



2^e

BAROMETRE REGIONAL
QUALITE DE VIE AU TRAVAIL
DANS L'ESS

2017

Région Synthèse des résultats

GRAND-EST



CSA CONSUMER
SCIENCE &
ANALYTICS



MINISTÈRE DE L'ÉCONOMIE
ET DES FINANCES

MINISTÈRE DE LA VILLE,
DE LA JEUNESSE
ET DES SPORTS

UDES

Chorum
GROUPE **vyv**

En Mars 2017, Chorum, la mutuelle de protection sociale complémentaire des acteurs de l'économie sociale et solidaire publiait les résultats du second baromètre national exclusivement dédié à la qualité de vie au travail des salariés et dirigeants de l'ESS. L'enquête a porté sur plusieurs thématiques : l'organisation du travail, le contenu du travail, le relationnel et le management, les changements organisationnels et fusions, le numérique et l'environnement de travail.

En 2018, l'UDES est le partenaire de la déclinaison de ce baromètre dans cinq régions (Bourgogne Franche Comté, Grand-Est, Bretagne, Normandie et Occitanie) qui a pour objectif de proposer une vision territorialisée des enjeux relatifs à la qualité de vie au travail et de contribuer à nourrir l'observation, l'expérimentation et/ou la décision des acteurs territoriaux.

La qualité de vie au travail est au cœur des préoccupations de Chorum et de l'UDES. Ainsi, Chorum accompagne ses adhérents et produits des données et études de référence pour l'ensemble du secteur de l'ESS, à travers les actions menées depuis plus de 10 ans par son service « prévention des risques professionnels, santé et qualité de vie au travail ».

Pour l'UDES, membre du comité de pilotage du baromètre national et partenaire historique de Chorum, cette collaboration s'inscrit dans la continuité de ses travaux engagés ces dernières années sur les thèmes participants à l'amélioration de la qualité de vie au travail : égalité femmes/hommes, évolution des parcours professionnels, prévention des discriminations, pour outiller l'action des employeurs de l'ESS en faveur du développement et de la qualité de l'emploi.

Nous espérons que les données de cette deuxième édition du baromètre régional serviront de tremplin car

s'exprimer, c'est déjà agir !

CHORUM

Sébastien Darrigrand

Délégué général
de l'UDES

LE COMITÉ SCIENTIFIQUE

Pierre Aldrovandi
Juris Asso

Arnaud Matarin
CNCRESS

Jacqueline Berrut
FO-FNAS

Dominique Ribet
CGT

Marion Boinot
Mouvement associatif

Nadine Richez-Battesti
LEST CNRS

Fabienne Demousseau
SYNOFDES

Aurélie Rossi
SNAECISO

Alain Détolle
**Associations
Mode d'emploi**

Clément Ruffier
ANACT

Sabine Esnault
Uriopss IDF

Gérard Sauty
CFTC

Francis La Régina
CFDT

Violaine Trosseille
UDES

Amandine Levieil
UGEM

LE COMITÉ DE PILOTAGE

Sébastien Darrigrand
UDES

Christine Rodriguez
CNEA

Éric Darzens
CFE-CGC

Gérard Sauty
CFTC

Nathalie Pain
CFDT

Anne Taquet
CGT

Manuella Pinto
UNA

PILOTES RÉGIONAUX

Marc Philibert
UDES

Miguel Dos-Santos
CHORUM

Frank Delarue
CHORUM

SOMMAIRE

QUALITÉ DE VIE
AU TRAVAIL /10
Vue d'ensemble
et principaux
enseignements

p. 4

UN SENTIMENT
DE DÉGRADATION
stable

p. 6

... MAIS UN
ATTACHEMENT
FORT
au secteur

p. 7

ORGANISATION
DU TRAVAIL
Pression et charge de
travail en baisse mais
toujours présentes

p. 8

RELATIONNEL &
MANAGEMENT
Une perception
positive de l'ambiance
et un soutien en
progression

