



Le travail de montage et d'assistance technique de concerts et spectacles, objet d'innovation dans un monde global précarisé

Michelle ASLANIDES

UTN FRBAⁱ Castro Barros, 91 CABA - Argentina miaslanides@gmail.com

Melisa BRITO

FSOCⁱⁱ UBA Santiago del Estero1029 elisaballer@yahoo.com.ar

Gerardo BACALINI

UTRA – Charlone 64 secretaria.general@utra.org.ar

Roxana LOURO

UTRA – Charlone 64 secretaria.mujer@utra.org.ar

Résumé. Cet article présente une recherche-action sur les travailleurs qui montent et assistent techniquement les spectacles et concerts en Argentine. Freelance et précarisés, ils créent actuellement leur syndicat. Nous explorons théoriquement les liens existant entre flexibilisation, organisation du travail et santé tout en visant d'intervenir en accompagnant la conception de la future convention collective et de leur formation professionnelle. Une trentaine d'entretiens nous ont permis de connaître les techniciens, leurs problématiques syndicales et professionnelles et leurs attentes vis à vis de notre recherche. Jeunes et anciens, ils évoquent tous des problèmes d'organisation (horaires de travail, transport, WC, repas), les conditions d'emploi (salaires, retraite, congés), la santé (risque électrique, chutes) et la fiabilité (chute d'équipements et structures). Ces résultats guideront le choix des situations caractéristiques dont nous ferons l'analyse dans la phase suivante du projet.

Mots-clés: Repos pauses et durée du travail, lésions liées aux chutes, analyse du travail et des compétences, concerts

Concerts and shows montage and assistance work, object of innovation in a global and casualized world

Abstract. This paper presents an applied research concerning concerts and shows montage and assistance work in Argentina. Freelance and casualized workers, they are creating their union. We explore on a theoretical level the relationship between flexibility, work organization and health, focusing our applied project on the design of the future collective agreements and professional training. Thirty interviews enabled us to know the technicians, their vision about their union, the professional issues and their expectations with respect to our research. Young and old, they evoke all issues concerning the organization (hours of labor, transportation, toilets, dining), working conditions (wages, pension, holidays), health (electrical hazards, falls) and reliability (structures and equipment falls). These first results will guide us in the selection of situations which we will analyze in the next step of the project.

Key words: Rest pauses and work duration, injuries from falling, slipping and tripping, job analysis and skills analysis, concerts

*Ce texte original a été produit dans le cadre du congrès de la Société d’Ergonomie de Langue Française qui s’est tenu à Paris du 14 au 16 septembre 2011. Il est permis d’en faire une copie papier ou digitale pour un usage pédagogique ou universitaire, en citant la source exacte du document, qui est la suivante : Aslanides, M. et al. (2012). Le travail de montage et d’assistance technique de concerts et spectacles, objet d’innovation dans un monde global précarisé.

Aucun usage commercial ne peut en être fait sans l’accord des éditeurs ou archiveurs électroniques. Permission to make digital or hard copies of all or part of this work for personal or classroom use is granted without fee provided that copies are not made or distributed for profit or commercial advantage and that copies bear this notice and the full citation on the first page.

INTRODUCTION

Cet article présente les résultats de la première phase d'un projet de recherche-action en ergonomie déroulé en Argentine. Il se situe dans un contexte socio-économique d'innovation dans le sens de "*mutation, de passage qui va d'un espace d'ordre supposé dépassé à un autre ordre souhaité mais en construction*", pour reprendre un des cadres proposés par les organisateurs de ce congrès. Nous sommes, en effet, en train de mener à bien ce projet dans un domaine professionnel en plein bouleversement sur un plan légal et organisationnel, celui du travail de montage, assistance technique et démontage de structures et équipements utilisés au cours des spectacles de rock, d'événements politiques, de pièces de théâtre et autres. Ce secteur, assez peu exploré en ergonomie à notre connaissance, est caractérisé par le statut de ses travailleurs, freelance et précarisés qui se trouvent en relation de *parasubordination*ⁱⁱⁱ vis-à-vis de leurs employeurs. Les années 90 les ont rendus «visibles» légalement, en passant d'une relation d'emploi « au noir » à un statut d'indépendants. Mais cette évolution n'a concerné que leur capacité à contribuer au processus fiscal sans pour autant bénéficier d'avantages sociaux. Cette situation a eu lieu dans un cadre de dégradation globale des droits des travailleurs en Argentine et dans d'autres pays d'Amérique Latine ayant contribué à détériorer la santé des travailleurs (Breilh, 2001). Elle est heureusement en cours d'évolution notamment grâce à un contexte socio-économique favorable aux évolutions des acquis sociaux depuis la crise de 2001 (Juventud Sindical, 2012). En particulier, elle évolue dans ce secteur d'activités grâce aux initiatives d'une centaine de travailleurs qui, depuis Buenos Aires et d'autres villes du pays, cherchent à construire un syndicat pour faire évoluer leurs conditions de travail. Ce mouvement d'innovation, bien que tardif par rapport à ses prédécesseurs qui ont réagi aux politiques néolibérales (Svampa, 2008) date d'il y a deux ans et constitue une deuxième tentative après une première ayant échoué au cours des années 90.

