

Atelier VALVE

14 eme rencontres de l'heureux cyclage _ Moulins sur allier, vendredi 25 mars 2022

Introduction.....	1
Pour s'inscrire à la liste Valve :	2
Un jeu de présentation.....	3
4 tables de discussions	3
1 - Écrire, raconter, le travail invisible	4
2 - Liens entre Bénévoles et Salarié·es	6
3 - Les subventions orientent elles le projet de ton asso, ou c'est vous qui orientez les subventions pour le projet associatif ?.....	6
4 - Partage d'outils pour éviter que ça craque. pour contenir le travail.....	7
Bibliographie.....	8
Non abordé - idées laissées là	8

Introduction

Ce temps est animé par des membres du groupe Valve. N'ayant (hélas) pas eu le temps de recruter des administrateur.ices et des bénévoles d'atelier vélo pour co animer avec nous, ce temps est uniquement à destination des salarié·es, stagiaires et volontaires en service civique.

Proposition est faite aux personnes qui ne peuvent pas y participer de faire un temps en parallèle de celui ci, pour discuter de ce qu'est être une asso employeuse, des choses mises en place pour assumer cette responsabilité d'employeur, ... (sont mises à dispo des enquêtes consciencieuses imprimées à destination des admin avec un etxte pour presenter ça)

MAIS ! Il est aussi possible d'avoir des discussions plus générale encore autour de "est ce bien ou non de salarier des gens dans des ateliers?" "les assos sont elles là pour créer de l'emploi?" "le statut associatif est il adapté à ça", "les asso sont t'elles les rustines aux manquements de l'état?" ...

-> nous ne savons pas si ça a été saisi

Dans cet atelier du vendredi 17h30-19h , nous partons de ce qui est : d'après le dernier panorama il y a 197 équivalent temps plein dans les des ateliers(et 27% des ateliers sont employeurs. 197 ETP mais combien de personnes physiques: ça doit faire pas mal non?). Nous y discutons conditions de travail, relations salarié·es bénévoles, travail invisible ... Alors certes, c'est pas l'usine, mais on a peu être des choses à se dire ?!

Pour retrouver les comptes rendus des précédents ateliers animé par Valve :

https://wiklou.org/wiki/Liste_valve#le_groupe_de_travail_VALVE

Pour s'inscrire à la liste Valve :

<https://www.heureux-cyclage.org/les-contacts-et-listes-d-echanges.html>

Un jeu de présentation

Dans l'espace pour répondre à la question : "depuis combien de temps es tu salarié·e" de ton atelier, nous permet de nous rendre compte que beaucoup d'entre nous sont nouvellement embauchés.

-> nous envisagions cet atelier dans le prolongement du travail entamé à Strasbourg , et nous voilà surpris·es ! la plupart des personnes ne connaissent pas Valve ! cela change un peu la donne de ce que nous aurions du proposer comme atelier !

Nous posons quelques questions pour se rendre compte d'où nous parlons (claquent des doigts celles et ceux qui se sentent concerné·es)

- j'ai déjà été bénévole / admin d'un atelier vélo
- je suis satisfait·e de ma rémunération
- je fais des heures sup
- ... que je rattrape (temps ou argent)
- je connaissais l'atelier avant de postuler
- je suis à temps partiel
- ... volontairement
- j'utilise mon temps libre pour bénévoler dans une autre asso qui est aussi autour des questions de vélo
- je suis en : CDI ? CDD ? service civique ? PEC ?
- je gère l'administratif de l'asso
- ... je signe moi même mon chèque de salaire

4 tables de discussions

Avant de dérouler le compte rendu des tables de discussion on peut glisser ici un sentiment partagé :

- il y avait besoin de se voir. En vrai. De pouvoir parler de sa situation. De se rendre compte qu'on est pas seul·e dans ces situations. 3 ans sans se parler c'est long. Peu importe si ce qui s'est dit autour des tables avait à voir ou non avec le sujet proposé, l'important était d'avoir cet espace.

Frustration aussi : c'est court 1h ! → envie de poursuivre les discussions.

