



LA ROSE DES VENTS

UN OUTIL POUR S'ORIENTER DANS LES BESOINS DE L'HUMAIN AU TRAVAIL

DÉFINITIONS

LE TRAVAIL

Le travail est une activité par laquelle on transforme le monde et on se transforme soi-même. Christophe Dejours écrit que travailler est « se confronter à la résistance du réel » (à la matière, aux autres, au vivant, à la technologie).

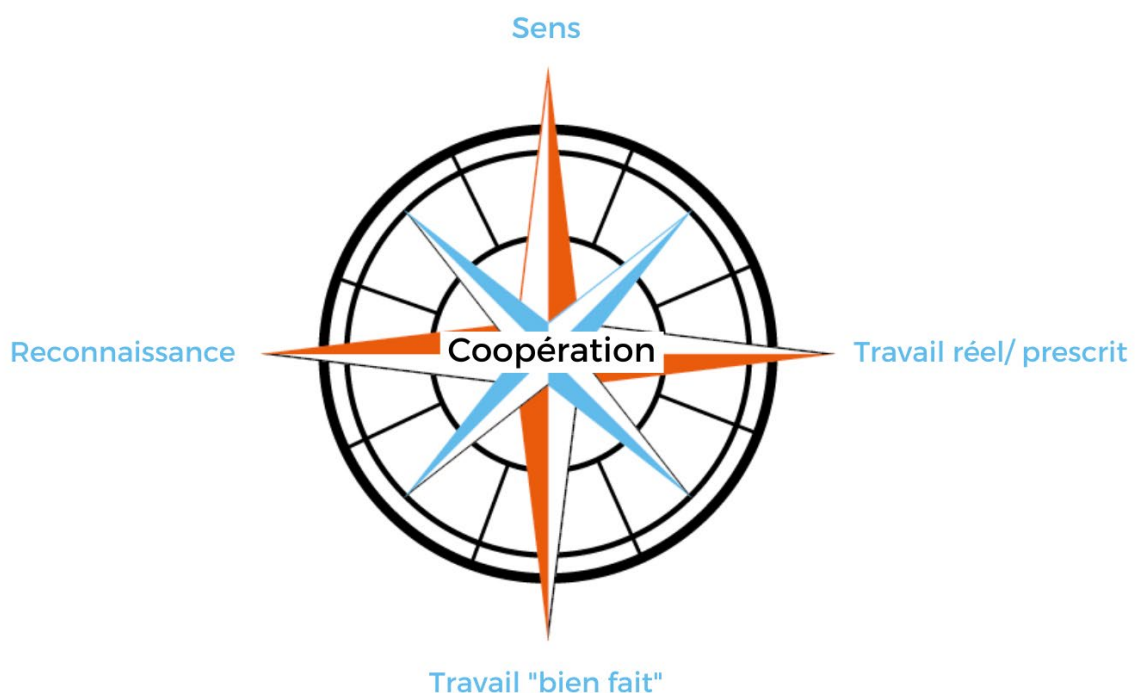
Cette expérience engage toute la personne, psychiquement et physiquement. Le travail nous permet de nous développer en tant que personne quand on parvient physiquement et psychiquement à surmonter cette résistance du réel (que le réel soit de réparer une machine ou de faire avancer le projet d'un groupe) et si ce travail répond à nos besoins essentiels en tant qu'humain au travail.

LA ROSE DES VENTS



La rose des vents a été conçue dans le projet pour se repérer dans les cinq points clés de l'humain au travail.

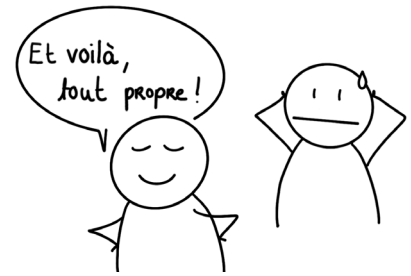
Les 4 points cardinaux permettent à l'accompagnateur de s'orienter dans les besoins d'un groupe et/ou de chacun de ses membres. Le point central, la coopération, permet de garder cet aspect primordial en tête dans l'analyse ou le questionnement d'un collectif.



TRAVAIL BIEN FAIT - "Pouvoir faire du bon travail"

Yves Clot écrit que « *le bon travail est le travail défendable aux yeux de la personne qui travaille* ».

Toute personne a besoin de pouvoir faire un travail qu'elle estime de qualité. Ne pas en avoir les moyens est un facteur de souffrance et, à long terme, de perte de sens du travail et de dégradation de l'estime de soi.



