



LES **OUTILS** DE LA  
**PRÉVENTION**

# DIALOGUES

---

JÉRÔME BERTIN



PRÉVENTION  
DES RISQUES

les **nuits**  
de fourvière





**Organiser et animer le dialogue pour mieux  
prévenir les risques et assurer les changements**  
**Ou la folle aventure de Caricature Silence**

*"Tout le monde est médecin, à condition de parler un peu."*

— **Molière, *Le Médecin malgré lui*,  
1666**

*« Tu parles, tu parles ... mais pourquoi parles-tu ?  
Eh bien, ... pour t'entendre ! »*

— **Ostrovski, *Entre soi, on s'arrange toujours*,  
1850**

## **Partie 1 : Pourquoi dialoguer ?** **ou comment Caricature Silence découvre l'importance du dialogue**

Il fallait bien le reconnaître, depuis la fin de la pandémie d'hilaritas communis et la reprise du travail, la compagnie *Caricature Silence* affrontait différents problèmes.

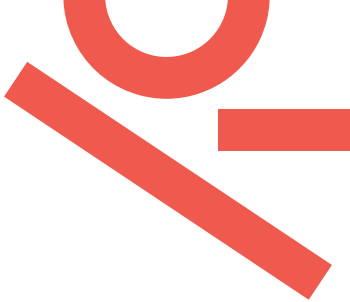
Les équipes autrefois soudées derrière une même énergie, s'étaient découvertes inessentiels et négligés, ce qui avait porté un coup au moral de bien des gens. Certains, plutôt vieillissants, avaient quitté la compagnie et entamé une reconversion, emportant avec eux leur expérience et leur savoir-faire. Au moment où l'activité repartait de plus belle et de façon plus contrainte (il fallait bien rattraper ce qui pouvait l'être), le personnel manquait et la programmation était plus difficile encore à réaliser.

D'ailleurs, la direction avait du mal à recruter : la gloire d'antan n'attirait plus vraiment. Et ceux (plus jeunes) qui malgré tout intégraient les équipes ne partageaient pas la même vision du métier : le « spectacle d'abord » n'était plus une valeur partagée. D'autres préoccupations s'imposaient et les tensions s'accumulaient autour des plannings, de la sécurité, ou pire de l'égalité, des violences sexistes et de l'équilibre vie professionnelle et privée.

Parfois même, dans les festivals, les exigences climatiques s'imposaient. Il fallait changer les horaires, démarrer plus tôt, finir plus tard, respecter la fermeture aux heures les plus chaudes : peu à peu les belles nuits d'après-spectacles fondaient elles aussi comme les glaciers...

Pour couronner le tout, les financements s'étaient réduits et les exigences des financeurs s'étaient accrues. Rares étaient maintenant les programmations innovantes ; il fallait inclure des spectacles déprimants, en déprogrammer d'autres (plus exigeants mais moins rentables), multiplier sans moyens ou à la volée les événements « inclusifs » ... Trouver un équilibre entre satisfactions artistiques et impératifs politiques ou alimentaires avec aussi peu de ressources devenait un exercice incompréhensif pour des équipes de plus en plus chargées, inquiètes et revendicatrices.

Face à ces problèmes, Marceau (le directeur si charismatique), Harpo (l'administrateur si inventif), Ludwig (le régisseur général si professionnel) étaient démunis.



Un consultant (le célèbre La Doz) leur apprit que pour remobiliser la compagnie il fallait :

- A)** faire comme toutes les organisations : travailler sans état d'âme sur les leviers de performance et améliorer les conditions de travail et d'emploi
- B)** adapter ces exigences aux spécificités des métiers

Cela passerait sans doute par un plan d'action rigoureux en 4 volets :

- 1)** donner du sens, élaborer une stratégie partagée
- 2)** construire une GRH plus structurée, soucieuse de reconnaissance et de perspectives professionnelles, de prévention des risques
- 3)** associer les IRP à ce travail, voire implanter un CSE
- 4)** professionnaliser les managers et mettre en cohérence l'ensemble de la ligne managériale

À chaque point, La Doz levait un doigt. Il le pouvait, c'était un consultant exceptionnel : sa main gauche en comptait 6.

« Mais (et La Doz leva le pouce de sa main droite, le seul doigt qu'elle posséda), pour cela vous devez accroître vos capacités de dialogue ».

La consternation fût grande. Comment faire ?

