

## Visioconférence

# « Travailler autrement pour vivre mieux : et si on balayait devant notre porte ?! »

Mercredi 5 juin 2024

Nous avons souhaité aborder ce thème en visioconférence car dans le cadre de nos rencontres avec les personnes investies dans les tiers-lieux, nous avons été frappés par leur état général de fatigue et de stress suite à la crise sanitaire. Cela nous a amené à approfondir le sondage sur les risques psychosociaux et la fonction employeur en 2023. A l'occasion du Forum de l'ESS et de l'Innovation Sociale à Niort en janvier 2024, nous avons contribué à une conférence à ce propos et nous vous proposons ici un nouveau temps de partage sur ce sujet.

Cette note vise à synthétiser les grands thèmes abordés durant la visioconférence par les intervenants mais également par les participant.e.s au travers des questions qu'ils ou elles ont pu poser.

### Objectifs

- Vérifier qu'on incarne cette promesse
- Identifier et comprendre les conditions de travail et la qualité de vie des facilitateurs
- S'interroger sur les moyens de s'améliorer

### Partenaires - intervenants

- Lucile Aigron, Coordinatrice générale de la Coopérative Tiers-Lieux

### Grands axes évoqué



Co-financé par l'Union européenne



RÉGION  
Nouvelle-  
Aquitaine

La Nouvelle-Aquitaine et l'Europe  
agissent ensemble pour votre territoire



## Conditions de travail dans l'ESS : balayer devant sa porte !

La situation en tiers-lieux



## Questions

**Témoignage d'une personne contractuelle "Comme un effet miroir" :** Sentiment de similitude avec le profil décrit dans la présentation faite par Lucile, malgré le fait de travailler dans une institution. Surcharge de travail chronique élevée mais nuance sur la dimension insécurité financière puisque je travaille dans une collectivité bien que contractuelle, mais cela reste différent. Le sentiment de militantisme est propre à l'ESS. La thématique m'a plu, on aurait pu l'ouvrir à toutes structures de l'ESS en effet. Le plaidoyer pour des financements plus durables est entendu mais depuis la période covid, les institutions, dont la région, subissent des baisses de plus en plus drastiques, d'où la difficulté d'avoir une vision de plus en plus long terme et d'accompagner au mieux l'écosystème et les projets à se créer et se développer.

**Témoignage facilitateur.rice :** Merci pour ce retour, c'est chouette que ce travail ait été fait, je me reconnais dans bien des choses. Je suis étonnée de ne pas retrouver des notions de charges mentales et de postures. Or associer toutes ces fonctions occupées alternativement, puis successivement, il y a une dimension charge mentale et ajustement de la posture quasi permanente. Autant le fait d'avoir une multitude d'actions à réaliser peut se réguler par une organisation de travail, autant cela est plus compliqué dans la posture. Une des surprises pour moi qui ait longtemps travaillé dans la fonction publique hospitalière, c'est qu'il n'existe pas de systèmes d'analyse de pratique pour prendre du recul et se mettre en lien pour faire face aux difficultés et identifier des solutions ensemble. Mettre en place quelque chose de cet ordre au sein des tiers-lieux semble plus difficile parce qu'on est pris dans un mouvement rapide et on a du mal à prendre ce recul.

> Le pair-à-pair est ce qui a été le plus plébiscité avec 2 groupes, d'une part les fondateurs avec un enjeu de transmission, d'autre part les salariés isolés. Sur la santé mentale, cela a fait l'objet d'un sondage en 2023 où étaient questionnés les difficultés psychologiques et



La Nouvelle-Aquitaine et l'Europe  
agissent ensemble pour votre territoire

les troubles natifs psy ; ce sont des données de santé, certes anonymes, mais on n'a pas souhaité communiquer dessus. Il faudrait peut être qu'on se rapproche d'un professionnel pour la charge mentale qui n'est pas vécue pareil d'une personne à l'autre.

**Info sur le partenariat avec l'ARACT :** dans ce cadre, nous travaillons plutôt avec des ergonomes dont ce n'est pas le champ d'intervention (les risques psycho-sociaux), ils nous renvoient plutôt vers la CARSAT pour ces sujets.

Quelques livrables réalisés avec le soutien et conjointement avec l'ARACT :

- <https://coop.tierslieux.net/1-explorer-le-travail-autrement/>
- <https://coop.tierslieux.net/document/penser-les-espaces-un-veritable-enjeu-pour-l-es-tiers-lieux/>

**REX d'une conférence "Les managers dans l'ESS" dans le cadre du printemps des dirigeants :** cela évoquait beaucoup des difficultés partagées durant la visio. En outre, il était constaté qu'il y avait deux rythmes entre l'équipe opérationnelle et l'équipe de gouvernance. Quand la première doit prendre des décisions urgentes elle veut consulter sa gouvernance qui ne répond pas toujours à temps, ce qui ajoute du stress permanent du fait de l'asynchronicité. La première se sent alors isolée et incomprise. Sur la question des budgets, l'idée de devoir faire constamment des arbitrages et travailler dans un monde de frustration permanente et de devoir abandonner des projets de cœur par praticité n'est pas facile à assumer. Concernant le burn out, les femmes sont deux fois plus concernées que les hommes. Ressources : [L'BURN](#) accompagne les personnes travaillant dans les structures de l'ESS en pair-à-pair avec des équipes de psy.