Deux points que nous n'avons pas re précisés en début d'atelier et qui sont pourtant importants

- le cadre de confidentialité : les situations rapportées par les participant·es restent, sauf accord express de leur part, non partageables en dehors de ce temps. Pour permettre la parole et ne pas mettre dans des situations délicates des salarié·es vis à vis de leur employeur. Pas de noms donc dans les CR à venir.
- l'objectif de Valve : aucun·e de nous n'est medecin du travail, juriste, psy, ou facilitateur·ice de formation ! Nous n'avons pas de recettes miracles, pas de solution magique et pas de prétention à résoudre les problèmes. Mais en s'en emparant collectivement, on pense arriver à faire avancer les choses !

1 - Écrire, raconter, le travail invisible

Introduction :

L'idée est que tout ce qui n'est pas dit et pas vu n'existe pas (Loin des yeux, loin du cœur !). Par exemple, certaines personnes croient que les bibliothécaires ne travaillent que lorsque les bibliothèques sont ouvertes aux publics.

Pour certaines personnes travailler c'est s'activer. Alors comment valoriser le travail d'être disponible (de veiller sur l'atelier et d'être prêt à surgir quand se présente un problème) ?

Le travail préalable au travail n'est pas souvent reconnu par exemple : le ménage, les demandes de subs, les collectes, le travail de discussion et de convivialité avec les adhérent-es, le travail d'auto-formation, etc.

Se raconter est difficile pour les salarié-es car iels se sentent souvent comme une pièce rapportée. Iel ne sont ni du CA, ni bénévole, ni adhérent-e. Iels ont une place à part.

Un autre facteur de l'invisibilisation est aussi à chercher chez les travailleur-ses eux-mêmes : le syndrome de l'imposteur (le fait de ne pas être diplômé-es et de ne pas se sentir légitimes). L'auto-dévalorisation (c'est pas grand-chose, c'est naturel, c'est rien c'est une récup', etc.). Le fait de se sentir privilégié par rapport à certain-es autres adhérent-es. Le fait que parler de ces petits problèmes pourraient sembler mesquin. Le sentiment de ne pas mériter, du fait qu'on peut paraître y compris à nos yeux peu productif : à la fin de la journée on a réparé peu de vélos (mais on oublie toutes les choses qu'on a fait, le nombre de personnes à qui on a parlé, le nombre de fois où a remis les outils en place, etc.).

Un travail militant réalisé au nom de l'amour et de la passion laisse peu de place pour parler de soi, ça paraîtrait égoïste (Il est mal vu de se plaindre : par exemple, lors de cet atelier, nous n'avons pas parler des maux de mains et de dos, ni du froid dans certains ateliers).

Le travail de mécanicien-ne est de donner confiance aux personnes, de les encourager, de leur donner confiance. Cela présuppose une invisibilisation (Comme les esthéticienne qui doivent faire briller les personnes en rendant leur travail invisible : pour que la beauté paraisse naturel et venir uniquement des personnes et non d'un travail réalisé par un-e tiers-e).

Si on s'imagine que le travail dans l'atelier est temporaire, que c'est un salaire d'appoint, cela ne pousse pas à réfléchir aux conditions de travail et à leurs améliorations.

A une autre échelle, le travail est dévalorisé parce que ça touche aux déchets, aux récup', aux travaux manuels, aux vélos, à l'associatif (comme si les vélos étaient moins lourds dans les assos que dans les entreprises!)

Le travail peut aussi être invisibilisé par la psychologisation. On dit : les salarié-es sont supers, créatifs, etc. On bien le contraire : les salarié-es sont relou-es, ingrat-es, etc. Mais on ne parle jamais du travail réalisé. Ce qui peut conduire à un sentiment d'injustice, car on peut se dire qu'il vaut mieux être lèche cul et sympa que bosseur-ses et discret-es.

Pas mal d'analyses sur l'invisibilisation du travail viennent des analyses féministes (Fanny Gallot sur les couturières, de la blogueuse Emma, de Maud Simonet, etc.)

