référentes VSS** : spécifiquement pour montée en compétences sur les entrées : prise en charge, accueil de la parole.

DIAGNOSTIC DU LIEU

→ Repérage et identification des zones à risques.

→ Penser l'implantation en amont (si événement one shot).

→ Mettre en place des marches exploratoires.

MISE EN PLACE DE PROTOCOLES

Internes :

→ Protocole de prise en charge en fonction des situations
= fiches réflexes à construire avec les parties prenantes

de la sécurité et à leur communiquer.

→ Mise en place d'une safe zone (zone protégée où peut se réfugier une population menacée).

→ Tester le protocole en condition réelle afin d'identifier les pistes d'améliorations

COMMUNICATION : EN ZONE PUBLIC MAIS AUSSI BACKSTAGE ET ÉQUIPE

→ Brief des équipes avant l'ouverture ?
(Communication orale / pédagogie continue.)

→ Affichage.

→ Mail signalement.

→ Numéro de téléphone dédié.

BÉNÉVOLES

→ Leur communiquer le protocole interne et leur fournir des explications en présentiel lors du brief.

→ Leur communiquer des outils accessibles (vidéos, Mooc, etc.) pour leur permettre d'aller plus loin sur ce sujet = mise à disposition de ressources.

CONDITIONS D'EXERCICE DES PERSONNES

RÉFÉRENTES VSS À DESTINATION DES DIRECTIONS

PROFIL

- Formée (bagage professionnel existant ou expérience terrain) ;
- Vérification de son parcours (demande de références pour prise de contact) ;
- Grand sens de l'écoute.

FEUILLE DE ROUTE

- Statut de salarié ; évaluer une décharge horaire ou un statut terrain et salaire en fonction.
- Fiche mission ; définir précisément son rôle et ses limites : corrélé à l'organigramme interne sécurité.
- Définir où elle se trouve dans la chaîne de commandement.
- Définir les moyens financiers dont elle dispose pour mettre en œuvre sa mission.
- L'impliquer dès l'imagination de l'implantation du site pour un événement afin de lui permettre de penser et de présenter sa vision stratégique de la lutte contre les VSS dans le projet associatif.
- L'introduire auprès de l'ensemble des parties prenantes sécurité.
- Être sûr que la personne soit en pleine connaissance des termes du contrat et du prestataire de sécurité choisi et d'avoir un contact chez eux sur ce sujet.
- Prévoir qu'elle et l'équipe déployée pendant les exploitations soient viabilisées.
- Alignement : mobiliser l'intégralité des équipes pour que les VSS ne reposent pas sur la personne référente seule.

USAGE DU TALKIE ET BONNES PRATIQUES

EN AMONT DE LA PRISE DE POSTE SUR SITE

Une bonne pratique pour favoriser la coopération est d'avoir l'ensemble des services des 3S, y compris la prévention, sur un seul et même canal.

→ Vérifier que la batterie est chargée au début du service / le ramener au PC ou bureau de la production et mettre sur batterie en fin de service.

→ Test du talkie avec votre équipe.

→ Vérification de la fréquence : définie par l'organisation.

Allumer : Tourner le bouton de volume (généralement en haut) jusqu'au clic – le talkie s'allume.

Éteindre : Tourner dans l'autre sens jusqu'au clic.

CANAL / FRÉQUENCE

→ Vérifier que vous êtes sur le bon canal. Un seul canal est utilisé pour l'équipe sécurité entrée : Canal X (à définir par l'organisation – par exemple : Canal 1).

→ Ne pas changer de canal sans autorisation.

BONNES PRATIQUES

→ Ne pas bavarder sur le canal.

→ Éviter les messages trop longs. Aller à l'essentiel.

→ Garder le talkie sur soi, volume audible mais pas trop fort.

→ Protéger le talkie de la pluie et des chocs.

→ Pour favoriser la coopération, avoir l'ensemble des services des 3S, y compris la prévention, sur un seul et même canal.

