

Baromètre Qualité de vie au travail dans l'ESS en Pays de la Loire

PRÉAMBULE

Suite à la synthèse régionale des résultats du 1^{er} baromètre national Qualité de Vie au Travail dans l'ESS, la CRESS a décidé de faire un focus sur les échanges et les lieux d'expression au travail. Sur cette question, l'ESS se doit d'avoir une longueur d'avance sur les autres entreprises. En outre, il nous semblait important d'aborder cette thématique au regard du contexte politique actuel (Loi Travail).

Dans une tribune au journal « Le Monde », François DESRIAUX (Rédacteur en chef de Santé & Travail) et Sandrine Foulon (Rédactrice en chef adjointe d'Alternatives économiques) se demandaient si en France le dialogue social était possible, prenant l'exemple d'Air France, reflet du « dialogue social hexagonal malade ».

Il n'est donc pas vain de rappeler que dialoguer signifie aussi entendre ce qui est vécu et ressenti, y compris s'il s'agit de colère, à tort ou à raison.

La capacité à s'exprimer et à agir sur son propre travail est une des composantes importantes de la qualité de vie au travail, à l'instar des conditions d'emploi, des conditions de travail, de la conciliation des temps. D'ailleurs les partenaires sociaux définissent ainsi la QVT « comme un sentiment de bien-être au travail perçu collectivement et individuellement qui englobe le sentiment d'implication. Les conditions dans lesquelles les salariés exercent leur travail et leur capacité à s'exprimer et à agir sur le contenu de celui-ci déterminent la perception de la qualité de vie au travail qui en résulte. »