Sur un plan théorique, nous cherchons à comprendre les liens existant entre la logique économique et légale qui justifie l'emploi en « *parasubordination* » (niveau macro), l'organisation du travail encadré dans des projets éphémères (niveau méso), et les formes qu'adoptent l'activité de travail proprement dite ainsi que ses effets aussi bien au niveau de la performance que de la santé (niveau micro). Ainsi notre problématique générale de recherche nous conduit à poser quelques questions préliminaires qui guident notre démarche: comment la logique économique qui justifie le modèle de *parasubordination*, appliquée dans les projets éphémères se traduit-elle en principes d'organisation du travail ? Quels sont les liens entre ces formes d'organisation et les risques psychosociaux constatés ? De quels risques s'agit-il en particulier ? Quelles sont les « zones grises » entre

travail salarié et travail indépendant (Perulli, 2003) impliquant prises de risque ou perte de contrôle et de fiabilité des travailleurs ? Sur un plan centré sur les méthodes en ergonomie, la question centrale que nous nous posons est : comment intervient-on sur les facteurs *macro* sachant qu'en tant qu'ergonomes notre niveau d'intervention est souvent plus *micro* et *méso* ?

Nous proposons de comprendre les rapports complexes entre les niveaux macro, méso et micro en nous référant en partie aux travaux en sociologie du travail portant sur les formes de régulation sociale dans les situations de travail portées par la logique du projet telles que les activités des techniciens du cinéma publicitaire (Bulloni, 2010). Par ailleurs, la compréhension de ces rapports complexes entre le niveau socio-économique et les situations dégradant le corps et induisant des risques sera alimentée par les travaux en sociologie du risque qui ont notamment creusé les sources structurelles des situations précaires en Argentine telles que celle du travail des récolteurs de cartons dans les rues, des travailleurs des usines récupérées et autres cas (Panaia, 2012). Nous centrerons nos analyses des « risques psychosociaux » notamment sur les situations génératrices de charge de travail (mentale et physique), de fatigue et de stress selon les principes de psychologie ergonomique (Spérandio, 1972). Tout en intervenant, nous générerons des données originales concernant le rôle des ergonomes dans ces processus de régulation, comme un des modalités possibles d'intervention, en focalisant sur notre capacité à favoriser par l'analyse du travail, par la compréhension des liens que celui-ci entretient avec les logiques - *macro* et *méso*- socio-économiques, et par l'intervention, l'adoption de règles porteuses de performance et de bien-être pour les travailleurs.

Sur un plan pratique, ce projet est l'occasion pour nous d'accompagner ces travailleurs tout au long du processus d'innovation entamé depuis deux ans et qui cherche, via la création du syndicat, à éliminer les effets de la précarisation. Des risques d'accident ont été identifiés *a priori*, le risque de chute et électrique étant les principaux. Une expérience récente d'accident ayant impliqué la mort de quelques centaines de jeunes pendant un incendie dans une salle de spectacles appelée « Cromañón^{iv} » a laissé des traces dans la société argentine, ce qui fait en partie que notre aide a été sollicitée dans les phases de développement initial du syndicat qui réunit ces techniciens et qui est encore en gestation. Cet exemple illustre bien que le travail de ces techniciens suppose également un risque pour la population participant des spectacles, aussi bien le public que les artistes. L'intervention cherchera à identifier les causes des risques tels qu'ils se présentent dans leurs situations de travail, ce qui nous permettra d'apporter des réponses pratiques aux travailleurs ainsi que des réponses à nos questions théoriques dans une perspective de fiabilité humaine (Leplat, 1985). Il

s'agit, finalement, d'accompagner le syndicat en gestation tout au long du processus de changement d'état depuis un ordre qui privilégie la flexibilité économique des entreprises vers un ordre respectueux de la santé des travailleurs et des principes de responsabilité sociale.