→ Préciser ce qu'il se passe, si c'est en cours, terminé, le nombre de personnes impliquées : permet d'adapter la réaction et le déploiement des forces en présence.

PARLER / ÉCOUTER

→ Parler fort et clair.

→ Toujours annoncer à qui l'on parle et qui parle.

→ La plupart du temps, sur le terrain, on utilise (si j'appelle Janine) : « Janine pour Alexandrine », ce qui permet aussi souvent d'insister sur la personne appelée « Janine pour Alexandrine, JANINE ».

→ « La Croix-Rouge pour Mélanie : on a besoin d'une prise en charge à cet endroit-là. »

→ Préciser ce qu'on voit. On ne peut pas envoyer la sécurité ou les secours sur une situation inconnue (préciser ce qu'il se passe, si c'est en cours, terminé, le nombre de personnes impliquées) ; cela permet d'adapter la réaction et le déploiement des forces en présence.

VOCABULAIRE ET CODES SIMPLES

→ « Répétez ».

→ « Reçu » ou « Bien reçu ».

(Selon votre niveau d'avancement, certains items ne seront pas fonctionnels.)

COMPÉTENCES ET EXPÉRIENCES RECHERCHÉES

- Expérience significative dans la lutte contre les violences sexistes et sexuelles et les discriminations.
- Bonne connaissance des concepts d'inclusion et de diversité.
- Bonne connaissance de l'environnement festif et de l'événementiel (spectacle vivant, festivals, grands événements...).
- Aptitude à travailler de manière autonome et en collaboration avec diverses parties prenantes.
- Formation à l'accueil de la parole ou aux VSS serait un plus.

MISSION

1. LUTTE CONTRE LES VSS EN INTERNE

- Analyse des besoins de la structure interne.
- Recherche de l'organisme de formation à la lutte contre les VSS.
- Rédaction et mise en œuvre d'un protocole interne, désignation des personnes référentes (au moins une hors direction).
- Si besoin d'une enquête interne, prévoir un budget permettant de débloquer une enquête interne qui sera encadrée par un prestataire extérieur. Celle-ci dans le meilleur des cas devra être accompagnée d'une formation pour l'ensemble des équipes.

2. LUTTE CONTRE LES VSS EN DIRECTION DES PUBLICS

A. ANALYSE DES BESOINS (DU LIEU, FESTIVAL)

- Analyse des problématiques rencontrées auparavant par le lieu ou le festival.
- Avec les équipes techniques, réflexion sur l'implantation sur site, optimisation, éviction de certaines menaces dès la stratégie d'implantation
- Analyse des risques sur le trajet du lieu (marche exploratoire).
- Dialogue avec toutes les parties prenantes de la sécurité : sûreté, sécurité, secours, réduction des risques, prévention.
- Avec l'ensemble de l'équipe, analyse des types de menaces et création d'un protocole de prise en charge.
- Mise en place d'un organigramme sécurité et de sa chaîne de commandement.
- Rédaction d'une charte à destination des publics.

B. DÉPLOIEMENT DU DISPOSITIF

- Communication à l'ensemble des parties prenantes de la mise en œuvre et du process.
- Avec l'équipe de communication, réflexion et mise en œuvre de la diffusion de la communication de lutte contre les VSS.
- Assurer l'accompagnement et le déploiement du dispositif.

Si dispositif additionnel

- Communication des éléments existants pour design efficient du dispositif et devis.
- Choix du prestataire.
- Prise en main des informations, détails et outils nécessaires au bon déroulement du déploiement du dispositif.

→ Prise en main des outils techniques (application, back-offices).

→ Participation occasionnelle au rendez-vous de préparation avec le pôle production du prestataire (mailler la direction de votre structure et les équipes de la production et techniques).

→ Réponse aux questions éventuelles de déploiement du dispositif sur site.

C. RETOUR D'EXPLOITATION

→ **Mobiliser l'ensemble des parties prenantes sur le retour d'expérience** : organisation, sûreté, sécurité, secours, réduction des risques, prévention.