II. Échanges et témoignages

Témoignages :

*Les salarié-es fondateur-ices qui deviennent « nécessaires » (relations avec les élu-es, savoir & savoir-faire) et qui redoute son départ de l'association. (Je comprend : comment baisser la cadence quand on a donné beaucoup de travail invisible et que tout le monde compte dessus? Comment confier son poste si on en fait 1000 fois plus que prévu et qu'on n'a jamais mis de mots dessus ?)

*Salarié-e à qui un-e adhérent-e refuse qu'iel l'aide en raison de la particularité. (Témoignage d'un salarié mal voyant)

Piste de solution :

*Un-e salarié-e gonfle les devis quitte à faire des remises (Les prix annoncés comptent les temps de préparation et les subventions sont vues comme des co-financement).

Témoignages :

* « On est mal payés, mais on aime ce qu'on fait » (Attention!!!) Les salarié-es n'ont pas forcément de diplômes de mécanicien-nes et/ou d'animateur-ices mais peuvent apporter beaucoup d'autres compétences qui ne sont pas pris en compte (Quid de ces compétences invisibles? Combien font des supers dessins, des textes, des événements, soudent des vélos rigolos, des plaidoyers, etc.).

*L'intitulé du poste influe sur l'imaginaire associé. (ex : mécanicien-nes, valoriste, coordinateur-ice d'atelier, salarié-e, animateur-ice, etc. Ce n'est pas la même chose ! Ça ne résonne pas pareil dans les têtes).

*On fait peser beaucoup d'attentes sur les salarié-es (alors qu'on exige pas autant des bénévoles) // Les salarié-es ont la charge mentale.

Piste de solution :

*Importance du fait de désigner les tâches qu'on fait – Toujours avoir un tableau sous la main pour le remplir au cours de la journée.

*Les salarié-es ne sentent pas légitimes pour demander une augmentation (car iels ont sous le nez les comptes de l'asso... Mais s'iels ne demandent pas il n'y aura pas de stratégie pour aller chercher davantage d'argent... Le faible salaire est une raison de départ pour les salarié-es.)

*Invisibilisation des tâches préliminaires au travail. = envisager un CR hebdomadaire avec toutes les tâches réalisées.

Conclusion (perso) :

Raconter le travail pour qu'il existe, pour que les personnes se rendent compte, le valorise dans les institutions, les employeur-ses, les bénévoles, les adhérent-es, les partenaires, le voisinage, les familles, les couples...

Il suffit de penser à l'effet qu'à fait la projection du film *Le moment des forces* lors des Rencontres.

Beaucoup de personnes ont pris conscience et ont dit : il se passe ça, c'est quand même important la pédagogie, c'est quand même cool de voir ce que ça produit de joie chez les gens d'arriver à quelque chose, etc.

Raconter aussi pour se sentir légitime. Le soir je parlais avec un gars qui me disait que sa famille ne comprenait pas du tout ce qu'il faisait. Et que du coup, elle dévalorisait totalement son implication dans un atelier (Il était comparé à son frère qui lui avait un métier sérieux). Sûrement parce que sa famille n'en percevait pas toutes les dimensions (surtout celles solidaires, sociales, créative, etc.) et s'imaginait un métier dégradé et dégradant...

2 - Liens entre Bénévoles et Salarié·es

Constats

- passer de bénévole à salarié-e entraîne des changements relationnels et d'échelle au sein de son association
- flou global sur les "fiches de postes"
- évolution des rapports humains dans la vie associative parfois difficile à suivre
- beaucoup de contrats en temps partiel (sur le papier) mais beaucoup de temps de travail => invasion sur le temps libre des salarié-es => charge mentale
- souvent un-e seul-e salarié-e au sein de l'asso => sentiment de solitude face à une gouvernance qui peine à donner des orientations
- disparition du bénévolat sur les activités salariées
- beaucoup de sollicitations des bénévoles dans certaines assos employeuses
- le passage au salariat fait souvent baisser l'implication bénévole
- les salarié-e sont souvent embauché-es pour des compétences mécaniques mais se retrouvent à faire tout plein d'autres tâches pour lesquelles elles ne sont pas formées (coordination bénévole, administratif, communication...)
- sensation de devoir "en faire plus que les bénévoles" car il faut justifier son salaire
- manque de lien entre les différentes actions à mener et interruptions de tâches
- salariat en dehors des temps de permanences est souvent synonyme d'invisibilisation des tâches effectuées par les salarié-es