L'article commencera par détailler les objectifs de notre recherche, en partant de la demande initiale et de notre proposition d'intervention, proposée après une première phase de recherche que nous venons de finaliser. Nous présenterons les premiers résultats de cette phase initiée en janvier 2012, notamment les motivations des membres du secrétariat général à faire partie du projet de syndicat, ce qui caractérise les enjeux de leur lutte en termes de conditions de travail à améliorer, et ce qu'ils attendent de notre travail en tant que chercheurs intervenant selon une approche ergonomique. Nous finaliserons sur une réflexion concernant le rôle des ergonomes sur les innovations qui nécessitent des évolutions profondes des modalités de pensée ancrées dans la structure même des Etats, difficilement modifiables et nécessitant la mobilisation des travailleurs eux-mêmes, dans une démarche d'ergonomie participative (Bjerknes, Ehn, & Kyng, 1987) (Projet UTOPIA), (Participatory Ergonomics)). Cette situation précarisée étant assez fréquente en Argentine et dans le monde, nous souhaitons pouvoir tracer une voie possible pour inspirer d'autres professionnels d'autres horizons à suivre les pas de ces artisans qui ont innové en prenant leur métier et leur vie en main.

OBJECTIFS

Les objectifs pratiques de la recherche sont doubles: aider les techniciens à réussir leur projet global d'amélioration de leurs conditions de travail ainsi que le processus de formation du syndicat proprement dit. Nous détaillerons le parcours depuis la demande initiale à la proposition de recherche-intervention de manière à montrer comment le travail de l'ergonome consiste aussi en une des pierres fondamentales de cette innovation, en accompagnant les acteurs-moteurs de celle-ci au travers d'un rapport de confiance, d'indépendance et garantissant la reconnaissance de leur travail.

La demande initiale et ses évolutions

La demande initiale est le produit d'une rencontre entre les chercheurs et un des membres de l'association syndicale en formation appelée « Union de técnicos de la República Argentina » (UTRA), un des travailleurs les plus exposés au risque de chute et d'accident posant un risque pour les artistes ou le public: les structures montées par les « riggers^v », les systèmes d'éclairage, etc. Sa demande spontanée fut formulée en termes d'aide à l'identification des pratiques sûres et des conditions les plus appropriées pour utiliser les équipements. Ensuite la demande a évolué vers la question de la formation et des contenus à identifier via nos analyses du travail.

L'importance de la confiance

La confiance que nous avons de la part de ce premier contact fut indispensable à la construction des liens avec le reste des membres du syndicat. Nous les avons tous rencontrés dans un premier temps pour leur proposer des idées de projet, après les avoir entendu s'exprimer en groupe assez "chaotiquement", mais avec ferveur sur les conditions déplorables dans lesquelles ils travaillent. Leur demande était plutôt orientée vers la recherche d'une forme de collaboration qui puisse les aider à faire reconnaître leur travail, ainsi que vers une assistance en termes de conception des procédures de sécurité dans les situations à risques électriques et de chute, telles que celles que vivent les riggers mais également les techniciens de son, d'éclairage et autres techniciens qui forment une partie des équipes de montage et démontage des mises en scènes et équipements des spectacles.

L'importance de notre regard sur le travail

La proposition que nous avons peu à peu conçue avec eux au travers des échanges a vraiment été bien reçue du fait de notre approche du travail humain, anthropologique et finalisée dans un but de transformation concret. Le lien entre cette approche et le succès potentiel de la mise en ordre du système dans lequel les techniciens évoluent depuis longtemps a été fait immédiatement et a donné lieu à un grand premier moment d'acceptation de notre équipe dans leur projet. Ils ont senti que nous pourrions les aider à mettre en œuvre ou à développer les projets qui sont déjà en cours tels que les rencontres entre techniciens (brainstorming pour proposer des idées d'amélioration) et des séances de formation.