→ Consulter les mains courantes de la sécurité.

→ Si un événement en particulier est reporté, dialoguer avec les équipes de terrain ayant effectué la prise en charge.

→ Avec la victime si elle le souhaite.

→ Amélioration du dispositif au regard des retours.

Analyser les lieux de signalement ou de déroulement des faits : permet de réduire le risque pour les éditions ultérieures.

Analyser la typologie des faits ; les prises en charge externes ; les résolutions ; les jours des signalements (par exemple, aux Catherinettes, on se rend compte que sur les événements de plusieurs jours, selon l'amplitude horaire et diurne/nocturne, on peut affirmer qu'on a beaucoup plus de signalements le dernier jour, ce qui confirme les risques à réduire : consommation sur plusieurs jours, vulnérabilité liée au manque de nourriture, d'hydratation, etc.).

3. ÉVALUATION

→ Évaluation et reporting : évaluer l'efficacité des initiatives mises en place et proposer des ajustements si nécessaire avec toutes les parties prenantes du dispositif.

TEMPLATE POUR CONSTRUCTION D'UN CAHIER DES CHARGES À DESTINATION DES ENTREPRISES DE SÉCURITÉ

1. VALEURS PARTAGÉES

La collaboration entre la structure culturelle **[nom de la structure]** et l'agence de sécurité **[nom de l'agence]** repose sur un socle de valeurs communes, indispensables au bon déroulement de l'événement.

→ **Valeurs de la structure culturelle :**

[ex. : inclusion, accessibilité, respect des diversités, esprit festif, transmission...]

→ **Valeurs de l'agence de sécurité :**

[ex. : professionnalisme, vigilance, respect, posture non violente, sens du service public...]

Cette rencontre de valeurs engage les deux parties dans une relation de réciprocité, où la sécurité est pensée comme un élément constitutif de l'accueil et de la convivialité.

Il est exigé que des femmes soient présentes au sein des équipes d'agents de sécurité (ADS) pour permettre une prise en charge paritaire.

2. ATTENTES ET BESOINS

La structure culturelle attend de l'agence :

[à compléter – ex. : *une posture adaptée aux différents types de publics, une vigilance bienveillante, une communication fluide avec les équipes, une connaissance du lieu...*]

« Nous demandons parfois également des tenues spécifiques (pas d'uniforme trop "soldat", etc.) pour avoir un accueil plus adapté et moins stressant selon l'événement. »

Attentes mutuelles vis-à-vis des publics :

- Un comportement empreint de respect, dans les langages (verbaux et non-verbaux) comme dans les gestes.
- L'absence de tout jugement lié au genre, à l'apparence physique, à la classe sociale ou à toute autre forme de discrimination (la réaction d'un.e agent vis-à-vis d'un couple du même sexe par exemple... malheureusement encore trop souvent ciblé).
- La capacité à faire preuve de mesure, de discrétion et de sensibilité contextuelle.

3. SOUS-TRAITANCE

- La structure culturelle :
 - ☐ **accepte** / ☐ **n'accepte pas la sous-traitance.**
- En cas d'acceptation, les postes, horaires et zones concernées sont :
 - Postes : *[ex. : accueil parking, renfort extérieur...]*
 - Horaires : *[ex. : uniquement après 20 heures...]*
 - Zones : *[ex. : entrée secondaire, backline...]*

4. OBJECTIFS ET MOYENS MIS À DISPOSITION

- **Objectifs communs :**

Garantir la sécurité des personnes et des lieux tout en respectant le cadre éthique, culturel et festif de l'événement.
- **Moyens fournis par la structure culturelle :**

[ex. : loge dédiée, radios, briefings quotidiens, plan de site, identifier la personne référente de la sécurité sur place...]
- **Moyens fournis par l'agence de sécurité :**

[ex. : équipe qualifiée, matériel de communication, dispositifs adaptés aux configurations du site...]

