

**« COMMENT GERER DANS UN COLLECTIF DES
DIFFERENCES DE RAPPORTS AU TEMPS »**

A. Introduction proposée par l'ATAG (Chantal et Virginie chargées de l'animation de cet atelier et de celui du rapport à l'argent - cf. autre synthèse)

De quoi on parle ? Sur quoi peut-il exister des différences ?

On parle ici de « rapport », de « relations » et donc de besoins et de valeurs. Le sujet est + abordé sous l'angle humain plus que technique.

Différents sujets explorés par les collectifs sur cette thématique :

- définition du temps de travail, du travail
- temps pour le militantisme, le potager, les loisirs, la garde des enfants...
- conciliation des temps pro / temps perso
- temps de travail : le compter ou pas et pour quoi ?
- horaires : cadrés ou libres
- organisation et planification communes ou liberté individuelle
- temps de repos : quotidien / hebdo / annuel
- priorités des tâches de travail
- rythme souhaité (bourrin //zen)
- quel temps pour le collectif (hors travail « productif »)
- charge de travail acceptable / surcharge

Qu'est-ce que cela dit de la personne : un sujet qui parlent de chacun sur :

- ses besoins physiologiques, psychologique, sociaux
- ses besoins de liberté, d'autonomie et/ou de cadre
- la valeur accordée au travail ; la place du travail dans sa vie
- la valeur accordée à la famille, à la vie sociale, à soi
- son rapport à l'€, la productivité
- la gestion du stress

Comment peut-on gérer les différences de « rapports » ? ¹

Comment les rend-on « acceptables » pour chacun au sein du groupe ?

Quelle est votre expérience ? Quelles différences vécues et identifiées au sein de vos groupes ?

Quand et comment avez-vous identifié ces écarts ? À quelle étape du projet ?

Comment les avez-vous gérés ? Comment les gérez-vous aujourd'hui ? Egalité / équité ?

Quels sont les points pour lesquels vous n'avez pas (encore) trouvé de solution et pourquoi ?

Comment accepter que mes associés aient un rapport différent ? Jusqu'où faut-il ou peut-on l'accepter ?

Quelle compatibilité ?

Comment ne pas entrer dans des jugements de valeurs ? Comment en parler sans heurts ?

B. Echanges en atelier (merci à Yves de l'ADEAR 46 pour sa prise de note)

Notions à rajouter par rapport à l'intro de l'ATAG :

- la notion d'engagement influe différemment s'il s'agit d'un projet sur du court terme ou du long terme
- temporalités différentes c'est-à-dire un rapport au temps différent selon les situations des personnes : retraité/vie active- zone urbaine /zone rurale....
- La notion de travail (beaucoup de...) de productivité est hyper prégnante dans l'agriculture
- Il y a du temps « visible » et du temps « invisible » en fonction du travail réalisé et de l'importance que l'on donne aux tâches : ce qui rend subjectif la sensation d'avoir travaillé : les foins sont faits, ça se voit, la compta pas trop, l'inventaire, pas trop, ...).

On gère le temps avec l'argent : le temps est rémunéré, les vacances valent quelque chose...donc on comptabilise le temps de travail même si l'unité est la demi-journée. Quand on mesure à l'heure ou à la demi-journée, ce n'est pas pareil. Trop de précision rend compliqué les choses. Compter à la demi-journée permet de rester en confiance tout en comptant « un peu ».

Les différences de rythme, lent et rapide.... Comment on gère quand on est dans un modèle qui compte ?

Est-ce qu'on doit s'associer avec des personnes qui ont le même rythme de travail ? Que peut donner collectif qui va s'installer avec 2 personnes rapides et 3 lentes... (ndlr : encore faut-il définir ce que veut dire concrètement « rapide ; « lent »...)

D'accord il peut y avoir une différence de rapidité d'exécution, mais quid de la qualité du travail fait ? (est-ce qu'il faut repasser derrière ?)

Faut-il comptabiliser le temps ?

Comment on estime le tps d'une tâche ?

Si on compte, en cas de désaccord ou de tensions, ça ne marche pas, on va pinailler sur des heures.

Compter permet de s'évaluer, de découvrir le temps de travail nécessaire à une activité. C'est un indicateur pour s'organiser mais pas pour comparer le travail des personnes. La comptabilisation globale des heures de travail peut nous aider à se dire stop et ça aide à s'autoriser à s'arrêter.

Quand on est sur une mission et chacun à son rythme pour réaliser sa mission (ex : la traite, le désherbage des carottes...). Pas toujours besoin d'estimer, on doit juste arriver à un résultat (les vaches sont traitées, les carottes sont désherbées).

Faut-il rajouter un coefficient pénibilité pour pondérer des tâches (ex la compta, parce que c'est pénible et personne ne veut la faire ?!) ; la pénibilité, c'est un peu subjectif car en lien avec les envies, les kiffs.