Notre proposition de travail

Dans ce cadre, nous avons proposé de les aider à ce que leur travail soit davantage connu et reconnu, en organisant un dispositif de co-analyse des activités des techniciens pour une conception future de leurs règles de métier, base d'une négociation future des conventions collectives établies avec une encore non existante mais nécessaire association patronales qui réunira les entreprises de location des équipements (son, éclairage et vidéo) et les producteurs de spectacles. Ces analyses serviraient également pour commencer à extraire des connaissances à transmettre au cours des formations qu'ils prodiguent déjà aux jeunes qui veulent accéder à leur milieu professionnel et qui bénéficieront des améliorations apportées par l'analyse du travail de différents professionnels para catégorie technique. L'enjeu des analyses du travail étant principalement de montrer les difficultés des situations de travail dans toute leur variabilité, afin d'améliorer la santé et la fiabilité des techniciens. Nous avons visé pour commencer, en fonction des premières rencontres, l'analyse des conditions de transport, d'hygiène, de restauration et de travail (outils, espaces, standards de travail) en cherchant à les mettre en lien avec les possibilités de récupération

de la fatigue, avec la possibilité de réguler des incidents et de travailler selon des critères de qualité garantissant la beauté mais aussi la fiabilité des actes artistiques et des actes techniques associés. Nous avons également proposé de réaliser un film documentaire sur la gestation du syndicat pour que la reconnaissance de leur travail en tant que syndicalistes et techniciens soit plus complète et atteigne un public plus large. En ayant observé, après quelques réunions, une tendance à la dispersion des idées et des attentes concernant leur propre projet, nous avons également proposé de les aider à identifier les axes communs de leur projet pour nous assurer de travailler sur une base ferme. En ce sens, cette première phase constitue une étape indispensable pour définir nos priorités en termes de projet. Pour le moment nous sommes en train d'établir le premier diagnostic, des phases futures étant prévues mais pas encore définies pour étendre le périmètre des techniciens rencontrés, des contextes de travail analysés et des méthodes utilisées pour comprendre leur travail.

METHODES

Notre équipe est constituée d'une chercheuse ergonomiste et d'une étudiante du Master en Sciences Sociales du Travail formée récemment en psychologie ergonomique par cet ergonomiste. La validation de cette première phase du travail, ainsi que la publication de cet article, a été réalisée par le secrétaire général du syndicat ainsi que par certains de ses collaborateurs. L'un d'entre eux étant technicien de son mais également anthropologue, il fait partie des auteurs de ce texte et nous accompagnera également dans toutes les phases de notre recherche. L'étudiante en Sciences Sociales du Travail est politologue et cinéaste, d'où l'idée de réaliser le film documentaire^{vi}.

Pour commencer notre recherche nous avons réalisé une trentaine d'entretiens filmés auprès des membres du secrétariat général, et ce en cherchant à obtenir quatre groupes de données:

- 1 - Les caractéristiques des techniciens membres du secrétariat général : âge, genre, famille, à leur charge, santé, expérience professionnelle.
- 2 - Les problématiques liées à leur activité syndicale : les objectifs, les difficultés, les consensus, les désaccords.
- 3 - Les problématiques liées à leur travail : description de leur tâche et de leur activité, des risques de leur travail en termes de santé, des attentes en termes de changements et d'améliorations, etc.
- 4 - Les attentes vis à vis de notre recherche : valeur ajoutée de notre travail, notre apport.

Les techniciens interviewés sont des assistants de musiciens, assistants de son et d'éclairage, « stage managers^{vii} », designers de son et d'éclairage, « riggers », électriciens, « microphonistes », techniciens de vidéo, agents de magasins et de la maintenance des équipements loués par des entreprises aux artistes ou aux producteurs des

spectacles. Nous avons été agréablement surpris en constatant que si bien la plupart des travailleurs est freelance, une partie minoritaire est sous contrat indéterminé. Cette partie soutient le syndicat pour des raisons solidaires, car la demande formelle de création d'un syndicat auprès du Ministère du Travail nécessite leur signature. Même s'ils ont de meilleures conditions de travail que leurs collègues sur le plan contractuel et des avantages sociaux, ils adhèrent au projet pour améliorer leurs propres conditions de travail qui restent identiques à celles des indépendants sur les plans de l'organisation.