Par exemple, si un animateur doit accompagner des groupes mais qu'il n'a pas les jours nécessaires pour le faire, cela peut lui donner le sentiment de ne pas pouvoir faire bien son travail et finir par être source de souffrance. Yves Clot propose de « *soigner le travail* », de faire attention à sa qualité, plutôt que de devoir soigner les personnes malades du travail.

RECONNAÎTRE LE TRAVAIL RÉEL AU-DELÀ DU TRAVAIL PRESCRIT



Le travail prescrit est le travail tel qu'il est écrit dans les consignes, les procédures, les réglementations, les modes opératoires, tel qu'il est énoncé par des supérieurs, des collaborateurs ou même par des clients, des conseillers.

Ces prescriptions conditionnent en partie le travail. Néanmoins dans la réalité du travail, il faut toujours ajouter quelque chose aux prescriptions pour que cela fonctionne. C'est la part de l'humain au travail de mobiliser son intelligence pour interpréter les prescriptions en situation réelle.

La personne au travail a besoin d'être reconnue pour ce qu'elle met en œuvre dans le travail réel pour répondre à une prescription. Personne ne connaît mieux le travail réel que ceux qui le font, il est donc important de les impliquer quand il s'agit de l'organiser – par exemple un salarié dans une Cuma.

SENS DU TRAVAIL

Chacun a besoin de se sentir utile. A tel point que dans une entreprise, une "mise au placard", même bien rémunérée, est un facteur de souffrance au travail. On a besoin de trouver du sens au travail. La perte de sens renvoie aussi à des désaccords sur ce qu'est un travail de qualité.

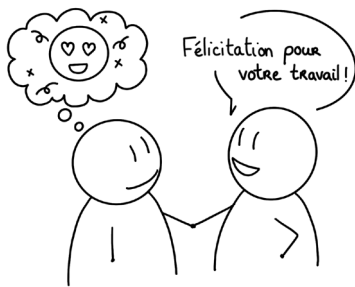
Faire du mauvais travail ou un travail qui va à l'encontre de son éthique, de ses valeurs, est rapidement destructeur.



Si l'écart entre le travail réel et le travail tel qu'il est prescrit est trop important, le travail va perdre de son sens. Souvent les agriculteurs qui font évoluer leur système vers plus d'autonomie expriment que leur travail retrouve son sens.

RECONNAISSANCE

On attend du travail une rétribution. Rétribution matérielle à travers un salaire ou un revenu et, de manière tout aussi importante, une rétribution symbolique.



On va espérer des signes de reconnaissance de la part des hiérarchiques mais aussi des collègues ou pairs et des bénéficiaires du travail comme des clients. Ces signes de reconnaissance vont donner du sens au travail, un sentiment d'utilité qui est fondamental dans la construction de nos identités sociales.

En Cuma, les responsables de matériels notent souvent un manque de reconnaissance de leurs collègues sur leur contribution au fonctionnement collectif (réparations non facturées par exemple,

temps passé au téléphone à planifier le travail). De même les élus et animateurs font part d'un manque de reconnaissance de leur travail pour le collectif.

Cette reconnaissance passe par des jugements sur la qualité du travail et les désaccords sur ce qui fait un travail de qualité sont fréquents, normaux mais ils demeurent largement tabous, au sein des collectifs d'agriculteurs comme ailleurs.

COOPÉRATION

La coopération est au centre de la rose des vents parce que pour coopérer réellement, bien travailler ensemble, il est nécessaire de trouver des compromis sur ce qui fait la qualité du travail, se donner des règles et des consignes qui font sens.

Il faut donc oser parler du travail et de ce qu'est la qualité du travail pour chacun. Pour cela il faut être en confiance avec ses collègues et ne pas se vivre les uns les autres en compétition. Il faut donc avoir des critères pour expliquer et débattre de ce qu'on fait.

La vraie coopération nécessite ces espaces pour discuter du travail réel. Les agriculteurs en Cuma disent qu'il faut avoir « l'esprit cumiste » ce qui renvoie pour certains à une recherche d'efficacité du travail quand d'autres mettent l'accent sur la solidarité.

Qu'est ce qui est du bon travail : respecter le planning pour rendre le matériel ou bien ne pas déteiler et faire le champ du voisin ? Il faut pouvoir en parler.

Il ne peut pas y avoir de qualité de vie au travail si les besoins fondamentaux de l'humain au travail représentés par les points cardinaux de la rose des vents de Co-Agil ne sont pas respectés.

Cette rose des vents permet d'interroger l'organisation du travail au sein de collectifs et leur mode de gouvernance (leurs règles, leur mode de prise de décision) à l'aune de leur capacité à générer de la qualité de vie au travail.