



2^e

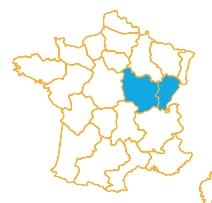
BAROMETRE REGIONAL
QUALITE DE VIE AU TRAVAIL
DANS L'ESS

2017

Région

BOURGOGNE - FRANCHE-COMTE

Synthèse des résultats



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 SNAEC SO
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

Gwenola Dumond UDES	Nabil Belmadani CHORUM
-------------------------------	----------------------------------

SOMMAIRE

QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

Vue d'ensemble
et principaux
enseignements

/10

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

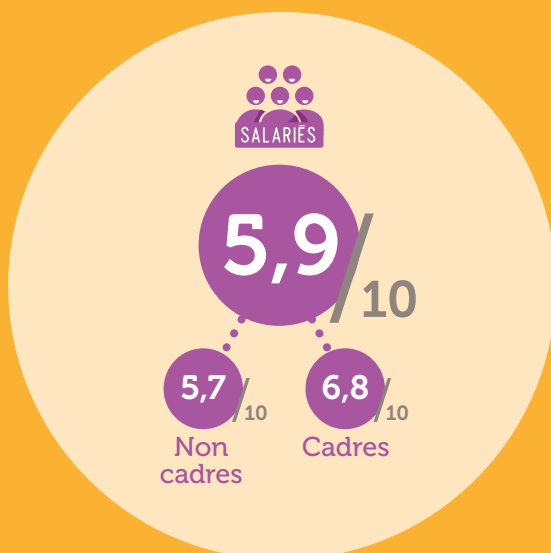


p. 15



LA NOTE

Qualité de vie au travail



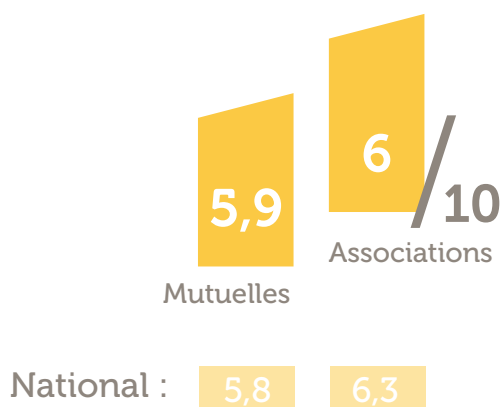
moyenne régionale
de la **qualité de vie
au travail** dans l'ESS