Nous avons cherché à connaître l'auto-évaluation du niveau d'expertise des travailleurs interviewés pour identifier les référents experts dans chaque métier pour de futures analyses des meilleures pratiques, des stratégies à enseigner en formation.

Nous avons interviewé un technicien d'origine britannique lors d'une tournée qui était particulièrement intéressante, celle de Roger Waters, parce qu'elle est considérée exemplaire en termes d'organisation du travail par les techniciens locaux. Nous voulions connaître la situation de ces travailleurs pour établir des comparaisons et évaluer la possibilité de considérer la grande Bretagne comme un pays dont les règles pourraient être exemplaires et à imiter. Les résultats montrent que ce technicien est dans le même cadre que les techniciens en argentine, donc que l'idée de considérer la Grande Bretagne en tant que référence serait à éviter.

Le syndicat n'ayant pas encore une reconnaissance formelle auprès du Ministère du travail, et son obtention nécessitant une acceptation qui semble relever davantage des critères politiques que de conditions objectives, notre démarche est pour le moment discrète, disons même clandestine, en attendant une deuxième étape pour proposer des méthodes impliquant la visualisation externe de leur projet. Nous pensons notamment à impliquer les acteurs du système qui décident et dont dépend en partie le « désordre » régnant, tels que les politiques et les entrepreneurs du spectacle.

RESULTATS PROVISOIRES

Les résultats sont provisoires dans la mesure où ceux-ci vont déclencher la deuxième étape plus approfondie d'analyse de quelques situations spécifiques et des logiques d'autres acteurs que les techniciens proprement dits, tel que nous l'avons préalablement expliqué. Nous avons toutefois obtenu des informations très riches que nous allons traduire ici par des synthèses et des extraits d'entretien, significatifs des idées générales sur les questions posées. Globalement, jeunes et anciens, les techniciens évoquent tous des problématiques portant sur l'organisation (horaires et durée du travail, transport, WC, repas, règles de métier), sur les conditions d'emploi (salaires, retraite, congés), sur la santé (risque électrique, chutes) et sur la fiabilité (chute d'équipements et structures). Ces problèmes

guideront le choix des situations caractéristiques dont nous ferons l'analyse dans la phase suivante du projet. Le choix des acteurs à interviewer coté politiques et entrepreneurs se fera également en cherchant à comprendre leur vision sur ces problèmes.

Les techniciens

Environ la moitié des techniciens interviewés est jeune, de courte expérience professionnelle mais de très grand engagement dans la lutte pour leurs conditions de travail futures. L'autre moitié est constituée des "anciens" qui luttent d'avantage pour ceux qui arrivent, pour les jeunes générations, pour qu'ils n'aient plus à vivre ce qu'ils ont dû endurer. Ils sont heureux de voir mobilisés leurs collègues sur ce projet, mais sont sceptiques en ce qui concerne la possibilité de vivre eux-mêmes les améliorations. Certains travaillent plutôt dans des "petits" spectacles (théâtres, fêtes privées, etc.) et d'autres dans des stades ou grandes salles, avec des groupes locaux ou internationaux en tournée.

Ils sont généralement autodidactes sauf pour ce qui est des plus jeunes qui ont généralement des formations courtes mais spécifiques à leur métier. Quels que soient leur âge et ancienneté, ils ont tous suivi des cours impartis par les fabricants des équipements utilisés. Leur apprentissage s'est fait dans tous les cas sur le terrain, et leur arrivée dans ce milieu plutôt par hasard.

La moitié vit en couple et subit les conséquences que ce travail a sur la vie de famille, les autres étant soit divorcés, soit encore célibataires.

Certains mentionnent courageusement la question des drogues dans le milieu. Elles leur furent pendant très longtemps données par les employeurs-mêmes, pour les "aider" à résister plus longtemps et « faire face » aux exigences de leur travail. Cette tendance est apparemment moins importante de nos jours, mais non nulle.

La plupart évoque être en parasubordination vis-à-vis des entreprises qui les embauchent depuis longtemps, parfois depuis plus de 10 ans. Ils n'ont presque pas d'expérience préalable du fonctionnement associatif, cette expérience étant la première.