En effet, Caricature Silence avait une particularité : chacun de ses membres (et c'était une fierté) était sourd ou muet – un jour qu'il fit tomber ses lunettes, on découvrit même avec jubilation que Montagné, le chef éclairagiste, était aveugle.

## **Partie 2 : Dialoguer, de quoi parle-t-on ? ou comment Caricature Silence découvre ce que dialogue voulait dire**

La Doz était décidément un consultant peu ordinaire. En télépathe chevronné, il décida de réunir Marceau, Harpo et Ludwig pour organiser une « déambulation apprenante » et partager avec eux ce qu'il entendait par « capacité de dialogue ». Le groupe fut réuni sous un chapiteau plongé dans le noir, émaillé d'espaces thématiques. Après de longues minutes incertaines, chacun sentit la voix de La Doz couler dans ses veines comme un long fil d'or. Régulièrement, sans volonté propre, le groupe coulissait à l'unisson vers un point désigné pour recueillir en béatitude l'enseignement du maître.

### **Le dialogue professionnel ou comment mieux agir ensemble**


C'est un échange structuré entre personnes appartenant à une même entreprise et portant sur les réalités du travail (contraintes et leviers) pour en améliorer sa réalisation.

Il est amené à traiter ainsi de sujets divers autour de la performance et de la santé. Par exemple : la stratégie (les orientations, les valeurs...), le contenu et l'organisation de l'activité (plannings...), les conditions d'emploi (contrats, horaires, salaires, compétences et évolutions professionnelles...), les conditions de travail (santé, prévention, charge, usure...) – et d'autres sujets comme l'articulation vie professionnelle / vie personnelle ou la conduite d'un changement à venir.

Ce dialogue peut avoir plusieurs objectifs : informer, réguler ou résoudre une difficulté plus opérationnelle qui pourrait avoir également des répercussions plus larges sur le développement des compétences, la reconnaissance du travail effectué, les perspectives professionnelles, etc.

S'il concerne toutes les personnes quelques soient leurs activités ou leurs statuts, il s'organise souvent à différents niveaux :

- Stratégique : entre personnes de la direction (puis selon les besoins avec les salariés)
- Organisationnel : entre les encadrants (y compris la DRH) pour instruire par exemple des évolutions d'organisation (coopération entre directions, services ou métiers) ou d'investissements (achats de matériels pour prévention, impacts formation ou reconnaissance de certains changements, etc.)
- Opérationnel : entre encadrants et équipes pour résoudre telle ou telle difficulté de terrain (planning, etc.)



Il implique souvent les managers, chargés de l'animer ou du moins d'en garantir la tenue et d'en relayer les productions au bon niveau pour décision et mise en œuvre.

### **Le dialogue social ou comment mieux s'entendre pour agir ensemble**

C'est l'échange institué entre direction et représentants du personnel élus ou délégués syndicaux, à visée de négociation, de consultation ou plus simplement d'information des salariés.

Porté par le CSE (Comité Social et Economique composé de représentants élus pour 4 ans maximum), il traite de sujets divers comme les orientations de l'entreprise, les questions sociales dont celles d'emploi et de compétences et les sujets relatifs à la prévention. Le CSE est notamment mobilisé dans les NAO (Négociations Annuelles Obligatoires, traitant de la rémunération, de l'égalité professionnelle, de la gestion de l'emploi et des compétences ainsi que de la mixité).

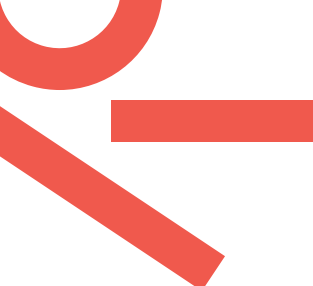
Le dialogue social peut être utile pour atténuer les retombées négatives d'une transformation en impliquant d'avantage les collaborateurs dans le processus de prise de décision et en proposant des mesures d'accompagnement adaptées pour gérer le changement.

Enfin, il offre un mécanisme utile à la prévention ou la résolution de conflits.

### **L'articulation des dialogues ou comment agir pour s'entendre pour mieux agir ensemble (glissandi crissantissimi)**

Le dialogue professionnel est un outil puissant d'amélioration du travail, mais c'est un outil fragile qui réclame rigueur et méthode pour réellement prendre en compte l'activité et ses contraintes et produire des innovations efficaces, sans parti pris ni a priori.