5. ENGAGEMENTS SPÉCIFIQUES

L'agence de sécurité s'engage à former ses cadres et/ou chefs d'équipes afin qu'ils aient la capacité de sensibiliser leurs équipes aux spécificités de l'événement et aux problématiques de discriminations et de VSS (violences sexistes et sexuelles).

→ La structure culturelle fournit à l'agence tous les documents nécessaires à la compréhension de l'organisation mise en place :

- son organigramme d'exploitation ;
- sa chaîne de commandement ;
- lexique ou glossaire utile le cas échéant.

→ L'agence de sécurité s'engage à fournir :

- son organigramme interne ;
- sa chaîne de commandement ;
- les documents d'agrément et attestations à jour pour chaque agent : exiger d'avoir un dossier constamment à jour, accessible sur un serveur avec l'ensemble des agréments des personnels de sécurité à disposition.

6. CADRE OPÉRATIONNEL

Des briefings sécurité ont lieu chaque soir, organisés par la structure culturelle, avec présence obligatoire de l'ensemble des personnels de sécurité.

Des débriefings sont organisés à chaque fin de date, incluant les retours d'expérience et les éventuelles alertes ou incidents.

Le protocole de sécurité est évolutif. Toute situation inhabituelle ou tout incident peut entraîner une réunion d'urgence à l'initiative de l'une ou l'autre des parties.

7. VSS ET COMPORTEMENTS À RISQUE

Les actes de violences sexistes et sexuelles (VSS) sont considérés comme des actes malveillants graves, ce sont des infractions sexuelles contrevenant au Code pénal et doivent donc faire l'objet d'un signalement immédiat, d'un traitement rigoureux, et d'une traçabilité écrite. Tous les incidents doivent être consignés dans des mains courantes, incluant :

- Date / heure / lieu ;
- Description des faits ;
- Identité des personnels ayant pris en charge la situation ;
- Information sur la réorientation éventuelle vers une structure ou une personne référente ;
- Résolution ;
- Prise en charge externe par les forces de l'ordre ou les personnels de sécurité.

Ces documents doivent être envoyés à la structure culturelle au plus vite, ils sont archivés de manière sécurisée et accessible, sur un serveur partagé ou espace défini d'un commun accord.

8. ENGAGEMENTS DE MONTÉE EN COMPÉTENCES

La structure culturelle s'engage à organiser [x] rencontres avec des associations ou organisations de prévention (VSS, réduction des risques, médiation...), dans lesquelles l'agence sera invitée ou intégrée.

L'agence de sécurité est-elle dotée d'une charte déontologique ?

☐ Oui / ☐ Non

Si oui, elle sera jointe au présent document.

Si la structure culturelle possède sa propre charte, elle la transmettra à l'agence, accompagnée éventuellement de documents annexes :

9. PALPATION

La structure culturelle définit une politique claire sur les modalités de fouilles et palpations :

[à compléter – ex. : uniquement par des agents du même genre que la personne, refus de palpation si non consentie, priorité à l'échange verbal, autodétermination...]

La note du CNAPS sur la palpation des personnes trans précise que la recherche du consentement exprès de la personne doit primer sur le sexe attribué à la naissance⁴⁰.

L'association Flag propose également la possibilité de signer une décharge « palpation ou fouille d'une personne transidentitaire ».

⁴⁰. Les agréments à la palpation évoluent, publié sur le site du CNAPS, 16 septembre 2021

CONTRAT TYPE ENTRE STRUCTURE CULTURELLE ET AGENCE DE SÉCURITÉ

CONTRAT DE PRESTATION DE SERVICES DE SÉCURITÉ PRIVÉE
– ÉVÉNEMENTIEL

Entre les soussignés :

<Nom du prestataire> ,

Société à responsabilité limitée (SARL), immatriculée au
Registre du Commerce et des Sociétés sous le numéro SIRET
<à compléter> ,