p. 9

FUSIONS ET
CHANGEMENTS
ORGANISATIONNELS
Des contextes peu
rassurants pour les
salariés

p. 10

LE NUMÉRIQUE
Des outils perçus
comme utiles malgré
des points de tension

p. 11

ENVIRONNEMENT
DE TRAVAIL
Une augmentation
préoccupante des
contraintes physiques

p. 12

LES PRIORITÉS
D'ACTION
pour améliorer la
qualité de vie au
travail dans l'ESS

p. 13

STRUCTURE DE
L'ÉCHANTILLON

p. 14

POUR ALLER PLUS
LOIN

p. 15



LA NOTE

Qualité de vie au travail



moyenne régionale
de la **qualité de vie
au travail** dans l'ESS

AMÉLIORATION
PAR RAPPORT
À 2013

2013 : 6,2/10 et 6,9/10
National : 6,1/10 et 7,2/10

LA NOTE

SELON LE STATUT
DE LA STRUCTURE



| SATISFACTION

82% 92%

SALARIÉS DIRIGEANTS

sont satisfaits de leurs
conditions
de travail

2013 : 77% et 84%
National : 77% et 88%

75% 95%

SALARIÉS DIRIGEANTS

sont satisfaits de leur
travail actuel

2013 : 75% et 94%
National : 71% et 89%

LA NOTE

SELON LA FONCTION



Accompagnement du public, des bénéficiaires, des adhérents ou des clients



Gestion de projets transversaux



Fonctions support



Direction générale

LA NOTE

SELON LE GENRE

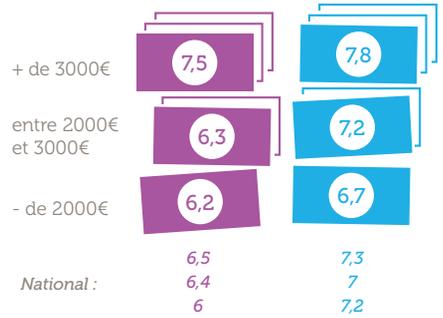


National : 6,1 / 7,1

6,3 / 7,3

LA NOTE

SELON LE SALAIRE MENSUEL NET



LA NOTE

SELON L'ÂGE



LA NOTE

SELON LA TAILLE DE L'ÉTABLISSEMENT



UN SENTIMENT DE DÉGRADATION de la qualité de vie au travail stable



ressentent une *dégradation* de leur qualité de vie au travail au cours des dernières années

LES PRINCIPALES RAISONS DE CETTE DÉGRADATION

POUR LES SALARIÉS



50%

National : 51%

Les changements d'organisation (réorganisation d'un service/établissement, nouvelles procédures...)



36%

32%

La rémunération



32%

27%

L'évolution des moyens humains et financiers



31%

31%

L'ambiance de travail

61%
SALARIÉS



55%
Non cadres

71%
Cadres

sont *confiants* dans leur avenir professionnel au sein de leur structure

2013 : 63%

National : 56% (non cadres 54% / cadres 64%)

...Mais

UN ATTACHEMENT FORT AU SECTEUR, en lien avec le sens et l'utilité du travail

85%  SALARIÉS

95%  DIRIGEANTS

souhaitent *continuer* à travailler dans l'ESS

2013 : 88% et 87%

National : 83% et 94%

78%  SALARIÉS

95%  DIRIGEANTS

sont **satisfaits du contenu** de leur travail actuel

2013 : 80% et 97%

National : 76% et 93%



85% 95%

SALARIÉS DIRIGEANTS

se sentent **utiles** au public/aux bénéficiaires

2013 : 81% et 97%

National : 83% et 93%



83% 100%

SALARIÉS DIRIGEANTS

sont satisfaits d'**avoir un travail varié**

2013 : 80% et 97%

National : 82% et 93%



88% 100%

SALARIÉS DIRIGEANTS

se sentent **respectés, reconnus** par les bénéficiaires, le public, les adhérents, les clients...