Le travail dans le syndicat

Ils considèrent que cette étape du syndicat est une base pour avancer dans le futur et ce "même si elle est très administrative et qu'il s'agit de compléter des formulaires". Les enjeux du travail du syndicat sont vus comme très importants, à savoir : les techniciens doivent pouvoir être à la hauteur techniquement parlant des attentes des artistes étrangers qui visitent notre pays, très professionnels, mais à la fois ils sont considérés des « hommes à tout faire » dans les missions locales, ce qui ne les aide pas à accéder à "la dernière technologie"...le syndicat les soutiendra institutionnellement en indiquant s'ils sont compétents. Par ailleurs, ils sont considérés comme

des "prestataires de services" alors que la réalité est qu'ils ne sont que rarement autonomes et qu'ils travaillent comme les travailleurs salariés, en suivant des consignes, des horaires, sans une véritable autonomie. L'intention du syndicat est donc de clarifier ce qui arrive en réalité. Ils souhaitent que le syndicat protège leurs droits au travers d'un cadre juridique qui définisse des règles, des normes du travail surtout en ce qui concerne les risques d'accident, de fatigue et les conditions leur empêchant de partager la vie sociale. Un souhait qui émerge est qu'il soit possible en son sein de discuter les pratiques, les normes afin que celles-ci puissent être questionnées et améliorées.

Les aspects positifs de l'organisation de leur syndicat sont pour le moment la réunion entre collègues, les discussions, les moments "pour entendre l'autre dire qu'il vit ce que je vis". Le syndicat est compris comme un endroit de convergence de toutes ces questions et préoccupations. Les aspects à améliorer sont tous administratifs ou de l'ordre de la communication ou l'organisation. Le seul problème qui se pose est le décalage entre les souhaits et les faits concrets, décrit par un technicien ainsi : « un grand enthousiasme mais, ensuite, trop peu de travail concret », soulignant un enjeu en termes d'organisation du travail proprement dit et le fait que pour le moment certains centralisent trop de tâches devant être redistribuées.

Les propos ou intentions des membres du syndicat ne sont pas questionnées à ce jour, ceux-ci ayant plutôt un très bon avis sur les attitudes et valeurs des membres en général. Les propos suivants illustrent un exemple significatif de l'avis global sur ce syndicat et son futur « les changements durables sont ceux que nous allons travailler ensemble et en focalisant sur des objectifs concrets... nous le voyons dans notre travail : travail en équipe, la discussion, le débat, et la confrontation aussi. Nous devons commencer à comprendre l'importance d'être un bloc... maintenant nous sommes en train de débattre nos idées, nous unifions des critères, mais le temps viendra ou tous ces critères devront être suffisamment solides pour pouvoir parler aux producteurs, aux entrepreneurs, aux législateurs... ce qui reste à faire est de porter tout ce que nous sommes en train de définir entre nous, aux autres groupes avec qui nous vivons ensemble, et également savoir que nous serons un groupe de confrontation ... nous devons donc être préparés»

Un obstacle qu'ils veulent tous surmonter c'est le préjugé qui existe concernant les syndicats en Argentine, culturellement considérés corrompus. De plus, parmi les techniciens il existe un préjugé supplémentaire qui consiste à dire que les spectacles de rock sont associés à des activités illicites comme le blanchiment d'argent. Ceci fait partie des enjeux de ce syndicat qui veut « générer de la conscience d'une

appartenance à quelque chose et commencer à éliminer ces préjugés ».

Le travail de technicien

Le travail des techniciens se déroule dans différents contextes : 1) différents types de spectacles (théâtre, actes politiques et publiques, concerts ponctuels ou des tournées de groupes musicaux, studios d'enregistrement, festivals de musique, événements sociaux et corporatifs. 2) différentes zones géographiques (dans les grandes villes comme Buenos Aires, Rosario, etc. ou dans des petits villages éloignées de tout confort et infrastructure) 3) différents employeurs (aux plus ou moins grands budgets, dont l'organisation du travail plus ou moins formelle et professionnelle et 4) différentes conditions de travail (transport, repas, horaires, temps disponible pour le travail, pauses, etc.).

Plusieurs fronts sont évoqués comme devant être améliorés dans leur travail :

- 1 - L'organisation du travail (horaires, durée des journées de travail, pauses, transports, accès aux WC, repas, les règles de travail formelles inexistantes)
- 2 - Les salaires et les apports pour la retraite, les congés payés
- 3 - Les risques électriques et du travail en hauteur
- 4 - Les risques de chute des équipements et structures (échafaudages, équipements accrochés) sur le public, artistes et techniciens.
- 5 - Le thème encore tabou de l'usage de drogues.