Dont le siège social est situé <adresse à compléter> ,

Titulaire de l'autorisation d'exercer délivrée par le CNAPS n°
<à compléter> ,

Représentée par <nom du représentant légal> , en qualité de
<fonction> ,

Ci-après désignée « **le Prestataire** » ,

Et :

<Nom du client> ,

Société [forme juridique] immatriculée au Registre
du Commerce et des Sociétés sous le numéro SIRET <à
compléter> ,

Dont le siège social est situé <adresse complète> ,

Représentée par <nom du représentant légal> , en qualité
de <fonction>

Ci-après désignée « **le Client** » ,

Il a été convenu ce qui suit :

ARTICLE 1 – OBJET DU CONTRAT

Le présent contrat a pour objet la réalisation, par **Le Prestataire**, de missions de sécurisation des biens et des personnes lors d'événements, <nom de l'événement> se déroulant à <lieu de l'événement> du < > au < > comprenant la surveillance des lieux, le contrôle des flux et la prévention des incidents.

Ces prestations sont effectuées sur le site du client dans le respect des dispositions législatives et réglementaires et notamment celles de la Loi n° 83-629 du 12 juillet 1983 et ses décrets d'application réglementant les activités privées de sécurité. En préalable à la conclusion du contrat, les parties se sont mises d'accord sur les éléments importants et nécessaires à l'accomplissement de la mission et à la réalisation de la prestation dans les meilleures conditions. Le présent contrat exprime l'intégralité des obligations des parties. Il annule et remplace en conséquence tous écrits, correspondances ou accords antérieurs et relatifs au même objet.

ARTICLE 2 – DURÉE DU CONTRAT

Le contrat prend effet à compter de la signature par les deux parties et couvre la durée de l'événement ou des événements précisés dans le ou les bons de commande. Il pourra être renouvelé, modifié ou résilié selon les modalités définies.

ARTICLE 3 – MODALITÉS D'EXÉCUTION

Le Prestataire s'engage à fournir les moyens humains et matériels nécessaires à l'exécution de la mission et d'assumer son obligation de conseil auprès **du Client**. Les agents respecteront les consignes transmises par **le Client**, dans le cadre défini contractuellement. **Le Client** s'engage à transmettre toutes les informations nécessaires à la bonne exécution de la prestation (accès, plans, règlement intérieur, etc.).

Les agents interviendront uniquement dans les zones autorisées par la réglementation, à l'intérieur ou aux abords immédiats des lieux confiés.

ARTICLE 4 – CONDITIONS FINANCIÈRES

Les prix sont précisés dans les devis ou bons de commande acceptés par **le Client**. Sauf stipulation contraire, les paiements sont exigibles à réception de facture, par virement bancaire ou chèque.

Tout retard de paiement entraînera l'application de pénalités égales à trois fois le taux d'intérêt légal et une indemnité forfaitaire complémentaire de 10 % du montant dû après mise en demeure infructueuse.

ARTICLE 5 – SOUS-TRAITANCE

Le Prestataire s'engage à **ne pas sous-traiter** tout ou partie de la prestation.

Toutefois, dans le cas où **le Prestataire**, pour des raisons de force majeure dûment justifiées, ne serait plus en mesure d'assurer l'intégralité de la prestation prévue, il pourra proposer au **Client** la mise en place d'une **cotraitance** avec un second prestataire.

Ce cotraitant devra être titulaire des autorisations réglementaires en vigueur et validé expressément par **le Client**. Dans ce cadre, **le Prestataire** initial demeurera responsable de la coordination générale de la mission et s'engage à garantir le respect des engagements contractuels initiaux.

Aucune sous-traitance ne pourra être engagée unilatéralement. En cas de cotraitance, un avenant au présent contrat sera établi, précisant les modalités de cette collaboration exceptionnelle.