Quand on compte, on regarde ce que fait l'autre. Si on ne compte pas, c'est une acceptation, une confiance.

Temps et organisation du travail ?

Atelier thématique des Rencontres Agri Coll - Barjac – jeudi 07/07/2022

La spécialisation = efficacité/rentabilité mais problème quand un n'est pas là, malade, en formation, etc.

Faire des binômes de travail = on est différents (et donc il va falloir accepter nos différences), mais on est moins indispensable car on peut être remplacé, ça donne de la souplesse.

Le tuilage et la rotation dans le travail permet de connaître la pénibilité de certaines tâches et comprendre ce que vivent les autres.

Temps et **objectifs de vie** ?

Le même bateau ou est-ce qu'on peut avoir plusieurs bateaux ? Être clair sur les objectifs : les congés maladie, les garde d'enfant malade = la ferme prend sur elle, c'est elle qui « prend en charge » ou pas

Si les objectifs sont atteints, il n'y a pas de souci sinon on cherche ce qui pose problème (le rythme des uns, la qualité des autres) et donc on peut aller sur « c'est la faute à qui ? »

En résumé

- dans tous les cas il faut de la **tolérance et de la souplesse** pour accepter des différences entre les associés
- prévoir des **temps pour en parler** ? pour échanger sur le rapport de chacun au temps ? sur le rapport au temps de travail en agriculture
- c'est un **travail sur soi** que d'accepter les différences, que de lâcher prise (perfectionnisme, qualité ou sur qualité, regard social du métier)
- cela amène la question de la **confiance sur le travail/ du jugement** (qualité, quantité) qui se pose dans les 2 sens : est-ce par rapport aux autres ou avec soi-même (toujours peur de ne pas en faire assez, alors pour être sûr de ne pas « abuser » je fais des heures en plus...)
- Comment le choix d'**organisation** influe sur la problématique du temps
2 schémas positifs : quand les tâches sont partagées on voit ce que font les autres, et donc on mesure la pénibilité/ quand les tâches sont séparées (spécialisés), on ne regarde pas donc on se fait confiance
- Prendre en compte la notion de **charge mentale** par rapport à du temps « efficace » ; la charge mentale par rapport à la sensation de « travailler » sans produire. Voir à bien partager les charges mentales et donc les responsabilités.
- Il faut aussi penser au **temps pour le groupe**, les relations humaines : avoir du temps pour notre groupe (différent de production) et le formaliser : des réunions, des moments d'échanges, de convivialité, repas, réunion sur la communication....
.....Et aussi penser **au temps pour soi** pour ne pas être « saoulé » par le groupe !

C. Partages d'expériences (merci à Yves de l'ADEAR 46 pour sa prise de note)

Ferme de Champ Boule (GAC) :

« On bosse 4,5j par semaine + dès fois les WE » - la répartition du temps est très homogène (par exemple quand Hélène était à mi-temps = payé à moitié)

La liberté est cadrée mais donne aussi des possibilités : congés sans solde possible avec une valeur de x euros/jours. Le congé sans solde a une valeur : je perçois mon salaire mais je paye un prix du congé qui fait baisser mon compte associé

Collectif maraîchers et paysans-boulangers :

2 ateliers gérés chacun de leur côté /des chiffres d'affaires à peu près équivalent mais le maraîchage est plus pénible donc les paysans boulangers vont filer un coup de main d'1/2 jr par semaine pour compenser

Collectif émergent : maraîchage, Grandes cultures + pain

on a réfléchi à tout : revenus identiques, mêmes horaires donc chacun sur ses missions mais si on a fini + tôt, on complète sur l'atelier d'un autre pour finir son temps

Test d'association en espace test agricole (élevage et transformation)

Ça permet l'évaluation du temps nécessaire pour faire le travail (mais attention à ne pas oublier les imprévus)
C'est une vraie compétence d'évaluer la durée un chantier et de demander de l'aide quand on va être débordé (oser le faire et anticiper)

Si on comptabilise c'est dans quel objectif ?

Et c'est bien de s'autoriser à essayer différentes méthodes sur cet aspect et de choisir celle qui convient le mieux tout le monde.

Pour trouver un bon équilibre, il faut avoir un cadre (une base commune et comprise)

Lister les activités qu'on aimerait faire et lister celles des autres où on veut bien s'investir, pour équilibrer

scop boulanger :

Au début on ne comptait pas et après envie/besoin de compter.

Il est apparu beaucoup de différences (travail de nuit, marché) et l'écart s'est creusé sur plein d'aspect (rapport au travail différent entre les associé.e.s) : on n'a pas pu résoudre, ça s'est trop décalé, on n'est pas resté ensemble.