Les différents problèmes évoqués ont pour eux une possible solution, car ils se réfèrent à des métiers les ayant régulé : *“Ces conditions de travail sont réglées dans d'autres métiers, ici elles sont naturalisées de la pire des manières”*. La définition des méthodes de travail est encore globalement non traitée collectivement, mais ceux qui travaillent pour des entreprises de « rental » - entreprises qui possèdent les équipements loués aux producteurs de spectacles – sont les premiers à expérimenter cette activité de régulation au niveau micro. Ils reconnaissent qu'une bonne chose est la conception progressive de procédures de travail *“qui permettent la coordination entre techniciens au cours du montage ou démontage de l'équipement du spectacle ce qui rend le travail fluide.”* En général les méthodes ne sont écrites nulle part, et la logique de la gestion des entreprises de « rental » sous-estime la valeur ajoutée du travail des techniciens, le mode d'utilisation de l'équipement. L'importance centrale est donnée à l'équipement en soi, pas au technicien et à la manière de l'utiliser.

D'autres problèmes évoqués concernent le manque de coordination entre les entrepreneurs, les responsables de magasins des équipements et les techniciens. Ceci empêche que des améliorations des équipements soient faites telles que l'amélioration de la facilité de transport des conteneurs, leur étanchéité, leur résistance aux vibrations, etc. Ceci est dû, selon les techniciens, surtout aux priorités de l'entreprise et au manque de consensus entre les parties du fait de la

sous-estimation de l'importance du travail des techniciens face aux équipements. Ils constatent donc une absence de conscience de ces entrepreneurs du processus véritable qui conduit aux performances : *“souvent nous faisons de la magie pour faire tourner les équipements... au début les techniciens étaient des sortes de héros stoïques qui montaient sur des pylonnes d'électricité et la volaient pour pouvoir faire que le show continue. Maintenant personne ne nous reconnaît ni valorise nos efforts.*

La philosophie est celle du *“tout doit se faire, il n'y a pas de problème sans solution”*, cette philosophie est considérée positive, mais ses limites sont également observées comme un risque d'accident potentiel à prévenir.

Les difficultés liées au travail le plus souvent évoquées sont:

- A - le travail sous la pluie et le risque d'électrocution.
- B - Les repas ne sont pas systématiquement proposés.
- C - On ne peut pas toujours prendre le temps pour manger.
- D - Pendant le montage il n'y a pas d'eau *“nous sortons mendier de l'eau”*.
- E - Il n'y a pas toujours des toilettes disponibles.
- F - Techniquement, les conteneurs des équipements présentent des dysfonctionnements au niveau des roues, des anses, des fermetures, des bords coupants et des zones à risques de pincement.
- G - Absence de sièges sans dossier pendant de longues heures.
- H - Problèmes de surdités dus au bruit du montage des échafaudages et aux marteaux.
- I - Les risques de chute des équipements sont toujours des questions sans réponses, on n'est pas sûr que les calculs soient bien faits.
- J- les tournées prolongées, le travail hors de sa ville en week-end, les horaires prolongés impliquent un éloignement de la famille à des moments tels que les naissances, les anniversaires, obtention des diplômes des enfants qui sont des moments non rattrapables et dont la valeur n'est pas chiffrable.

Les attentes vis à vis de notre travail

En général les techniciens attendent un soutien de l'Université et des chercheurs pour que leur projet soit plus facilement accepté dans les instances administratives et politiques de négociation de la convention collective future. Par ailleurs, certains ont compris que notre regard peut les aider à approfondir ce qu'ils auraient bien fait en notre absence, mais qui requiert du temps et une certaine indépendance qu'ils n'auraient pas eu en tant que membres du syndicat. Ils ont compris que nous sommes des experts du travail et que notre approche peut leur permettre de voir plus loin via notamment l'analyse des activités automatisées qui sont souvent difficiles à rappeler. Ainsi, le choix des experts qui contribuent aux analyses des situations de référence dans les prochaines étapes sera plus facile à faire pour nous du fait de notre *“extériorité”*, ainsi que les observations de situations considérées routinières et de ce fait

naturalisées, dont la variabilité ou complexité peut être réduite involontairement si leur analyse reste à la charge des techniciens. Nous pouvons ajouter à ce point de vue des techniciens, le fait que notre présence les encourage à poursuivre, aux moments où ils baissent les bras. Le fait que nous croyions en eux, les fait croire en eux aussi.