**REX l'empilement numérique :** avec les groupes WhatsApp, c'est non stop. Voici une ressource : <https://www.ionos.fr/startupguide/productivite/qtd-getting-things-done/>

> Il y a la question de la rigueur à s'imposer pour aller mieux. Certains facilitateurs télétravaillent quelques journées pour être moins dérangés durant ces journées.

**Témoignage facilitateur.rice :** Je me retrouve dans les slides et dans ce que j'entends, il faut en effet savoir dire stop. Nous avons eu un accompagnement et on a de temps en temps abordé le burn out dans la posture de facilitatrice. Je suis en visio mais j'ai sous les yeux un atelier partagé où des gens viennent travailler, j'ai mis des affiches "je suis en visio, envoyez moi un message", "je ne suis pas dispo", de même je dis non aux sollicitations après 18h. J'apprends, mais il y a ce phénomène d'implication dans les projets... mais il faut savoir se regarder et dire stop.

**Témoignage facilitateur.rice :** Je suis l'unique salarié en CDD, pour le développement du parc du tiers-lieu et la régie du lieu donc je fais un peu tout. J'improvise plein de boulot sur le terrain et ça marche plutôt bien. On me le rend bien, les gens sont satisfaits même si chacun vient avec ses priorités et ses urgences du moment et que ce ne sont jamais les mêmes. Je me tourne donc vers mon bureau pour trancher mes priorités, je suis très autonome aussi. Concernant la solitude par rapport au collectif, si je me tiens à mes horaires de bureau, je ne croise jamais les bénévoles et parce que j'habite loin, je dors sur place du lundi au jeudi ce qui fait que je fais rapidement mes 35h en 4 jours, ensuite je



Co-financé par l'Union européenne



La Nouvelle-Aquitaine et l'Europe  
agissent ensemble pour votre territoire

coupe tout du vendredi au lundi et j'autonomise les bénévoles qui m'appellent ou m'attendent. Quand je reviens, ils sont tout à fait capables de gérer des choses pas toujours évidentes. Il faut oser ne pas être là et ne pas répondre à condition de bien transmettre les informations.

Malgré tout, du vendredi au dimanche, il se passe plein d'activités dont des temps que j'organise. Là j'ai participé à un temps que j'avais organisé et c'est très satisfaisant car c'est à ce moment-là qu'on reçoit tout le plaisir d'avoir organisé, de voir les choses se concrétiser, d'avoir les remerciements en direct...

J'ai été embauché par un bureau très compétent, de gens du monde de l'entreprise (RH, immobilier, gestion de chantier). On a commencé à accumuler le travail, jusqu'à un entonnoir où de mon côté je compte mes heures ; en conséquence les bénévoles ont vécu une surcharge pendant les vacances de Noël et le bureau a explosé au printemps. Maintenant le nouveau CA a plus de place, ce sont des temps de gouvernance ouverts, toujours publics et on fonctionne en groupe action. On ne fait plus appel au vote, on décide au consensus, ça dilue l'information, j'ai beaucoup plus de relais. Cela permet de revoir les ambitions par rapport aux capacités d'action.

**Témoignage facilitateur.rice :** Après quelques temps, on s'est essoufflé au niveau humain, après le burn out de la première salariée nous avons décidé de ne plus avoir de salarié. Ce sont des bénévoles qui ont repris le projet dans sa totalité et on a décidé de gérer la partie administrative et financière en prestation, animation et communication en prestation aussi, le montage de dossier financier en bénévolat avec la mise en place d'une gouvernance partagée avec des commissions aux missions bien spécifiques où s'investissent des bénévoles qui s'étaient épuisés dans l'ancien CA. La casquette prestataire offre plus de flexibilité pour chacun.e d'entre nous, c'est plus organique. Tout ne repose pas sur un salarié et ça évite également le surengagement d'administrateurs. On retrouve un équilibre sans exclure d'avoir de nouveau des salariés un jour.

**REX saisonnalité de l'engagement bénévole :** En matière agricole et environnementale, on est beaucoup dehors mais avec cette année pluvieuse la participation a beaucoup chuté. A la rentrée tout le monde est très occupé, ensuite il ne fait pas beau, ensuite les journées sont courtes et il fait froid... finalement on a une fenêtre de mai à juin.

**Tips 30% d'imprévu :** dans sa semaine, préserver 30% de son temps pour éviter la surchauffe !

**Bonus**