2013 : 81% et 87%

National : 88% et 95%



73% 95%

SALARIÉS DIRIGEANTS

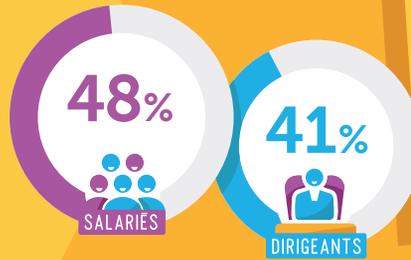
sont *fiers* de travailler dans leur structure

National : 73% et 93%

?
NOUVELLE QUESTION

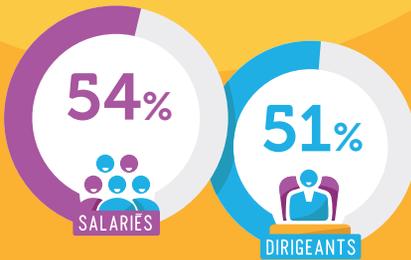
ORGANISATION DU TRAVAIL

Pression et charge de
travail en baisse mais
toujours présentes



estiment effectuer une
quantité de travail
excessive

2013 : 54% et 77%
National : 50% et 53%



se disent
constamment
sous pression

2013 : 59% et 81%
National : 53% et 65%

60% 27%

SALARIÉS DIRIGEANTS

ont **des horaires prévisibles**
à + de 3 mois

National : 60% et 30%



70% 78%

SALARIÉS DIRIGEANTS

affirment trouver un
bon équilibre
entre vie professionnelle
et vie privée

2013 : 68% et 65%
National : 70% et 93%

58%

SALARIÉS

89%

DIRIGEANTS

ont régulièrement ou occasionnellement
des amplitudes horaires supérieures à 10h

2013 : 44% et 77%
National : 58% et 82%

| LE TÉLÉTRAVAIL



15%



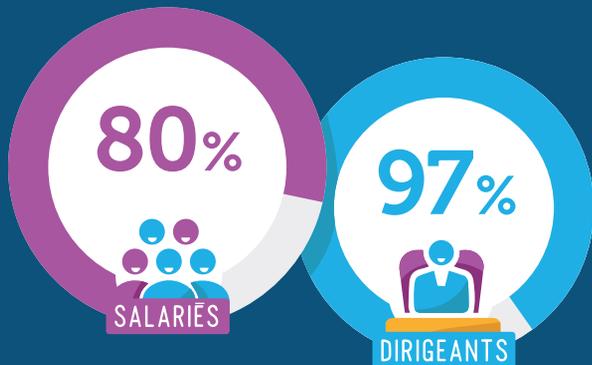
43%

pratiquent le *télétravail*
régulièrement ou occasionnellement

National : 19% et 48%

RELATIONNEL & MANAGEMENT

Une perception positive
de l'ambiance et un soutien
en progression



jugent
*l'ambiance
de travail bonne*

2013 : 78% et 100%
National : 78% et 94%

ÉCHANGES SUR LE TRAVAIL

67% 86%

SALARIÉS DIRIGEANTS

pensent que **les échanges formels ou informels permettent d'améliorer la qualité de vie au travail**

2013 : 66% et 94%
National : 63% et 92%

PILOTAGE DU TRAVAIL

84%
81%

savent **ce que l'on attend d'eux** au travail

2013 : 82% et 90%
National : 79% et 89%

61%
57%

savent **précisément** sur quoi leur travail est évalué par l'encadrement

2013 : 59% et 45%
National : 54% et 56%

SOUTIEN MANAGÉRIAL

67%

SALARIÉS

disent **recevoir un soutien satisfaisant** de la part de leur encadrant dans les situations difficiles

