



Traces de la Jpro2026

Atelier – Le quotidien d’une équipe technique : l’exemple de l’EDEN

Descriptif de l’atelier :

Le sujet de l’atelier était l’organisation du temps de travail des régisseur·euse·s en Centres culturels et l’articulation de leur travail avec celui des autres membres de l’équipe. L’atelier comprenait :

- une visite des infrastructures de l’EDEN
- un témoignage de l’équipe technique de l’EDEN sur son organisation
- un témoignage de Fred Laurent, régisseur au Centre culturel de Chapelle-Lez-Herlaimont
- un échange entre pairs

Pour qui ? : Régisseur·euse et technicien·ne en Centres culturels

Prise de note : Julia Bailly , ASTRAC

La prise de note reprend les principaux éléments mis en avant lors des échanges entre régisseurs.

Les encadrés reprennent des informations complémentaires.

« Mon travail ? Faire sourire les comédien·ne·s, musicien·ne·s
ou performeur·euse·s. »

Organisation du travail, horaire et commission paritaire

Les travailleur·euse·s en Centres culturels relèvent de la Commission paritaire 329.02.

Cette Commission Paritaire (CP) concerne le secteur socio-culturel des Communautés françaises et Germanophones, ainsi que la Région wallonne.

- Les règles imposées par la CP329.02 sur les horaires reflètent mal la réalité du travail des régisseur·euse·s

En effet, la présence du le ou de la technicien·ne est souvent nécessaire pour un grand nombre d'heures, qui souvent s'enchainent sur un temps court.

- Cela est particulièrement vrai lorsqu'il y a la mise en place d'une représentation nécessitant une installation importante en soirée, l'enchainement de plusieurs évènements sur un même espace ou l'organisation d'un festival.

Les horaires sont très irréguliers : je peux faire un 9-16h, comme un 16-23h et parfois travailler un grand nombre d'heures d'affilé et ce sur plusieurs jours, par exemple lors d'un festival.

- La présence en aval, en amont et pendant les représentations du régisseur·euse est souvent nécessaire. Il est le seul qui maîtrise les questions techniques. Il est là pour réagir en cas de difficultés, mais aussi pour ajuster en continu la technique aux besoins.

A l'EDEN, il y a toujours au moins une personne de l'équipe technique présente. Un·e stagiaire n'est jamais seul·e

- Les participant·es soulignent qu'il peut être compliqué de se relayer entre régisseur·euse·s. : il est difficile de reprendre en main une installation faite par une autre personne, en particulier en cas de problème sur celle-ci. Il arrive que il soit alors nécessaire de reprendre à 0 et de défaire et refaire toute l'installation. La discontinuité et les intermédiaires apportent du stress, des difficultés et de l'inconfort.
- Les règles ne sont pas les même pour les travailleuses des arts vivants (voir encadré). Plusieurs participant·e·s ne croient pas que ce ne sont pas les compagnies qui vont s'adapter aux horaires de travail des Centres culturels.
- Certains rappellent que ces règles sont là pour protéger les travailleurs. D'autres mentionnent des situations familiales et de bien-être qui peuvent être compliquées et rappellent l'importance de faire attention à soi. D'autres encore qu'ils n'ont pas envie d'être contraint par de telles règles.

- Les directions doivent également se protéger. Si quelqu'un travaille 14 heures d'affilé, c'est une faute grave. D'un point de vue légal, elles ont raison.
- Trop d'informels est un obstacle au bon fonctionnement.
Dans un cadre très informel, une personne mentionne qu'il est plus difficile de faire attention à soi.
On préfère à l'informel la reconnaissance, les échanges, la transparence et la clarté sur les horaires.
- Importance de pouvoir dire « non », « je ne vais pas pouvoir ».
- La grande majorité des participant·e·s mentionnent que grâce au dialogue avec les directions et à la souplesse de chacun·e, cela se passe bien en terme d'organisation d'horaires.
- *Cas particulier : Mise à disposition d'un régisseur par la Commune*
Les horaires des agents communaux permettent très peu de souplesse. Cela rend très difficile le travail des régisseur·euse·s dans ce cadre horaire.