Il ne peut se suffire d'un échange traditionnel en réunion d'équipe ou en Codir, même si ces instances peuvent être utilisées. Sur chaque question qu'il aborde (le planning, la sécurité, l'accueil du public ou les impacts de telle ou telle mise en scène, ...), le dialogue professionnel interroge les conditions de réalisation d'un objectif ou d'un projet – pouvant même aller jusqu'à



éprouver la pertinence de cet objectif/projet au regard de ses conséquences sur l'organisation, les effectifs nécessaires, l'expérience et les compétences mobilisables, les risques professionnels, la qualité de vie au travail...

Les managers qui le portent doivent donc être prêts à ouvrir l'échange sur des questions difficiles qui peuvent remettre en cause leur expertise, des cultures, des pratiques professionnelles ou des choix d'organisation. Ils doivent être aidés, au moins pour avoir eux-mêmes les marges de manœuvre afin de soutenir telle ou telle innovation utile. La cohérence de la ligne hiérarchique est une condition nécessaire – qui dans le secteur du spectacle vivant réclame aussi une cohérence toujours à travailler entre direction administrative, direction artistique et direction opérationnelle ...

De même, les salariés doivent être soutenus dans leur effort d'expression sur leur travail et leur autonomie, voire leur montée en compétences, pour inventer et faire vivre au jour le jour les solutions communément construites et admises.

Les acteurs du dialogue social peuvent aider à sécuriser ce processus. Dans plusieurs secteurs, des accords de méthode visant au développement du dialogue professionnel (comme levier de la Qualité de Vie et Conditions de Travail) ont été signés entre direction et représentants du personnel. Ces accords posaient la nécessité d'un dialogue professionnel, ses conditions de réussite et un suivi paritaire de son effectivité...

Cette articulation avec le dialogue social peut ne pas s'arrêter-là : les améliorations instruites et proposées par le dialogue professionnel sont des occasions de nourrir les sujets de négociation entre partenaires sociaux – sur des questions de prévention, de reconnaissance, d'égalité professionnelle, de parcours, etc.

## Partie 3 : Organiser le dialogue ? ou comment Caricature Silence tenta de dépasser sa colère

« *Parcours, par... cours... ours... rs ...* ». La Doz s'arrêta enfin (avec une belle migraine). Peu à peu, ne restait plus au centre du chapiteau, qu'un groupe chétif et tremblant dans l'obscurité.

### La peur de Marceau :

Il réagit le premier, agitant ses mains dans le noir (car il était muet). « *Mais c'est Pandore que vous proposez, la boîte aux milles caprices ! Comment je vais faire ? Comment répondre à tout ? Vous ne croyez pas que j'ai déjà suffisamment de soucis avec l'HydriFlooz* » (il voulait dire ses soutiens, prescripteurs et financeurs) ?

### La tristesse d'Harpo :

Et je fais quoi des intermittents ? Je fais quoi du CSE que je n'ai pas ? Je fais quoi des plannings impossibles ? (À chaque question il arrachait des boucles blondes, car il était sourd)

### La rage de Ludwig :

Tu crois qu'on fait pas déjà ça ? Qu'on t'a attendu pour parler et gérer les problèmes ? En plus tu veux me mettre le Syndicat sur le dos (tout cela résonnait étrangement, comme une mise à mort subtile, car s'il était équipé d'un appareil auditif Ludwig manquait de piles)

### La réponse de La Doz

La Doz baissa la tête, écrasé sous le poids des critiques légitimes. Puis il se ressaisit.

« *Mes amis, je vous comprends. Rien n'est facile en ce monde, hélas. Aussi, je vous propose quelques repères que vous pourrez ajuster à vos préoccupations et contraintes. Il vous faudra tester, adapter, trébucher et se relever avec prudence pour trouver vos solutions* ».

La Doz se retourna, saisit d'immenses stèles sorties de nulle part et agita ses doigts qui crachèrent un feu ardent sur les pierres. Le groupe fut engloutit dans un épais nuage de fumée d'où l'on apercevait parfois La Doz se débattre, l'air un peu fou. Enfin le nuage se dissipa ... Solennellement, La Doz remit à chacun son lot.