2013 : 60%
National : 64%

INFORMATIONS, MOYENS, AUTONOMIE

64% 62%

SALARIÉS DIRIGEANTS

reçoivent **les informations nécessaires** pour bien faire leur travail

2013 : 66% et 87%
National : 60% et 74%

66% 81%

SALARIÉS DIRIGEANTS

estiment avoir les **moyens matériels** de réaliser un travail de qualité

2013 : 72% et 65%
National : 63% et 72%

72% 97%

SALARIÉS DIRIGEANTS

prennent souvent des décisions dans le cadre du travail

2013 : 68% et 100%
National : 70% et 96%

FUSIONS ET CHANGEMENTS ORGANISATIONNELS

Des contextes peu rassurants pour les salariés



ont connu une *fusion ou un regroupement*

2013 : 44% et 6%
National : 29% et 22%



estiment que la fusion/regroupement a eu **un impact négatif** sur leur travail

National : 47%

45% se sont sentis *bien informés* à chaque étape de la fusion/regroupement

2013 : 45%
National : 42%

25% sont **rassurés pour leur emploi** suite à la fusion/regroupement

2013 : 32%
National : 28%



ont vu leur métier évoluer suite à la fusion/regroupement

2013 : 57%
National : 51%

| CHANGEMENTS & ÉVOLUTIONS

36% SALARIÉS
Sur les raisons

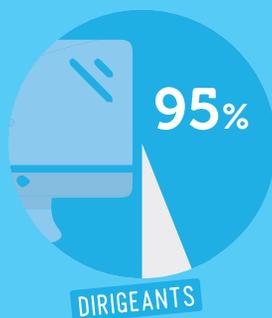
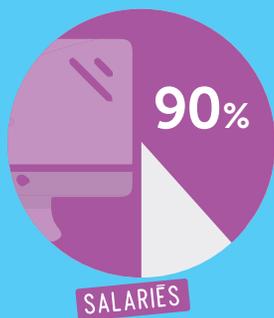
41% SALARIÉS
Sur la mise en œuvre

estiment **ne pas avoir reçu une information claire et suffisante**

National : 38% et 43%

LE NUMÉRIQUE

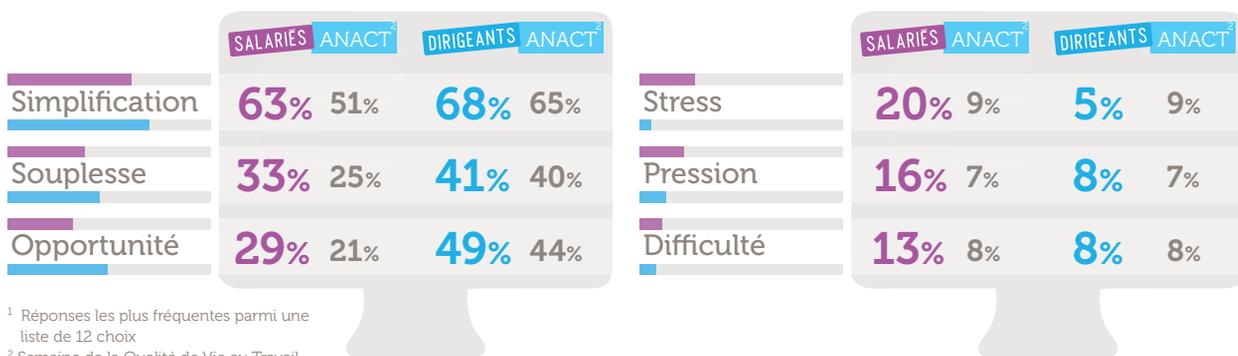
Des outils perçus comme utiles malgré des points de tension



déclarent que **le numérique a un impact positif** sur leur qualité de vie au travail

National : 88% et 95%

SENTIMENTS À L'ÉGARD DU NUMÉRIQUE¹



¹ Réponses les plus fréquentes parmi une liste de 12 choix

² Semaine de la Qualité de Vie au Travail

Sondage ANACT-TNS Sofres – Du 13 au 17 Juin 2016



37%
78%

utilisent un *ordinateur portable* dans leur travail quotidien

National : 42% et 76%

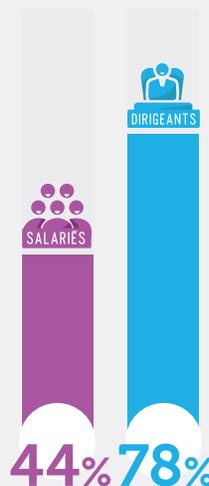


22%
57%

utilisent un *smartphone* dans leur travail quotidien

National : 23% et 61%

CONNEXION EN DEHORS DU TEMPS DE TRAVAIL



déclarent **se connecter souvent à un équipement numérique** en dehors de leur temps de travail

