

Pour une nouvelle reconnaissance du travail des musiques actuelles amplifiées !

I. Introduction :

La question de la reconnaissance professionnelle du secteur des musiques actuelles amplifiées par les pouvoirs publics est une revendication récurrente de la part de ses acteurs.

En effet, depuis l'apparition, il y a près de 30 ans, de ce secteur professionnel qui regroupe pour l'essentiel des TPE et des PME (associations, coopératives, SARL ...), cette reconnaissance a toujours été un enjeu politique fondamental. La Fédurok, maintenant FEDELIMA, ou le SMA n'ont eu de cesse de porter une parole militante à ce sujet. Cette dimension de la reconnaissance concerne aussi bien la dimension des esthétiques et des pratiques musicales (professionnelles et amateurs), que celle économique et sociale.

Et pourtant, force est de constater, lorsqu'il s'agit de la reconnaissance du travail (professionnel ou bénévole), que celle-ci n'est pas suffisamment prise en compte. Alors que la reconnaissance des MAA devrait pouvoir aussi passer par la considération ou valorisation de ceux qui s'impliquent, s'engagent, s'investissent (bénévoles ou salariés, dirigeants ...) !

En effet, reconnaître les personnes dans ce qu'elles font de singulier et de positif par leur travail, c'est reconnaître la singularité et la valeur des métiers et des fonctions qui composent les MAA. Reconnaître la valeur des métiers et des personnes, c'est aussi reconnaître la valeur des missions et de l'activité d'une entreprise et de son projet. Reconnaître l'ensemble qu'ils constituent, revient à « ancrer » l'utilité et la légitimité de ce secteur ou de cette filière sur un plan social et économique.

Sur le plan de la RH ou des techniques managériales, cette thématique recouvre donc bien des aspects tels que :

- Les modes de gouvernance,
- La transmission et l'acquisition des compétences et/ou des savoirs,
- Les valeurs et les convictions professionnelles,
- La mémoire et la culture des structures portées par les individus,
- L'identité professionnelle,
- Les risques et les troubles psychosociaux,

Par conséquent, nous sommes convaincus que la reconnaissance des personnes et de leur travail aboutit naturellement à une reconnaissance professionnelle (celle des pratiques) qui elle-même contribue à une reconnaissance de la part des pouvoirs publics.

II. Les enjeux de la reconnaissance

Les enjeux de la reconnaissance peuvent être questionnés de la manière suivante :

En tant que professionnel/personne/structure :

- Qui suis-je et/ou qui sommes-nous ?
- Où vais-je et/ou où allons-nous ?
- Que puis-je donner et/ou que pouvons-nous donner ?
- Que puis-je recevoir et/ou que pouvons-nous recevoir ?

Cela renvoie aux notions d'identité, de découverte et d'exploration (aller à la recherche). Mais aussi aux notions de gratitude et d'échange. Plus globalement, une reconnaissance donne de la valeur et du crédit à une entreprise et/ou à une personne et son action.

Reconnaître, c'est aussi se souvenir et contribuer à **la mémoire et à la transmission** de valeurs, de compétences, de convictions et de croyances, c'est identifier, distinguer, constater ou encore se retrouver (appartenance et solidarité). C'est également accepter et accueillir les conséquences de son action ou de celle d'autrui.

Plus généralement, ne serait-il pas plus juste d'appréhender la reconnaissance comme le premier pas de toutes formes d'apprentissages et de connaissances ? Qu'elles soient intellectuelles, spirituelles, manuelles, émotionnelles

III. Le travail en reconnaissance

La reconnaissance au travail est devenue un enjeu primordial des réclamations individuelles et collectives. Historiquement, la reconnaissance s'inscrit dans un courant plus général qui concerne la prise en compte des minorités et/ou des victimes. Elle peut se traduire par des composants d'ordre statutaire, matériel, symbolique. L'égalité salariale entre homme et femme en est une parfaite illustration.

Il est nécessaire de « reconnaître » ou de distinguer trois raisons essentielles d'une contribution par le travail.

C'est ainsi qu'on travaille en premier lieu pour « gagner sa vie » (**raison utilitariste**). C'est-à-dire pour se nourrir, se loger, se vêtir et répondre aux besoins premiers de ses proches (famille/enfants). En deuxième lieu, pour « exister » et se sentir **utile socialement**. Et en troisième lieu, quand cela est possible, afin de **se réaliser** par un travail (fonctions, missions, tâches) qui « enrichit ». Ces deux derniers points s'appliquent également au bénévolat et ne relèvent donc pas uniquement du salariat.

La motivation de la personne pour un travail rémunéré ou rétribué (notion d'échange) rentre en ligne de compte puisqu'issue de plusieurs paradigmes. En effet, Edward Deci et Richard Ryan, chercheurs en psychologie sociale, différencient deux motivations liées au travail. A savoir, **la motivation intrinsèque et la motivation extrinsèque**. La motivation intrinsèque se définit par « *ce que l'on fait*

de son propre chef, pour le plaisir et l'activité en elle-même ». La motivation extrinsèque se définit par « *ce que l'on fait pour obtenir une récompense indirecte : un salaire, un diplôme, une reconnaissance de ses pairs ...* » ».