CONCLUSION

Nous avons présenté cette première étape d'un projet d'accompagnement d'une tentative d'innovation et de bouleversement de « l'ordre établi » par le système néolibéral en Argentine depuis les années 90, l'ordre de la précarisation des travailleurs indépendants monteurs et assistants des spectacles et des concerts.

Nous avons montré au travers des premières analyses comment cette innovation va devoir solliciter plus que les analyses du travail pour que les instances décisionnelles voient les enjeux liés aux évolutions nécessaires: il va falloir réaliser des formalisations de leur activité métier par métier, les faire valider par des experts, les faire modifier pour que celles-ci puissent permettre le travail fiable et en termes de santé. Ce support servira aux techniciens lors des négociations sur leurs conventions collectives et sera le fruit d'une démarche ergonomique de type participative. Nous allons donc poursuivre cet accompagnement sur ces axes afin de compléter le processus de conception des moyens de travail, éventuellement des contenus de la formation professionnelle et surtout des normes qui régulent ces activités. Ce projet implique donc d'intervenir sur le niveau macroéconomique modelant l'ordre préexistant auquel nous voulons apporter, avec les techniciens, une innovation définitive en faveur de leur santé et bien-être. Nous aurons certainement d'autres occasions d'en discuter et de voir ces actions concrétisées sur le terrain. Ce sera dans quelques années, mais nous sommes confiants.

BIBLIOGRAPHIE

Bjerknes, G., Ehn, P., & Kyng, M. (1987). *Computer and democracy – a scandinavian challenge*. Avebury: Aldershot.

- Breilh, J. (2001). Eficacia del Poder, Retroceso del Derecho y Degradación del Trabajo: el Escenario Regresivo de la Salud Laboral en América Latina.
- Bulloni, M. (2010). *La regulación social del trabajo audiovisual. Un análisis micro sociológico en la producción argentina de cine publicitario*. Informe de Investigación, Ceil-Piette.
- Juventud Sindical. (2012). *Proyecto de Ley sobre Tercerización y Precarización laboral*.
- Leplat, J. (1985). *Erreur humaine, fiabilité humaine dans le travail*. Paris: Armand Colin éditions.
- Panaia, M. (2012). *Trabajos, Cuerpos y Riesgos*. Buenos Aires: Ediciones Luxemburg.
- Participatory Ergonomics*. (s.d.). Récupéré sur <http://cpsr.org/prevsite/program/workplace/PD.html/>
- Perulli, A. (2003). *Travail économiquement dépendant / parasubordination: les aspects juridiques, sociaux et économiques*. Informe de Estudio, Parlamento Europeo, Comisión Europea.
- Projet UTOPIA*. (s.d.). Récupéré sur <http://cpsr.org/prevsite/program/workplace/PD-readings.html/>
- Spérandio, J. (1972). Charge de travail et régulation des processus opératoires. *Le Travail Humain*, 35(1), 85-98.
- Svampa, M. (2008). *Cambio de época: movimientos sociales y poder político*. Argentina: Siglo Veintiuno Editores.

ⁱ UTN FRBA : Université Technologique Nationale, Faculté Régionale de Buenos Aires

ⁱⁱ FSOC UBA Faculté de Sciences Sociales de l'Université de Buenos Aires

ⁱⁱⁱ Parasubordination (Perulli, 2003) signifie « D'un point de vue juridique, les travailleurs économiquement dépendants sont des travailleurs indépendants (...) ils travaillent à leurs risques et périls et ne sont pas subordonnés à un employeur (...) ils dépendent plus ou moins exclusivement d'une seule entreprise cliente »

^{iv} Pour plus de renseignements voir le site officiel du CIJ : <http://www.cij.gov.ar/especial-cromanon.html>

^v Techniciens qui installent les mécanismes qui servent à élever les haut-parleurs

^{vi} Précisons que le film sera utilisé pour retravailler des questions sous forme d'auto ou d'allo-confrontation

^{vii} Chargés de coordonner tous les intervenants qui installent les équipements avant l'arrivée des artistes