DÉGRADATION
PAR RAPPORT
À 2013

2013 : 6/10
National : 6,1/10

LA NOTE

SELON LE STATUT
DE LA STRUCTURE



| SATISFACTION

74%

SALARIÉS

sont satisfaits de leurs
conditions
de travail

2013 : 79%
National : 77%

70%

SALARIÉS

sont satisfaits de leur
travail actuel

2013 : 73%
National : 71%

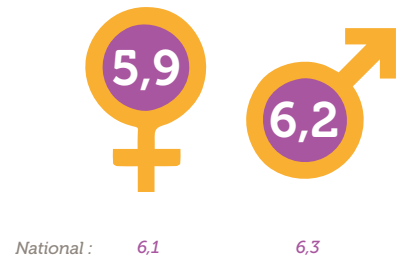
LA NOTE

SELON
LA FONCTION



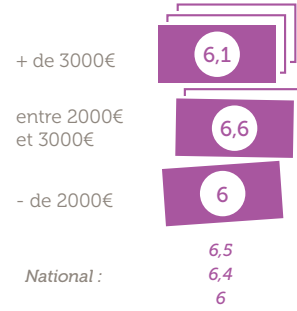
LA NOTE

SELON LE GENRE



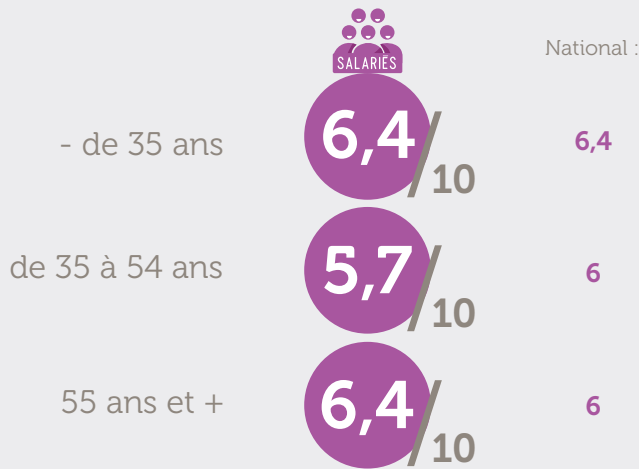
LA NOTE

SELON LE SALAIRE MENSUEL NET



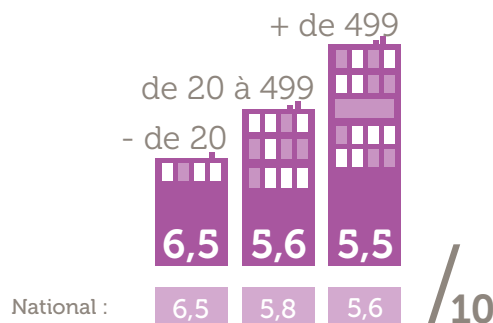
LA NOTE

SELON
L'ÂGE

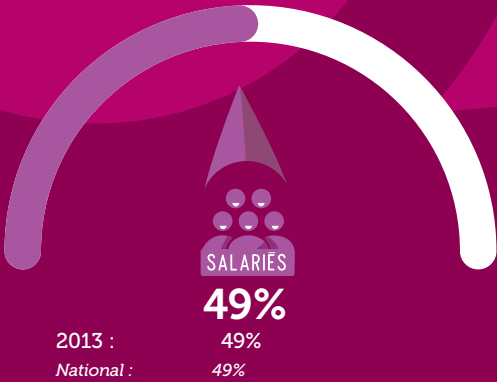


LA NOTE

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



60%

National : 51%

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



31%

32%

La rémunération



31%

27%

L'évolution des moyens humains et financiers



31%

31%

L'ambiance de travail

50%

SALARIÉS



42%

Non
cadres

76%

Cadres

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

2013 : 58%

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

...Mais

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

79% 

souhaitent *continuer*
à travailler dans l'ESS

2013 : 84%

National : 83%

72% 

sont satisfaits du
contenu
de leur travail actuel

2013 : 78%

National : 76%



80%

SALARIES

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

2013 : 78%

National : 83%



78%

SALARIES

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

2013 : 81%

National : 82%



88%

SALARIES

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

2013 : 86%

National : 88%



67%

SALARIES

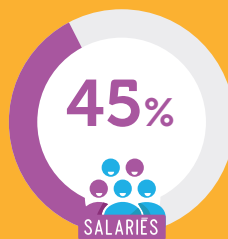
sont *fiers*
de travailler dans leur structure