## Les 5 stèles de Marceau :

- **QVCT, tu chériras** : la QVCT ne vise pas que la prévention. Elle entend articuler objectifs économiques et conditions de travail pour développer un projet d'entreprise, améliorer son fonctionnement et celui des équipes, résoudre des problèmes ciblés en recherchant à gérer les impacts que ces éléments induisent sur le travail, son organisation et sur l'emploi. Engager une démarche QVCT permet ainsi d'aborder différentes données : l'évolution des financements, l'intégration de nouvelles exigences, la transformation des métiers et des compétences, les attentes et besoins des salariés. En partant de ce que ces éléments modifient sur le travail, elle permet de mobiliser et de construire des compromis viables avec chaque acteur (de la gouvernance aux opérateurs)
- **Communication, tu pousseras** : pour conduire une telle approche, il est utile de communiquer sur différents registres, niveaux et envers différents acteurs : l'évolution de l'entreprise et de ses financements, la nécessité d'un nouveau projet ou d'adaptation (ce qu'il faut faire évoluer et les conditions pour le faire), des enjeux spécifiques (conditions de travail, compétences et parcours, mixité, ...), etc. Cette communication s'adresse aux équipes, aux représentants du personnel, et s'organise à différents endroits. Mais surtout elle doit être régulière pour suivre l'avancée des actions. Elle mobilise l'encadrement qui doit porter un discours cohérent. La crainte de communiquer est contre-productive, elle alimente les tensions non gérées, qui s'accumulent et ferment les possibilités d'amélioration. Si tu préfères l'informel ou l'individuel, n'oublie jamais de reboucler régulièrement en collectif et dans les instances (Codir, CA, CSE)
- **Dialogues, tu favoriseras** : commence par l'encadrement de ceux que tu devras embarquer pour agir (provoque avec eux un échange sur les changements à conduire, les orientations possibles et les éléments de langage à tenir ; sollicite leur expertise par des questions : « à votre avis que pourrait-on faire et comment ? »). N'oublie pas les IRP (Instances Représentatives du Personnel), la gouvernance (car avec eux aussi il faudra informer, négocier des possibles). Ouvre des groupes de travail précis associant les équipes et animés par tes responsables sur des temps choisis. Quelles que soient les réponses, ne te ferme pas, requestionne, ouvre et pousse la responsabilisation
- **Expérimentation, tu organiseras** : si nécessaire commence petit, mais judicieux. Selon les cas, choisis avec tes responsables à sujet simple à fort impact ou organise un débat avec tous pour identifier le sujet pertinent. Ce qui sera traité nécessitera des changements à d'autres niveaux (compétences, reconnaissance, temps de travail, ...) : il vaut mieux que ton organisation s'exerce et avance peu à peu
- **Sur le temps, tu compteras** : tu vises un double objectif – améliorer les choses et développer les pratiques et la qualité du dialogue à tous niveaux. C'est un double apprentissage qu'il faut installer dans le temps. Organise des retours d'expériences même minimales, marque les avancées, identifie ce qui est encore à traiter, dresse des perspectives

## Les trois stèles d'Harpo :

- **Etat des lieux, tu feras** : il existe de nombreux lieux de dialogue (CA, CSE, Codir, Equipe, sans oublier les groupes de travail ponctuels). A l'aide des encadrants et des équipes (intermittents compris), recense-les, fais-en l'analyse (quelles fréquences, quelle utilité, quels résultats et quelles améliorations pour mieux prendre en compte les conditions de travail ?). Tu verras qu'il existe des trous : des informations qui ne sont pas remontées ou descendues, des sujets non traités et tombés à l'eau, des savoir-faire manquants. Cela permettra à tous de proposer d'autres pratiques, d'autres outils, d'autres lieux complémentaires pour conduire un projet ou résoudre un problème à partir de l'analyse du travail. Si une démarche QVCT est engagée, cet état des lieux viendra la soutenir et proposer quelques innovations
- **Appuis, tu mobiliseras** : changer les pratiques et les outils de Gestion de Ressources Humaines, accompagner les collectifs pour plus de dialogue, améliorer la prévention, ne peut se faire sans aide (au moins au début). Il est important d'identifier les acteurs et dispositifs qui peuvent aider (offre de formation OPCO, services de santé au travail, Caisse d'Assurance Retraite Santé Accident du Travail, Agence Régional Amélioration des Conditions de Travail, dispositifs d'appui conseil portés par ces institutions, etc.). Proposer ces solutions et en discuter en comité de direction (puis en CSE, lorsqu'il existe) t'aidera à favoriser le changement
- **Charge des encadrants, tu soigneras** : enfin, instaurer des espaces de dialogue renouvelés ou nouveaux augmentera la charge des encadrants. Il te faudra les soutenir pour évaluer et réfléchir avec eux comment ajuster leur travail. Intégrer cette question au Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels t'aidera.