National : 39% et 77%

ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL

Une augmentation préoccupante des contraintes physiques



36% 41%

SALARIÉS DIRIGEANTS

déclarent que leur travail nécessite *un effort physique* pour aider des personnes ou porter du matériel

2013 : 28% et 39%
National : 31% et 26%



32% 24%

SALARIÉS DIRIGEANTS

ressentent des *douleurs articulaires, une gêne dans le travail*

2013 : 26% et 13%
National : 30% et 18%



68% 65%

SALARIÉS DIRIGEANTS

se sentent **affectés par les comportements et discours agressifs** des bénéficiaires/clients

2013 : 64% et 74%
National : 61% et 62%



46% 27%

SALARIÉS DIRIGEANTS

disent **être gênés par le bruit**

National : 47% et 31%

LES PRIORITÉS D'ACTION

pour améliorer la qualité de vie au travail dans l'ESS en région Grand-Est

Données issues d'analyses statistiques complémentaires réalisées par l'institut de sondage CSA

Liberté de faire évoluer les procédures pour travailler efficacement

Informations nécessaires pour bien faire son travail

Moyens matériels de réaliser un travail de qualité

Équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle

Régulation de la charge de travail

Régulation de la pression temporelle

Connaissance des critères d'évaluation du travail par l'encadrement

Informations claires et suffisantes sur les raisons et la mise en œuvre des changements/évolutions.

Sécurité pour son emploi en cas de fusion/regroupement



STRUCTURE DE L'ÉCHANTILLON

| FONCTIONS

| | | |
|---|--|-----|
| Accompagnement du public, des bénéficiaires, des adhérents, des clients | | 39% |
| Fonctions support | | 27% |
| Direction générale | | 11% |
| Gestion de projets transversaux | | 8% |
| Commercial et développement | | 3% |
| Services techniques | | 2% |