Solutions

- créer des commissions et des référent-es pour mieux aider les salarié-es et favoriser les missions de coordination
- partager nos fiches de postes
- importance d'avoir une commission "Richesses Humaines (RH)" pour le bien-être des salarié-es
- accompagnement de l'Heureux Cyclage à l'embauche avec des documents, des conseils....
- horizontalité hiérarchique, avoir des temps de paroles pour les bénévoles et salarié-es en dehors des réunions administratives
- organiser des temps de convivialité où bénévoles et salarié-es participent

3 - Les subventions orientent elles le projet de ton asso, ou c'est vous qui orientez les subventions pour le projet associatif ?

L'envie de parler de cette question était ressortie sur le CR de Strasbourg. La concurrence avec les autres ateliers fut assez rude, et nous nous sommes retrouvés à 3 pour discuter de ces questions. Donc ce qui en ressort n'est sûrement pas généralisable à l'ensemble des ateliers, mais il y a des traits communs certainement. La subvention en elle-même est un sujet à part entière qui amène des débats au sein des ateliers, du réseau... Si pour certain-e il s'agit d'un travail ingrat pour d'autres il ne s'agit ni plus ni moins que d'une façon de recevoir de l'argent afin de concrétiser des projets.

Le constat est qu'à partir du moment où l'on salarie il est compliqué de fonctionner en autofinancement, surtout en milieu peu dense.

Autour de la table, le temps que prend le dossier de subvention (rédaction et bilan) va du simple au triple (de deux semaines à 2 mois). Pour certain-e il y a un seul dossier, réactualisé tous les ans, donc avec un automatisme certain qui permet de cadrer facilement le temps de travail. Pour d'autres structures il y a un nombre de financeurs global assez large, avec des cofinancements et des bilans plus lourds.

La plus grande difficulté dans ce travail est de valoriser ce temps de travail, aussi bien auprès des bénévoles qu'auprès des financeurs.

Témoignage :

Depuis maintenant 3 ans nous avons calculé notre coût journalier réel et nos dossiers les prennent en compte, et si la somme allouée n'est pas obtenue nous diminuons le nombre d'actions.

En discutant nous sentons que pour les ateliers autour de la table le sujet des subvention n'est pas problématique. Il n'y a pas une impression de courir après des dossiers pour financer coûte que coûte l'association sans ligne directrice. Or nous savons que ça existons.

Conclusion

Il serait intéressant de continuer à approfondir cette question, qui est finalement assez transversale avec les autres ateliers proposés :

- Les dossiers de sub doivent-ils forcément être fait par des salariés ?
- N'est-ce pas du temps invisible que celui de remplir ces dossiers ?
- Et l'éthique nous en parlons ?

Sur un prochain temps valve il faudra réfléchir à la façon dont on aborde ce sujet.

4 - Partage d'outils pour éviter que ça craque. pour contenir le travail.

Dans ce groupe nous avons comme idée de partager nos bonnes pratiques, échanger à partir de nos expériences des pistes pour améliorer les conditions de travail

On y a parlé de

- **deuxième embauche** : comment faire pour qu'il y ait un bon tuilage. Que les rôles et responsabilités de chacun·es soient définis clairement.
- **limiter la surcharge de travail**

- un atelier a décidé qu'il fallait mieux avoir deux mi temps qu'un·e seul·e salarié·e à temps plein, pour éviter aussi la concentration des infos par 1 personne.
- cloisonner : téléphone pro /perso. Emploi du temps clair si mi temps,...
- ne pas accepter toutes les prestations
- réduire son temps de travail, ce qui laisse la place aux autres et du temps pour soi.
- attendre que les projets soient porté par un élan collectif et ne pas se sentir obligé de porter de les porter seul·e car salarié·e.