## Les deux stèles de Ludwig :

- **EDDT, tu animeras** : discuter sur le travail pour l'adapter et l'améliorer nécessite d'ouvrir des espaces de dialogue particuliers (les fameux Espaces De Discussion sur le Travail). Ce sont des moments où l'on peut mettre des mots sur son vécu au travail, où l'on partage des expériences de travail, où l'on parle de situations concrètes à faire évoluer. L'objectif est d'identifier et d'analyser collectivement ce qui fait difficulté et de produire communément des solutions adaptées reconnues par tous. Cet exercice est difficile. Il suppose que l'on autorise la controverse et que l'on suscite la créativité sans jugement. Une bonne façon de faire est de partir de la question : qu'est-ce qu'un travail de qualité ou en quoi la solution à proposer produira un travail de qualité (tout en satisfaisant publics et financeurs)? Tu devras donc focaliser ton attention sur deux points : que les débats parlent bien du travail et pas d'autre chose ; et faciliter les échanges sans forcément apporter toi-même les solutions. Car ton travail est autre : faire monter les équipes en compétences, tenir et faire vivre les solutions dans la durée ; porter auprès de la direction et négocier avec elle les conséquences des propositions avancées ; informer en continu ; veiller à resolliciter l'intelligence collective pour améliorer les choix au cours du temps, ... Et tout cela bien sûr, en continuant d'apporter ton expertise d'organisateur et de technicien

- **Autonomie et reconnaissance, tu appuieras** : parler des difficultés du travail n'est pas chose aisée. C'est une mise en danger, une sorte d'aveu d'incompétence. Il te faudra veiller à la libération de la parole. C'est pour cela que la réunion d'équipe n'est pas forcément le lieu du dialogue professionnel (au moins au début). Peut-être te faudra-t-il créer des moments dédiés (groupe de travail, réunions ad hoc, ...) – ou même laisser les personnes gérer en autonomie ces espaces tout en posant (ou construisant avec elles) les règles de fonctionnement et les résultats attendus. Puis il te faudra reconnaître l'engagement individuel et collectif : au quotidien et dans le temps : tu devras discuter avec Marceau et Harpo pour proposer des évolutions ou imaginer avec eux leurs possibles ...

## **Partie 4 : Mais nous, c'est pas pareil !** **ou comment *Caricature Silence* fut invité à s'inspirer des autres**

« *Et gnagnagna et gnagnagna* » mima Marceau. De son côté, Ludwig semblait ébranlé, mais ne dit mot, trop concentré à taper sur son appareil qui grésillait. Harpo ouvrit la bouche, mais décida de se taire, hésitant entre nervosité et abattement (il se demandait où trouver le temps).

« *Je me doutais que vous réagiriez ainsi* » coupa net La Doz. « *Aussi, pour vous convaincre, je vous ai préparé quelques saynètes de ma composition. Vous y verrez des aventures édifiantes et simples qui pourront vous aider. Restez-donc encore un peu, je vous en prie. Et remerciez les acteurs qui s'y sont préparés : ils ont dépensé beaucoup d'énergie à rendre ce travail possible et joyeux* ».

La Doz claqua de son pouce droit (« *encore un tour !* » soupira Ludwig) et trois immenses sphères de cristal descendirent du chapiteau. Dans chacune d'elle, des hommes et femmes se mirent à bouger. Même si chaque scène se déroulait en simultané, tout semblait compréhensif.

Tandis que le spectacle se déroulait, La Doz apporta une lourde malle qu'il déposa derrière les boules où commençait à tomber une neige joliment décoratrice. Puis il disparut dans l'obscurité. Personne ne faisait plus attention à lui. « *Il faut bien qu'ils prennent leur autonomie, qu'ils trouvent leur futur, quitte à trébucher* » se dit-il. Après tant de verbiage, c'était bien la moindre des choses que ce doux charlatan pouvait offrir.

## Sphère 1 : Notre théâtre a instauré une réunion hebdomadaire de coordination

Nous sommes une scène nationale employant des artistes intermittents, des techniciens et une équipe administrative, avec une forte rotation des effectifs d'un projet à l'autre.

Nous manquons de coordination entre les équipes artistiques et techniques, entraînant des tensions et des erreurs logistiques.

### Nos solutions testées :

- Organisation d'une réunion de coordination chaque lundi matin entre les responsables techniques, la direction artistique et la production.
- Intégration d'un « tour de table » pour que chacun exprime ses besoins et contraintes.
- Un document de synthèse est partagé après chaque réunion pour garder une trace des échanges.