Il est important de noter que les deux motivations chez une personne ne vont pas l'une sans l'autre. Elles se nourrissent et se complètent. Si l'une vient à manquer, l'« *amotivation* » ou démotivation finit par survenir inéluctablement.

A cela s'ajoute la finalité (le sens) du travail effectué. Selon Kurt E Weick, universitaire américain, professeur de psychologie et professeur en sciences de l'organisation à l'Université du Michigan, toute organisation humaine « *fabrique du sens* » pour que les personnes puissent s'impliquer dans le travail qui leur est demandé. Il a ainsi conceptualisé la théorie du Sens Making.

Le Sens Making s'articule autour de trois axes : **la culture, la stratégie et la structure.**

- **La culture**, comprend les valeurs communes gages de repères positifs dans lesquels salariés ou bénévoles peuvent se reconnaître.
- **La stratégie**, définit de manière claire et lisible les orientations, les directions pour l'action de chacun.
- **La structure**, quant à elle, définit et codifie les processus, les règles, les rôles, les fonctions de chacun au sein d'une équipe.

Il est important de rappeler que **l'engagement de** tout un chacun dans le travail effectué au sein du secteur des MAA est fortement conditionné et déterminé par le sens des projets et des actions menées en adéquation avec le discours et les valeurs affichées.

IV. La reconnaissance ... au travail !

Par conséquent, reconnaître un travail, c'est reconnaître ce qui anime et influe positivement ou négativement sur l'individu. C'est surtout déchiffrer sa diversité et sa communauté ; le rationnel tout comme l'irrationnel de toute organisation humaine. Il n'y a pas un seul travail, il y a des « travaux » ! Tout comme il y a des hommes et des différences qui rassemblent et/ou éloignent, il y a le travail qui est prescrit et celui qui est réel.

Les notions de **travail réel et prescrit** sont fondatrices des « travaux » de Christophe Dejourné, spécialiste de la reconnaissance du travail (médecin psychiatre/clinicien du travail). Le travail prescrit correspond aux objectifs de l'entreprise et définit l'organisation du travail ainsi que ses procédures. Le travail réel, illustre l'écart, la différence entre la prescription d'ordre théorique et la réalité qui est de l'ordre pratique et de l'exécution.

Plus l'écart est grand entre la prescription et la réalité, plus la difficulté, voire la souffrance, est grande pour celui qui exécute. Plus l'écart est petit, plus la satisfaction et l'efficacité au contraire ressortent. Encore convient-il, d'accepter ce décalage inhérent et évaluer avec l'autre et non contre

l'autre. L'être humain est ainsi constitué... il doit penser, réfléchir, imaginer, rêver, tenter, essayer et confronter le réel à sa pensée¹.

Le travail est d'abord un acte créatif et il y a toujours du personnel et parfois de l'intime qui s'y mêlent... Le dénier, c'est faire preuve d'une indifférence coupable et brutale. L'instrumentaliser, c'est faire preuve de cynisme voire de cruauté. Le reconnaître, c'est accompagner l'autre et apprendre de lui tout comme il peut apprendre de soi. Ne serait-ce pas là, un des fondements des principes de coopération et de l'économie sociale et solidaire ?

Si la rétribution financière et salariale en échange d'une contribution est une forme de reconnaissance fondamentale souvent exprimée par les équipes, il importe aussi de développer dans les organisations de travail et de management les trois concepts suivants développés par l'ANACT (Agence nationale d'amélioration des conditions de travail) :

- **Confiance**
- **Respect**
- **Estime**

En effet, la confiance, le respect et l'estime entre collègues ou direction sont la base de la reconnaissance au travail.

Faire confiance à la personne, c'est lui donner une responsabilité et lui reconnaître la qualité de ses intentions ainsi qu'un pouvoir d'agir et de décider par elle-même.

Faire preuve de respect, c'est prendre en considération la dignité de chaque personne. C'est bien évidemment, lui fournir un environnement de travail qui prend en compte l'hygiène, les équipements, la sécurité...

Faire preuve d'estime, c'est voir la personne dans son travail comme étant douée d'intelligence et d'autonomie.

Comme nous pouvons le constater, les chemins de la reconnaissance peuvent prendre plusieurs points de départ et de direction. Cependant, pour paraphraser Confucius, l'important n'est pas de connaître les réponses, l'important c'est d'abord de comprendre les questions qui nous sont posées à chaque situation ou relation donnée. La valorisation des « travaux » et des personnes est par conséquent un préalable à une **reconnaissance réelle et sincère** qui servira, tant dans le domaine opérationnel que dans le domaine politique, le secteur des MAA.

Marc Bouchet (Directeur-adjoint du Sax - consultant en management /RH)

¹« Notre point de départ, c'est le travail sous une forme qui appartient exclusivement à l'homme. Une araignée fait des opérations qui ressemblent à celles du tisserand, et l'abeille confond par la structure de ses cellules de cire l'habileté de plus d'un architecte. Mais ce qui distingue dès l'abord le plus mauvais architecte de l'abeille la plus experte, c'est qu'il construit la cellule dans sa tête avant de la construire dans la ruche. Le résultat auquel le travail aboutit préexiste idéalement dans l'imagination du travailleur » Karl Marx *Le Capital* 1867 Le travail propre à l'homme ? Sciences humaines novembre 2012 n°242