LA COMMISSION PARITAIRE 304

Elle régit les arts du spectacle (théâtre, musique, danse). Elle fixe des barèmes minimaux plus faibles (que la 329) et permet une grande flexibilité horaire.

Dans cet [article « Les technicien·ne·s sont en surchauffe »](#), l'ATPS, depuis un autre point de vue (celui de la Commission paritaire 304) témoigne des difficultés dans l'organisation des horaires de travail.

Organisation du travail au sein des équipes du Centre culturel

- La spécificité du métier amène à des différences de traitement avec les autres membres des équipes des Centres culturels. Dans la majorité des équipes, les différences de traitement ne posent pas de soucis.
- Plusieurs participant·e·s soulignent l'importance des échanges au sein des équipes :
 - Venir saluer, même si on ne travaille pas dans les mêmes espace, en début ou fin de journée.
 - Mettre la main à la pâte, aider à charger, décharger, etc.

Quand les équipes ou la direction est amenées à mettre de temps en temps la main à la pâte, cela apporte plus de compréhension et les rapports sont souvent meilleurs.

- Quand il y a des disfonctionnement au sein des équipes ou de la direction, cela se ressent dans le travail de régie
- Un spectacle ou un concert doit passer par le régisseur avant de signer. L'avis du régisseur est nécessaire pour assurer la faisabilité et évaluer le cout (location de matériel supplémentaires par exemple)
- On peut se confronter à des erreurs. Si cela entraine des réajustement et qu'on se sent compris et considéré.
- Au-delà des équipes, vis-à-vis du public ou du CA ou de partenaires, on peut donner l'impression qu'on ne fait rien. Le public nous voit pendant le spectacle, quand tout est en place. Alors que c'est parce qu'on a bien travaillé en amont que durant le spectacle, on n'a pas de problème à gérer.

La formation

- Plusieurs personnes présentes se sont formées sur le tas et n'ont pas de formation longue de régissuer-euses. Elles expriment un besoin de formation. Or ce qu'elles trouvent est soit très pointu, soit reprend tout depuis le début à chaque fois.
- Les formations courtes se font souvent sur un type de matériel, par exemple sur une marque et type de console lumière. Dans ce cas, seules les personnes utilisant cette console sont susceptibles d'être intéressés.
- La MJ music propose des formations pour organiser un concert par exemple. Elle forme des gens dont ce n'est pas le métier de formation.
- Certains souhaitent des formations de ce type « sonoriser un concert » « se déplacer et réaliser la régie de petits spectacles »

D'autres veulent « accueillir les nouvelles technologies, les réseaux, etc »

Toutes et tous insistent qu'il est important de se former à l'utilisation de son propre matériel.

- Les adresses mails sont échangées pour faciliter le contact en cas de question.

VALIDATION DES COMPÉTENCES : T-Event

T-Event est le seul Centre de Validation des Compétences dans le domaine "techniques de spectacle" en région Wallonie et région Bruxelles-Capitale. Il est situé à La Louvière et couvre 3 métiers :

- Auxiliaire technique de spectacle (2 unités de compétence)
- Technicien des arts de la scène et de l'événement (5 unités de compétence : son, lumière, plateau, projecteurs asservis, son console numérique)
- Régisseur/Régisseuse (3 unités de compétences: son, lumière, plateau)

« T-Event permet aux personnes ayant une expérience ou une formation dans les milieux des techniques de spectacle de faire reconnaître leur savoir-faire et d'obtenir un titre de compétence, délivré par le comité organisateur au nom des trois gouvernements. »

<https://www.validationdescompetences.be/metier/technicien-des-arts-de-la-scene-et-de-l-evenement>