Ce document a été réalisé grâce au partenariat avec



cress

Chambre Régionale
de l'Économie Sociale et
Solidaire des Pays de la Loire

Favoriser et développer les lieux d'expression sur le travail

Les chiffres-clés de l'ESS en Pays de la Loire

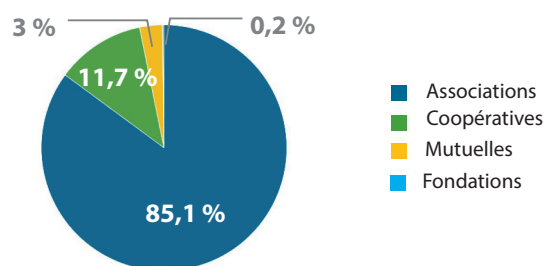


13 894 établissements employeurs, soit 12,9 % du total régional

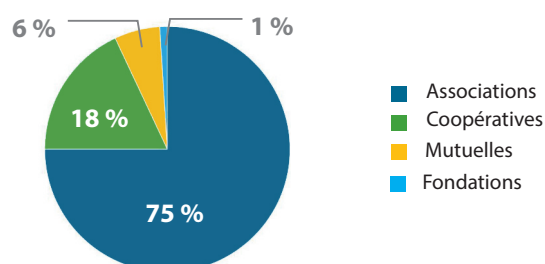


154 512 salariés, soit 14,2 % du total régional

Répartition des établissements employeurs selon leur forme juridique



Répartition de l'emploi selon leur forme juridique

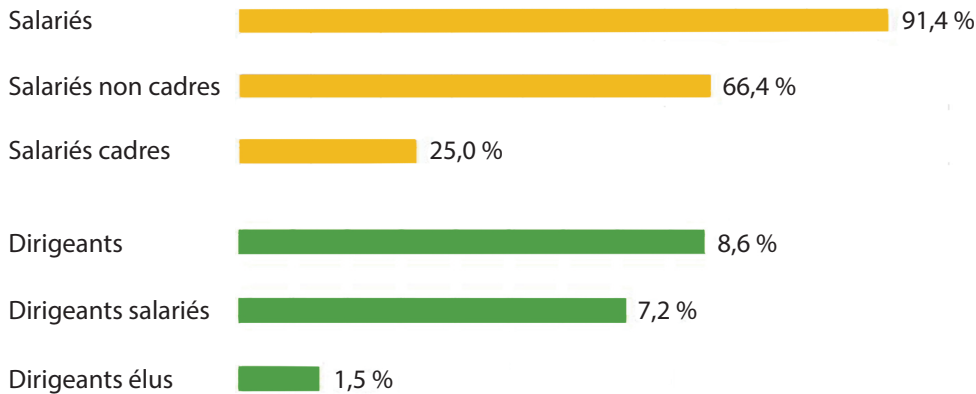


Structure de l'échantillon régional

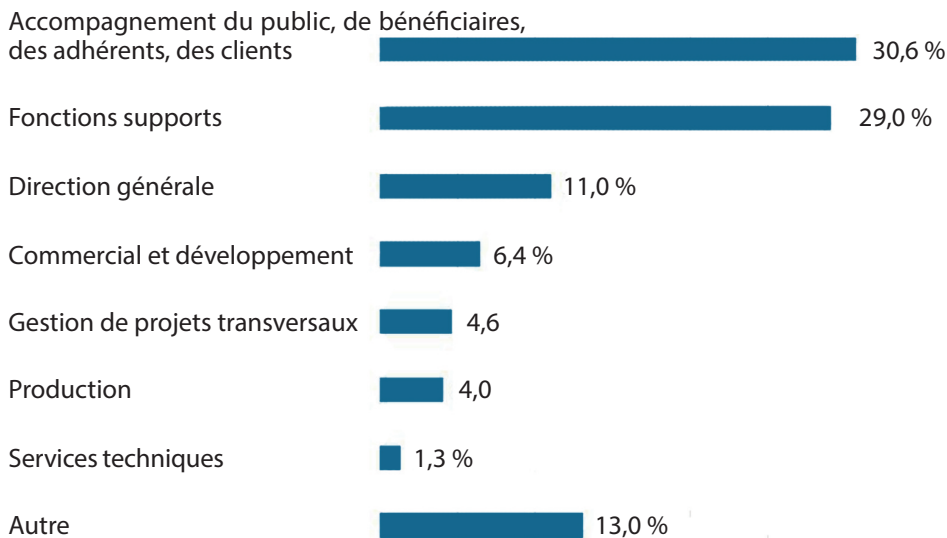
Sondage exclusif CSA pour CHORUM réalisé par internet du 30 septembre au 28 octobre 2013 auprès de 6 261 salariés et dirigeants de l'Économie Sociale et Solidaire en France, parmi lesquels 545 étaient établis en Pays de la Loire.

- Hommes = 24 %
- Femmes = 76 %
- Âge moyen = 42,8 ans

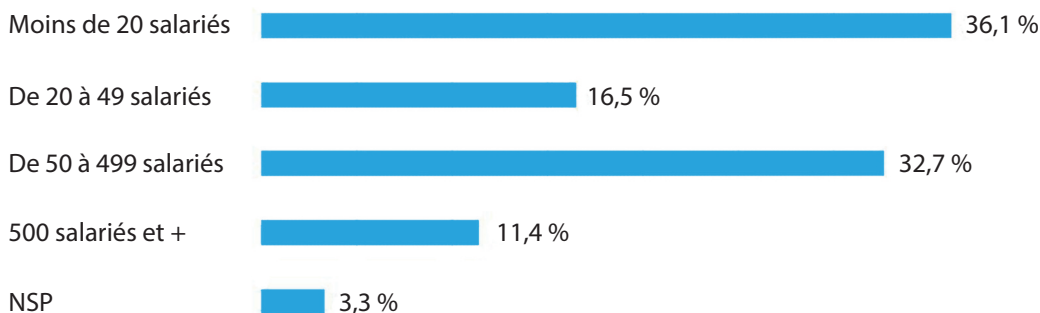
Salariés



Fonctions



Taille de l'établissement



Une qualité de vie au travail légèrement supérieure aux moyennes nationales :

Les salariés de l'ESS, en Pays de la Loire, évaluent leur qualité de vie au travail par une note moyenne de 6,4/10, très légèrement supérieure à la note moyenne nationale (6,3/10) et, en revanche, au-dessus de celle attribuée par les salariés hors ESS (6,1/10). A l'instar de l'enquête nationale, cette note est plus élevée pour les dirigeants, les plus jeunes, et ceux travaillant dans des structures de petite taille.



66 % des salariés et **93 %** des dirigeants **se disent satisfaits de leurs possibilités d'expression sur leur travail et leur organisation dans la structure qui les emploie.**

À nuancer selon :

Le statut cadre :

- ▶ Salariés non cadres : 64 %
- ▶ Salariés cadres : 70 %

Le statut juridique :

- ▶ Coopérative = 80 %
- ▶ Association = 74 %
- ▶ Mutuelle = 56 %

La taille de l'établissement :

- ▶ 20 salariés : 75 %
- ▶ +500 salariés : 58 %

Les échanges formels ou informels

69 % de salariés et **96 %** des dirigeants **pensent que les échanges formels ou informels permettent d'améliorer la qualité de vie au travail.**

90 % des salariés et **98 %** des dirigeants ont **des échanges informels sur le travail et sur les moyens de réaliser un travail de qualité**

- ▶ Salariés : dont 39 % régulièrement
- ▶ Dirigeants : dont 70 % régulièrement
- ▶ Régulièrement = 49 % des associations contre 30 % pour les mutuelles.

58 % des salariés et **72 %** des dirigeants **ont des échanges à travers des groupes d'analyse de pratiques**

- ▶ Dont 49 % des cadres et 61 % des non-cadres.

85 % des salariés et **98 %** des dirigeants **ont des échanges à travers des réunions de travail**

- ▶ Salariés : partagés entre 42 % régulièrement et 43 % parfois
- ▶ Dirigeants : 87 % régulièrement et 21 % parfois.