ARTICLE 6 – OBLIGATIONS DU PRESTATAIRE

Le Prestataire s'engage à :

- Fournir des agents habilités, formés et encadrés ;
- Assurer une prestation conforme aux règles de l'art et à la réglementation en vigueur ;
- Signaler au **Client** tout incident ou situation anormale constatée sur le site ;
- Collaborer de manière étroite avec **les dispositifs de prévention et de réduction des risques** (RDR) présents sur site, en veillant à une coordination respectueuse et efficace dans l'intérêt de la sécurité globale et du bien-être des publics.

ARTICLE 7 – POSTURE PROFESSIONNELLE ET ENGAGEMENT DÉONTOLOGIQUE

Dans le cadre de ses missions, **le Prestataire** s'engage à adopter une posture professionnelle conforme au **code de déontologie de la sécurité privée** (décret n° 2016-515 du 26 avril 2016), fondée sur les principes de neutralité, de respect de la dignité humaine, de discernement et de probité.

Le Prestataire veille à ce que ses agents déployés sur le ou les événements :

- Adoptent un comportement exemplaire à l'égard de toutes les personnes présentes, sans discrimination, ni jugement ;
- **Préservent l'intégrité physique et psychologique des publics**, en prêtant une attention particulière aux personnes en situation de vulnérabilité ;
- **Contribuent activement à la réduction des risques**, notamment liés aux **consommations de substances**, aux **comportements à risque**, aux **conflits**, et à la **santé mentale des individus** ;
- Soient sensibilisés à la prévention et au repérage des violences sexistes et sexuelles (VSS), à leur signalement et à

l'adoption d'un comportement professionnel adapté en cas de suspicion ou de constat.

En ce sens, le personnel de sécurité ne se limite pas à une mission de contrôle, mais participe à **un accueil bienveillant, inclusif et sécurisé des publics**, en coordination avec les éventuels dispositifs de prévention présents sur site.

Le Client reconnaît l'importance de ces engagements et s'engage à coopérer avec **le Prestataire** pour permettre la mise en œuvre de cette posture : coordination avec les équipes de prévention, transmission d'informations utiles sur les risques spécifiques à l'événement, et respect des consignes communes établies.

ARTICLE 8 – OBLIGATIONS DU CLIENT

Le Client s'engage à :

- Informer **le Prestataire** de toutes les particularités du site et de ses activités pouvant avoir une incidence directe ou indirecte sur les prestations de ce dernier ;
- Permettre l'accès aux sites concernés ;
- Fournir les informations et documents nécessaires (plans, règlements, consignes, etc.) ;
- Ne pas donner directement d'instructions aux agents sans passer par le responsable de mission ;
- Préserver les conditions de sécurité sur son site.

En cas de retrait d'un agent pour des raisons de sécurité, d'atteinte à la dignité ou de comportement inadapté, **le Client** s'engage à en référer immédiatement **au Prestataire**.

Il est rappelé **au Client** qu'au titre de l'article 3 de la Loi n° 83-629 du 12 juillet 1983, les agents **du Prestataire** ne peuvent exercer leurs fonctions qu'à l'intérieur des bâtiments ou dans la limite des lieux dont ils ont la garde.

En cas d'impossibilité de pénétrer sur le site du client, le prestataire pourra tenter de contacter le client par téléphone. En cas d'échec, la prestation commandée sera annulée, les

sommes payées par **le Client** restant acquises au **Prestataire** à hauteur des frais déjà engagés au titre de la tentative infructueuse de réaliser la prestation.

