

3^e

BAROMETRE NATIONAL

QUALITE DE VIE AU TRAVAIL

DANS L'ESS



SYNTHÈSE 2020 DES RÉSULTATS

Depuis 2014, Chorum mesure tous les 3 ans la qualité de vie au travail des salariés et des dirigeants de l'ESS. Réalisé avec l'appui de l'institut de sondage CSA et le soutien d'organisations employeurs et salariés de l'ESS, de l'ANACT et du Secrétariat d'Etat à l'économie sociale, la 3ème édition met en lumière les situations de travail ressenties et la manière dont elles évoluent.

Enquête en ligne réalisée du 14 octobre au 12 novembre 2019
5467 répondants : 4815 salariés et 652 dirigeants de l'ESS



CSA
CONSUMER
SCIENCE &
ANALYTICS

Chorum
GROUPE vyv

Le ressenti global sur la qualité de vie au travail **s'améliore légèrement chez les salarié-e-s** alors qu'il **se dégrade chez les dirigeant-e-s**. Pourtant, les salarié-e-s portent un **regard plus critique** sur leur structure et sont **moins confiants** dans leur avenir professionnel que les dirigeant-e-s.

Ces dernier-ère-s expriment toutefois une **baisse de moral assez nette** depuis le dernier baromètre.



SALARIÉES



DIRIGEANTES

6,2/10

2017 : 6,1 / 2014 : 6,3

7/10

2017 : 7,2 / 2014 : 7,4

64%

89%

56%

2017 : 56 % / 2014 : 58 %

78%

2017 : 84 % / 2014 : 82 %

Note moyenne attribuée à la QVT

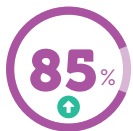
recommandent leur structure
comme un endroit
où il fait bon travailler

ont confiance dans
leur avenir au sein
de leur structure





Un travail apprécié par **7 salarié-e-s sur 10** jugé **utile**, avec des **objectifs clairs**, favorisant l'**autonomie** et le **développement des compétences**



se sentent utiles au public, aux bénéficiaires
2017 : 83 % / 2014 : 81 %



prennent des décisions, des initiatives
2017 : 70 % / 2014 : 73 %



savent ce que l'on attend d'eux au travail
2017 : 79 % / 2014 : 81 %

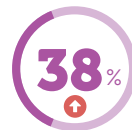


ont un travail qui permet de développer leurs compétences

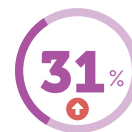
Pour autant, la **charge de travail reste importante** et les **injonctions contradictoires** ainsi que les **douleurs articulaires progressent**



estiment avoir une quantité de travail excessive
2017 : 50 % / 2014 : 50 %



reçoivent des indications contradictoires de différentes personnes
2017 : 32 % / 2014 : 33 %



ressentent des douleurs articulaires, gêne du fait des manutentions
2017 : 30 % / 2014 : 23 %

Des changements d'organisation mal vécus et mal accompagnés, facteurs de dégradation de la qualité de vie au travail



estiment avoir reçu des informations claires et suffisantes **sur les raisons** du changement

2017 : 57 %

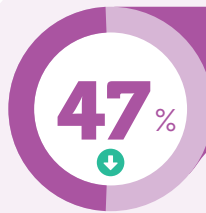


estiment avoir reçu des informations claires et suffisantes sur **la mise en œuvre** du changement

2017 : 52 %



42% sont rassurés pour leur emploi suite aux changements



estiment que leur QVT s'est dégradée au cours des dernières années

2017 : 49 % / 2014 : 46 %

Les raisons

32%

l'ambiance de travail

2017 : 31 %

52%

les changements d'organisation

2017 : 51 %

32%

les moyens humains et financiers

2017 : 27 %



Des managers reconnu-e-s dans leurs **missions de soutien** et de **communication** auprès des équipes mais **happé-e-s par la charge de travail**



des managers indiquent avoir des **difficultés à réguler** leur propre **charge de travail**



des salarié-e-s reçoivent un soutien satisfaisant de leur manager dans les situations difficiles

2017 : 64 % / 2014 : 56 %

Pour



des salarié-e-s, les managers favorisent le dialogue, le partage des informations au sein de l'équipe

2017 : 72 % / 2014 : 75 %

Pour

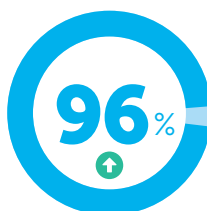


des salarié-e-s, ils favorisent le développement des compétences

2017 : 59 % / 2014 : 63 %

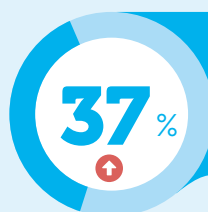


Des dirigeant·e-s qui se sentent utiles mais qui expriment un sentiment de dégradation de la QVT et déplorent le manque de moyens



se sentent utiles au public, aux bénéficiaires

2017 : 93 % / 2014 : 92 %



estiment que leur QVT s'est dégradée au cours des dernières années

2017 : 34 % / 2014 : 32 %

Les raisons

24%

changements d'organisation

2017 : 28 %

56%

relations avec les pouvoirs publics, les financeurs

2017 : 48 %

53%

évolution des moyens humains et financiers

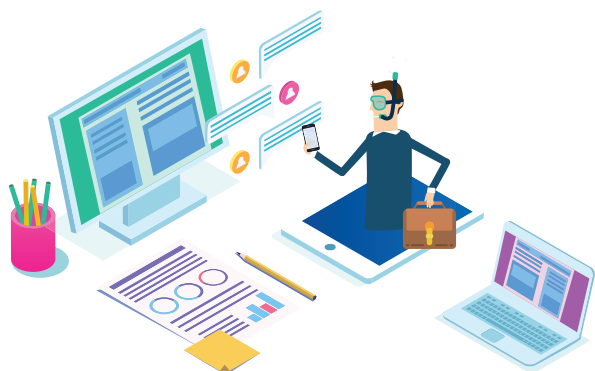
2017 : 42 %

Des dirigeant·e-s impacté·e-s par une charge de travail importante et une hyper connexion



estiment avoir une quantité de travail excessive

2017 : 53 % / 2014 : 59 %



sont souvent connecté·e-s en dehors de leur temps de travail

2017 : 77 %