Des différences selon :

La taille de l'établissement :

- ▶ 20 salariés : 86 %
- ▶ 50 - 500 salariés : 91 %
- ▶ +500 salariés : 74 %

Le fait d'être encadrant ou non :

- ▶ 59 % des encadrants ont régulièrement des échanges à travers des réunions de travail contre 39 % pour les non-encadrants

Le statut juridique :

- ▶ Association = 53 %
- ▶ Mutuelle = 31 %

76 % de salariés et **80 %** des dirigeants **ont des échanges par le biais d'entretiens individuels avec la hiérarchie**

- ▶ Salariés : dont 27 % régulièrement et 49 % parfois
- ▶ Dirigeants : dont 55 % régulièrement et 25 % parfois
- ▶ Moins de 10 salariés = 64 % alors que les autres oscillent entre 70 % et 80 %
- ▶ Encadrants = 37 % régulièrement contre 26 % pour les non-encadrants.

69,5 % des salariés et **96 %** des dirigeants **estiment que ces échanges permettent d'améliorer la qualité de vie au travail**

- ▶ Salariés : 27 % régulièrement et 49 % parfois
- ▶ Dirigeants : 55 % régulièrement et 25 % parfois
- ▶ Un peu plus de pessimisme chez les salariés d'établissements à grande taille = 77 % des – 20 salariés / 82 % chez les 50-100 salariés et 51 % chez les + 500 salariés
- ▶ Un peu plus d'optimisme dans le secteur associatif avec 79 % de oui contre, par exemple, 59 % dans le secteur mutualiste.

Une perception de la qualité de vie au travail nettement améliorée pour les salariés déclarant des échanges réguliers : **7,2/10**
 → Une note bien supérieure à celle de l'enquête nationale = 6,8/10

60 % des salariés et **85 %** des dirigeants **déclarent avoir la liberté de faire évoluer les procédures pour travailler.**

À nuancer selon :

La taille de l'établissement :

- ▶ 43 % pour + 1000 salariés
- ▶ 45 % pour les + 500 salariés
- ▶ 69 % pour les – 20 salariés

Le statut juridique :

- ▶ Coopérative = 85 %
- ▶ Association = 71 %
- ▶ Mutuelle = 44 %

L'âge :

- ▶ Les + 55 ans sont moins optimistes : 46 % contre 67 % pour les moins de 35 ans

Retour d'expériences de l'association Aide à Domicile pour Tous

Le baromètre social - 2015 (2^{ème} édition)

Le baromètre social ADT est un outil qui sert à recueillir l'avis des salariés de l'association, leur ressenti objectif de ce qui fonctionne, de ce qui plait, identifier ce qui dysfonctionne, ce qui reste à améliorer, ce qui déplaît. Il s'agit de permettre au plus de 500 salariés de donner leur point de vue sur ADT, sur leur équipe, sur leur responsable direct, sur leur planning, sur leurs conditions de travail, sur la qualité de nos prestations, sur la communication, le management, avec pour chaque thème une question ouverte pour laisser place à leurs commentaires.

Les résultats servent à poursuivre nos efforts sur un certain nombre d'initiatives ou de pratiques plébiscitées : accueil des nouveaux salariés, EPI, plan de formation, communication interne, accompagnement professionnel... et à faire un retour aux salariés sur la satisfaction des usagers, des partenaires, à améliorer les plannings, à réfléchir à des locations de voitures, à travailler sur des outils de prévention des risques, à agir pour les seniors, à renforcer le suivi des situations complexes ou les problèmes de matériel non-adaptés, à améliorer l'intégration des salariés par des binômes, etc.

Les réunions de proximité sur tout le territoire ont permis à la direction de rencontrer le personnel ADT, d'aborder les grandes lignes des résultats du BSA, d'apporter des réponses, de parler des projets de l'association et d'échanger tous ensemble librement.

En 2015, 60 % de salariés ont répondu au BSA.

Juin 2016 : une Assemblée Générale participative

Statutairement, l'assemblée générale est un moment fort pour une association (présentation du rapport moral, d'activités et des comptes). Mais c'est aussi un événement qui doit permettre aux différents acteurs de l'association - usagers, salariés et bénévoles - de se rencontrer et de donner sens à leur engagement, de valoriser l'utilité sociale de l'association et de mettre en lumière son projet associatif.

A l'occasion des 40 ans de l'ADT, nous avons souhaité mettre en avant celles et ceux qui font ADT. La réalisation d'un petit film sur ADT a permis quasi-exclusivement grâce aux témoignages de nos usagers d'illustrer les différentes activités d'ADT, son projet associatif, notamment la création de lien social.

C'est ce qui nous a encouragé à solliciter usagers, bénévoles et salariés à venir témoigner en seconde partie de notre assemblée générale pour raconter chacun à leur manière 40 années d'ADT. Les captations vidéo nous ont permis de prolonger ces témoignages qui sont de véritables mines d'or pour traduire notre projet associatif et valoriser l'utilité sociale d'ADT.