477 *

92%

8%

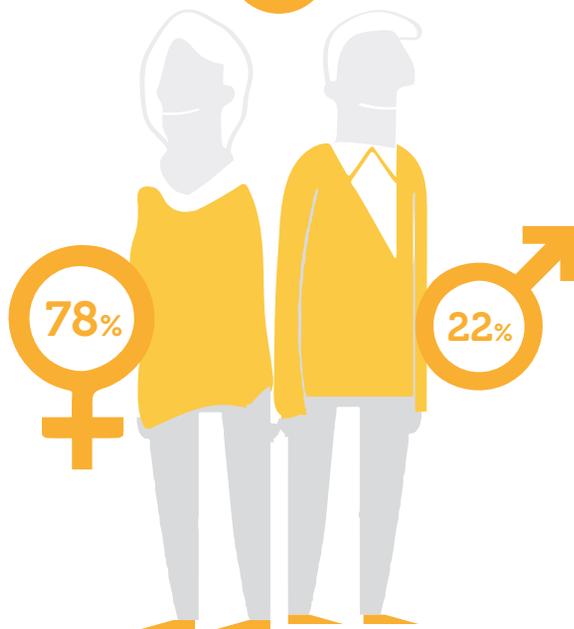


61% Non cadres
31% Cadres



6% Salariés
2% Élus

44 ans En moyenne



STATUT DE LA STRUCTURE

64% Associations

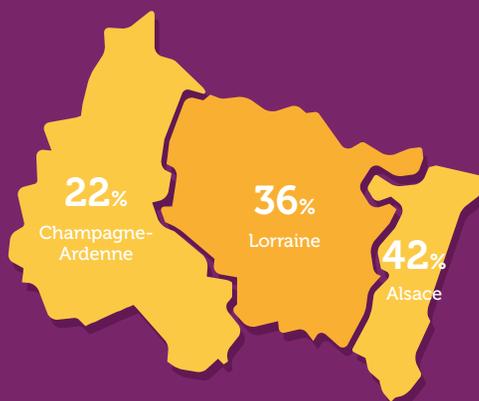
23% Mutuelles

4% Fondations

3% Entreprises sociales

2% Coopératives

RÉPARTITION GÉOGRAPHIQUE



POUR ALLER PLUS LOIN

L'accompagnement de CIDES, le centre de ressources et d'action de CHORUM

RENFORCER LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

 **Fiches repères** « S'engager dans une démarche de qualité de vie au travail »

 **Étude** « Santé et qualité de vie au travail : un lien avec l'effectif salarié »

 **Baromètre interne** « Évaluation de la qualité de vie au travail au sein de mon entreprise »

 **Guide méthodologique** « Animer une démarche de qualité de vie au travail dans l'ESS »

PRÉVENIR LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

 **Séminaire** « Agir sur les risques psychosociaux : des constats aux pistes d'action »

 **Guide méthodologique** « Les risques psychosociaux dans l'ESS : piloter la prévention »

 **Étude** « Les conditions de travail des cadres dans l'ESS »

ACCOMPAGNER LA CONDUITE DU CHANGEMENT

 **Club** « Préparer et accompagner le changement »

 **Guide méthodologique** « Accompagner le changement et agir pour la qualité de vie au travail dans l'ESS »

 **Séminaire** « Accompagner le changement »

 **Guide méthodologique** « Associations & fusions : mariage d'amour ou de raison ? » - en partenariat avec France Active

PRÉVENIR LES TROUBLES MUSCULO-SQUELETTIQUES

 **Étude** « Les pratiques de prévention des TMS dans l'ESS »

 **Référentiel** « Agir sur les TMS dans l'ESS : comprendre le travail pour le transformer »

 **Site web** « VousPréférez.fr » - en partenariat avec l'Anact

Retrouvez ces outils sur  www.chorum.fr

L'accompagnement de l'UDES

 **Guide méthodologique** « L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'ESS »

 **Guide méthodologique** « L'Économie sociale et Solidaire au devant de la diversité »

 **Guide méthodologique** « Les stages, une aubaine pour les jeunes et pour les entreprises de l'ESS »

Retrouvez ces outils sur  www.udes.fr/outils-guides

CHORUM, les experts 100% ESS

Chorum est le premier opérateur de protection sociale complémentaire de l'Économie sociale et solidaire (qui regroupe associations, mutuelles, fondations, coopératives, entreprises sociales). Il protège plus de 700 000 personnes, soit 30% du marché de l'ESS, et plus de 24 000 associations et structures de l'ESS. Né il y a plus de 60 ans au sein de la Mutualité, Chorum est le partenaire privilégié des partenaires sociaux des branches de l'ESS. Il propose aux entreprises et salariés du secteur une offre globale de garanties et de services adaptés à leurs besoins en matière de prévoyance, santé, épargne, IARD, retraite et ingénierie sociale.

CHORUM, le pilier ESS du groupe VYV

Depuis le 1er janvier 2019, la marque Chorum est la référence affinitaire du Groupe VYV sur les secteurs de l'Économie Sociale et Solidaire (ESS). Chorum est un ensemble mutualiste exclusivement dédié aux professionnels de l'ESS qui entretient des relations partenariales historiques avec l'ensemble des composantes du Groupe VYV. L'affiliation de Chorum au Groupe VYV est l'expression d'une volonté forte d'offrir aux branches, aux structures et aux salariés de l'Économie sociale et solidaire une gamme produits complète et une offre de services innovants.



www.Chorum.fr

SUIVEZ-NOUS SUR TWITTER ET FACEBOOK

 Chorum

 Chorum