- **Décalage entre des personnes fondateur·ices de l'asso** qui ont été embauchées, qui ont souvent beaucoup (trop) donné et qui connaissent bien la structure, et des personnes nouvellement salariée : on ne peut pas leur demander la même implication, ni attendre d'elles qu'elles fassent la même quantité de travail !
- **Accompagnement de la structure / gestion de la partie employeur :**

- dans un atelier : un facilitateur bénévole (dont c'est par ailleurs le métier) vient 2 fois par mois pour aider à éclaircir le rôle de chacun·e dans un fonctionnement qui se veut le plus horizontal possible et où les tâches sont partagées.

- Faire appel à un DLA : Dispositif Local d'Accompagnement . Y compris pour préparer et décider la création d'un poste.

- Formation du CA : est ce que le CA/ la collégiale est consciente de son rôle d'employeur et y accorde de l'importance ?

- Est ce qu'il y a une vigilance aux situations de burn out des outils

Bibliographie

Simon Cottin-Marx, C'est pour la bonne cause!

Maud Simonet, Travail Gratuit,

Lily Zalzt, Te plains pas, c'est pas l'usine

Qui est le patron des assos

se donner des armes (fanzine)

[Joe Freeman, La tyrannie de l'absence de structure](#)

Emma, Des princes pas si charmants" d'Emma

Adeline De Lepiney, Organisons-nous

Non abordé - idées laissées là

Le groupe de (non) préparation de l'atelier avait listé des thèmes à aborder. On laisse ces idées ici pour que chacun·e puisse s'en emparer pour une éventuelle suite. À compléter

- Rapport Salarié-es, Admin, etc?

- Gouvernance de l'asso : se fait elle avec ou sans les salarié-es ? Les salarié-es laissent-ils la place à l'équipe dirigeante ?

- la RH ou HR avec que des bénévoles a largement sa place aussi (ici on se pose vraiment la question avec le grossissement de l'équipe salariée)

- pressions économiques : qui cherche les sub ? La pression pourquoi pas, mais ça peut aussi être un moyen

de développer des projets ? Par contre comment financer le fonctionnement de base sans pression ?

- présentation des enquêtes conscientisantes ? Suite à donner à Valve ? panorama

- la REP, la LOM, tout ces trucs qui s'impose à nous, comment ça joue sur le travail des salarié·es ? Sur leurs envies ?

- Qu'est ce qu'être salarié-es en temps de Covid?

- C'est quoi qui vous pose le plus questions dans votre travail en ce moment ?

- est-il sain de créer son asso pour se salarier "

J. : je suis pour éviter les questions et thèmes trop larges sans supports ni animations car on risque de perdre les personnes qui sont la tête dans le guidon et n'ont pas encore pris le temps de relever le nez : salariat et REP, loi LOM, rôle de l'état ... par contre on peut/doit écrire ces thèmes sur des affiches pour que ça puisse être vu et discuté en dehors de ce temps !

S. :Je suis pour centrer les ateliers et les débats sur de la question précise en se gardant en tête que les participant-es pourraient repartir avec du concret, des idées de ce qui se fait ailleurs et des envies de l'appliquer dans leur atelier.

Animation :

Plutôt qu'une restitution on pourrait imaginer un modèle de CR qui serait le même pour chaque atelier, et se dire que les discussions qui ont lieu entre nous dans l'atelier n'ont peut-être pas besoin d'être retranscrites par contre d'avoir des actions (positives et négatives) avec des noms d'atelier en face ça peut être assez intéressant. Il y aura sûrement un problème d'anonymat.

Ou sinon dans les discussions on expose des problèmes et on essaie ensemble de trouver des solutions avec soit un atelier présent qui a déjà réfléchi à la même problématique, soit on laisse une case vide "recherche exemple". On pourrait aussi rajouter une case, littérature sur le sujet...