National : 73%



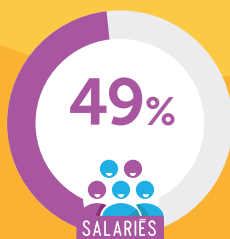
ORGANISATION DU TRAVAIL

Pression et charge de
travail en baisse mais
toujours présentes



estiment effectuer une
quantité de travail
excessive

2013 : 50%
National : 50%



se disent
constamment
sous pression

2013 : 59%
National : 53%

59%

SALARIES

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

National : 60%



67%

SALARIES

affirment trouver un
bon équilibre
**entre vie professionnelle
et vie privée**

2013 : 72%
National : 70%

56%

SALARIES

ont régulièrement ou occasionnellement
des amplitudes horaires supérieures à 10h

2013 : 42%
National : 58%

| LE TÉLÉTRAVAIL

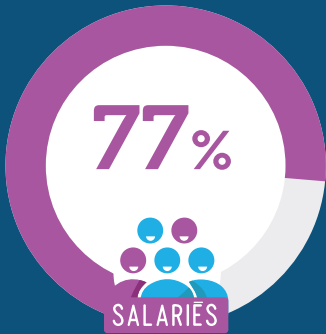


pratiquent le *télétravail*
régulièrement ou occasionnellement

National : 19%

RELATIONNEL & MANAGEMENT

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



jugent
*l'ambiance
de travail bonne*

2013 : 81%
National : 78%

ÉCHANGES SUR LE TRAVAIL

58%

SALARIÉS

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

2013 : 63%
National : 63%

INFORMATIONS, MOYENS, AUTONOMIE

59%

SALARIÉS

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

2013 : 64%
National : 60%

64%

SALARIÉS

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

2013 : 73%
National : 63%

PILOTAGE DU TRAVAIL

82%

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

2013 : 80%
National : 79%

52%

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

2013 : 53%
National : 54%

67%

SALARIÉS

prennent souvent des décisions dans le cadre du travail

2013 : 67%
National : 70%

SOUTIEN MANAGÉRIAL

64%

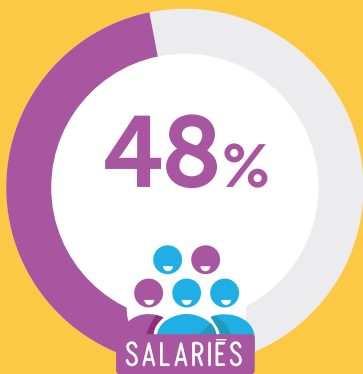
SALARIÉS

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

2013 : 52%
National : 64%

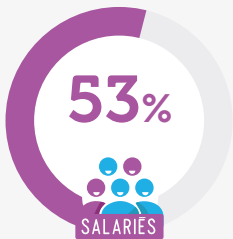
FUSIONS ET CHANGEMENTS ORGANISATIONNELS

Des contextes peu rassurants pour les salariés



ont connu une
fusion ou un regroupement

2013 : 38%
National : 29%



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

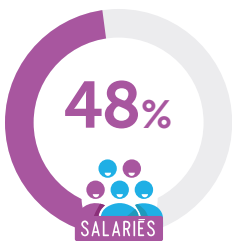
National : 47%

49% se sont sentis
bien informés
à chaque étape de la fusion/
regroupement

2013 : 45%
National : 42%

20% sont **rassurés pour leur emploi**
suite à la fusion/regroupement

2013 : 26%
National : 28%



ont vu leur métier évoluer
suite à la fusion/regroupement

2013 : 53%
National : 51%

| CHANGEMENTS & ÉVOLUTIONS

38%
SALARIÉS
Sur les raisons

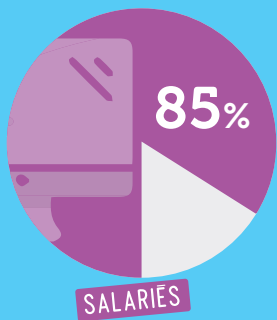
41%
SALARIÉS
Sur la mise en œuvre

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

National : 38% et 43%

LE NUMÉRIQUE

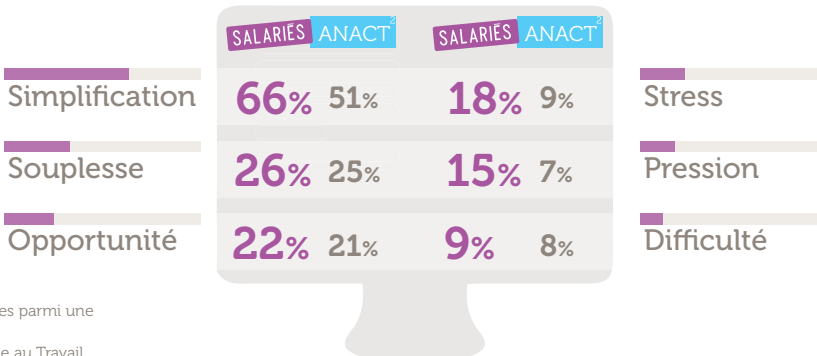
Des outils perçus comme utiles malgré des points de tension