ARTICLE 9 – RESPONSABILITÉS

Pour couvrir les conséquences pécuniaires d'un éventuel engagement de responsabilité, **le Prestataire** a souscrit une assurance de responsabilité civile professionnelle. **Le Client** déclare quant à lui être personnellement et suffisamment couvert par des assurances en cours couvrant ses propres activités et pour tous les risques susceptibles d'affecter le site. Il s'engage à maintenir en vigueur ses assurances pendant toute la durée de la prestation. **Le Prestataire** réalise ses prestations de surveillance par personnel de sécurité dans le cadre d'une obligation de moyens. **Le Prestataire** ne garantit pas **le Client** notamment contre la survenance de vol, d'intrusion, de braquage ou de destruction de biens sur le site par un tiers. **Le Client** reconnaît que, si la responsabilité du **Prestataire** est établie selon les règles de droit commun, elle ne saurait excéder la somme de trente mille (30 000) euros par an, et ce quels que soient la nature et le montant réel des dommages. **Le Client** renonce à tout recours contre **le Prestataire** et ses assureurs au-delà de ce montant et pour tout autre dommage. Si **le Client** a une relation contractuelle avec un tiers sinistré, **le Client** garantit **le Prestataire** contre les conséquences financières de toutes recherches en responsabilité par ce tiers au-delà des limites susmentionnées. **Le Prestataire** a la faculté de résilier le présent contrat pour un risque qui ne serait pas ou plus assurable. **Le Client** dispose d'un délai de trois (3) mois à compter du fait générateur d'une éventuelle recherche en responsabilité du **Prestataire** pour formuler par lettre recommandée avec avis de réception une réclamation, au-delà de ce délai la réclamation sera irrecevable et ne pourra pas faire l'objet d'une indemnisation.

ARTICLE 10 – CLAUSE DE NON-DÉBAUCHAGE

Le Client s'engage à ne pas solliciter ou embaucher directement tout personnel du **Prestataire** pendant la durée du contrat et durant **deux ans après son terme**, sauf accord exprès.

ARTICLE 11 – FORCE MAJEURE

En cas d'événement de force majeure (définition retenue par la jurisprudence française) les parties s'informent mutuellement et prennent les décisions qui s'imposent pouvant aller jusqu'à la suspension du contrat si l'exécution des obligations est impossible. Au-delà d'un mois de suspension du contrat, chacune des parties pourra résilier le contrat de plein droit par lettre recommandée avec accusé de réception sans qu'une quelconque indemnité soit due par l'une ou l'autre partie. **Le Prestataire** ne pourra en aucun cas être tenu responsable, et aucune indemnité ne pourra lui être demandée, au titre de manquements ou conséquences dommageables quelconques dus à des causes étrangères telles que cataclysme naturel, tremblement de terre, incendie, détournement d'avion, acte de guerre ou de terrorisme, conflit social et de tout autre événement irrésistible, sans que cette liste puisse être considérée comme limitative.

ARTICLE 12 – CONFIDENTIALITÉ

Les parties s'engagent à une stricte confidentialité sur l'ensemble des informations échangées dans le cadre du contrat, pendant toute sa durée et pendant un an **après son expiration**.

ARTICLE 13 – RÉSILIATION

En cas de manquement grave par l'une des parties, le contrat pourra être résilié de plein droit après mise en demeure

restée sans effet pendant **8 jours**. En cas de rupture anticipée à l'initiative du **Client** sans faute du **Prestataire**, ce dernier pourra réclamer le paiement intégral des sommes dues au titre de la prestation prévue.

ARTICLE 14 – LITIGES ET JURIDICTION COMPÉTENTE

Le présent contrat est régi par le droit français. En cas de litige, les parties tenteront un règlement à l'amiable. À défaut, **le tribunal de commerce de...** sera seul compétent.

Fait à [ville], le [date]

En deux exemplaires originaux, dont un pour chacune des parties.

Pour Le Prestataire

Nom :

Fonction :

Signature :

Pour le Client

Nom :

Fonction :

Signature :



Coordonné par Safer
www.espace-safer.com

Soutenu par :



RÉGION
SUD
PROVENCE
ALPES
CÔTE D'AZUR

VILLE DE
MARSEILLE

Soutenu
par

MINISTÈRE
DE LA CULTURE

MINISTÈRE
CHARGÉ DE L'ÉGALITÉ
ENTRE LES SEXES
ET DES HOMMES
ET DE LA LUTTE CONTRE
LES DISCRIMINATIONS

METROPOLE
AIX-MARSEILLE-PROVENCE

Crédit Mutuel