### Nos résultats :

- Meilleure anticipation des besoins techniques et administratifs.
- Réduction des conflits entre les équipes.
- Sentiment de cohésion renforcé.

## Sphère 2 : Notre festival a mis en place un comité de dialogue social temporaire

Nous sommes un festival de musique employant plus de 200 personnes pendant un mois, avec des conditions de travail parfois difficiles (horaires décalés, travail sous pression).

Nous affrontons des tensions récurrentes entre les équipes logistiques et les artistes, ainsi qu'un manque de communication sur les conditions de travail.

### Nos solutions testées :

- Création d'un comité de dialogue social temporaire réunissant des représentants des équipes artistiques, techniques et administratives.
- Mise en place de points d'écoute hebdomadaires avec un référent RH.
- Instauration d'un canal Slack pour recueillir anonymement les retours des équipes.

### Nos résultats :

- Identification et résolution rapide des problèmes liés aux conditions de travail.
- Réduction du turnover des équipes techniques d'une année sur l'autre.
- Engagement accru des équipes grâce à une meilleure prise en compte de leurs préoccupations.

### **Sphère 3 : notre compagnie utilise une application de suivi des conditions de travail**

Nous sommes une compagnie de danse contemporaine avec des tournées internationales, où les artistes et techniciens sont souvent en déplacement. Nous avons des difficultés à suivre les conditions de travail et le bien-être des équipes, notamment sur la fatigue et la gestion du stress en tournée.

#### **Nos solutions testées :**

- Utilisation d'une application de suivi des conditions de travail (ex. Team-Mood, Qualtrics) où chaque membre de l'équipe peut indiquer son niveau de fatigue, son ressenti et ses besoins.
- Réunions de débriefing à la fin de chaque tournée pour identifier les points à améliorer.
- Mise en place d'un planning plus équilibré en fonction des retours des équipes.

#### **Nos résultats :**

- Diminution du stress lié aux tournées.
- Meilleure répartition des temps de repos.
- Sentiment de reconnaissance renforcé chez les artistes et techniciens.

## Partie 5 : Epilogue

### ou ce que Caricature Silence fit de la Malle à La Doz :

Quelques semaines après, Ludwig découvrit la malle. Une étiquette ancienne avait été collée sur son couvercle. Malgré la tâche d'encre qui recouvrait les lettres déliées, Ludwig pu lire « *Malle à pépites* ». Il décida de l'apporter à Marceau et Harpo, sans même l'ouvrir. « *On verra bien ensemble. Moi j'ai un groupe à animer et franchement, c'est pas d'la tarte !* ».

---

#### **Prévention spectacle :**

<https://www.prevention-spectacle.fr/rerelations-au-travail-climat-social/>

<https://www.prevention-spectacle.fr/management-participatif-engagement/>

<https://www.prevention-spectacle.fr/contenu-du-travail/>

---

#### **Anact :**

<https://www.anact.fr/tpe-pme-un-outil-dautodiagnostic-qvct-pour-faciliter-le-dialogue-social-et-professionnel>

<https://www.anact.fr/kit-animer-des-espaces-de-discussion-sur-le-travail>

<https://www.anact.fr/une-nouvelle-ressource-pour-vous-aider-ameliorer-votre-dialogue-social>

<https://travail-emploi.gouv.fr/dialogue-social-en-entreprise-boite-outils>

<https://www.anact.fr/utiliser-le-recit-professionnel-pour-discuter-du-travail-dans-le-secteur-social-et-medico-social>

---

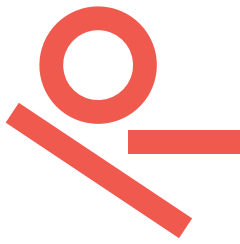
#### **Conseillers entreprises :**

<https://conseillers-entreprises.service-public.gouv.fr/>

---

#### **Inrs :**

<https://www.inrs.fr/media.html?refINRS=TF%20327>



# PRÉVENTION DES RISQUES



Direction régionale  
de l'économie, de l'emploi,  
du travail et des solidarités



Directeurs de publication **Claire Fournier, Cyril Puig**

Ce document ne peut être considéré comme constituant une prise de position de la part des organisateurs de la rencontre et n'engage en aucune façon la responsabilité de ces derniers. La réutilisation et la reproduction du contenu de ces fiches est autorisées moyennant mention de la source et nom des auteurs.