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

National : 88%

| 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

31%



utilisent un
ordinateur portable
 dans leur travail
 quotidien
 National : 42%

21%



utilisent un
smartphone
 dans leur travail
 quotidien
 National : 23%

| CONNEXION EN DEHORS DU TEMPS DE TRAVAIL



35%

déclarent **se connecter souvent à un équipement numérique** en dehors de leur temps de travail
 National : 39%

ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL

Une augmentation préoccupante des contraintes physiques



33%

SALARIÉS

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

2013 : 31%
National : 31%



33%

SALARIÉS

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

2013 : 23%
National : 30%



63%

SALARIÉS

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

2013 : 69%
National : 61%



45%

SALARIÉS

disent **être gênés par le**
bruit

National : 47%



LES PRIORITÉS D'ACTION

pour améliorer la qualité de vie au travail dans l'ESS en Bourgogne - Franche-Comté

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

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

Sécurité pour son emploi en cas de fusion/regroupement

Équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle

Moyens matériels de réaliser un travail de qualité

Régulation de la charge de travail et de la pression temporelle

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

Participation au choix du matériel



STRUCTURE DE L'ÉCHANTILLON



72% Non cadres
21% Cadres



6% Salariés
1% Élus

317 *

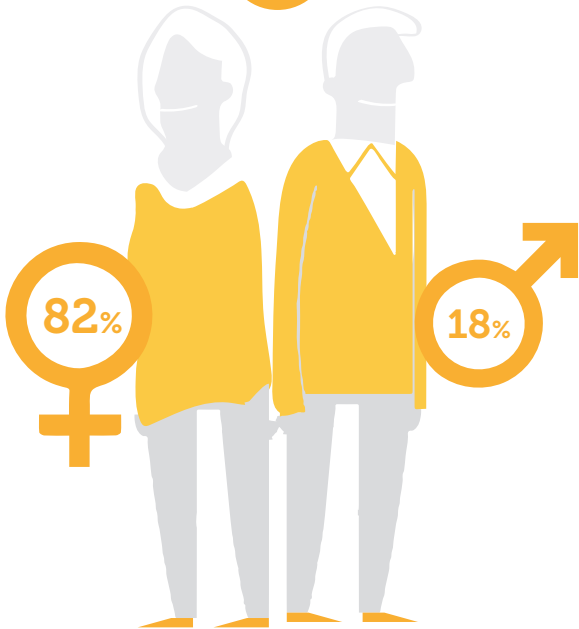
93%

7%

Effectif dirigeants insuffisant
pour présenter des données

46
ans

En
moyenne



STATUT DE LA STRUCTURE

71%
Associations

20%
Mutuelles

4%
Entreprises
sociales

2%
Coopératives

1%
Fondations

Fonctions

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



34%

Fonctions support



28%

Direction générale



9%

Gestion de projets
transversaux



9%

Commercial et
développement



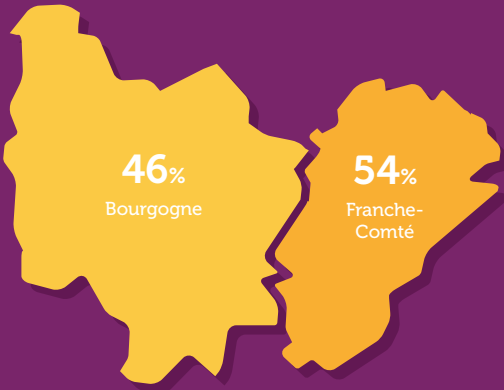
6%

Services techniques



2%

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

