

1ères Rencontres richesses humaines associatives

Pour les **ACTEURS DU DLA** et leurs
bénéficiaires, les **ASSOCIATIONS**
d'**ENVIRONNEMENT** et d'autres secteurs

Paris, 2 et 3 décembre 2014



En partenariat avec :



GRUPE



Cette action
est cofinancée par
l'Union européenne



Prix pour l'Emploi de qualité Mon asso s'engage!

**Un appel à initiatives pour promouvoir
les bonnes pratiques en matière
de qualité de l'emploi associatif.**

Une initiative du Mouvement associatif,
En partenariat avec Chorum, l'Udes et le Fonjep



Trois catégories d'initiatives :

- **Les politiques de gestion de parcours des salariés et de mobilité** : Actions en faveur de la qualification, de la formation, de la valorisation de prise de responsabilité,...
- **Les coopérations en faveur de la consolidation des emplois** : Travail en réseau, portage salarial, modulation du temps de travail...
- **Les pratiques en faveur de la participation des salariés** : Implication dans les processus de décisions, pratiques managériales participatives, implication des salariés dans la définition du projet associatif...

1 lauréat au moins par catégorie
Une dotation de 5000€ pour chaque lauréat



Prix pour l'Emploi de qualité Mon asso s'engage!

Qui peut candidater?

- Toutes les associations employeuses

Quand?

- Jusqu'au 16 janvier 2015
- Remise des prix le 12 mars

Comment?

- En remplissant le dossier de candidature en ligne

Toutes les information sur www.lemouvementassociatif.org,
ou par mail : prix@lemouvementassociatif.org



L'emploi associatif, attractif?

Deux sources

- Etude du Mouvement associatif réalisée avec TNS Sofres : « L'emploi associatif : quelle image auprès des jeunes et de leurs parents? » - Novembre 2014

Objectif : analyser le regard porté par les jeunes et leurs parents sur l'emploi associatif, pour cerner et amplifier la motivation à travailler dans une association

- Baromètre de la mutuelle Chorum réalisée avec l'institut CSA : « La qualité de vie au travail dans l'ESS » - Avril 2014

Objectif : Faire un état des lieux du vécu des salariés et dirigeants, pour permettre l'identification d'axes de travail pour l'amélioration de la qualité de vie au travail (nota bene : les associations représentent environ 75% de l'échantillon)



L'emploi associatif, porteur de sens et épanouissant :
Une perception positive,
confortée par ceux qui le vivent

92% des jeunes/ 94% de leurs parents pensent qu'en travaillant dans une association,
on se sent utile au quotidien

83% des jeunes/87% des parents pensent que travailler pour une association, c'est
travailler pour l'intérêt général

80% des salariés/94% des dirigeants sont **satisfaits du contenu de leur travail**

81% des salariés/92% des dirigeants considèrent leur travail **utiles aux bénéficiaires**



L'emploi associatif, porteur de sens et épanouissant : Une perception positive confortée par ceux qui le vivent

Les jeunes voient les associations comme **des employeurs dynamiques et attentifs aux conditions de travail** de leurs salariés (respectivement à 83 et 80%)

80% des salariés/92% des dirigeants sont **satisfaits de l'ambiance de travail**

78% des salariés/ 89% sont globalement **satisfaits de leurs conditions de travail**

47% des jeunes et de leurs parents pensent qu'en travaillant dans une association, on peut être **davantage acteur d'un projet que simple exécutant**

88% des salariés (hors dirigeants) considèrent qu'ils prennent souvent **des décisions dans leur travail**

73% des salariés/98% des dirigeants considèrent avoir la **liberté de faire évoluer les procédures** pour travailler efficacement



Qualité de vie au travail

32% des jeunes et de leurs parents pensent que **le monde associatif offre une meilleure qualité de vie au travail** que les autres secteurs
(pour 10% pensant qu'il offre une moins bonne qualité de vie au travail)

Une note globale de qualité de vie au travail dans les associations légèrement supérieure à la moyenne nationale :

- **6,1/10 en moyenne nationale** pour les salariés selon l'ANACT
- **6,6/10 dans les associations**



Une attractivité de l'emploi associatif confirmée...lorsqu'on y est

85% des salariés/92% des dirigeants travaillant dans l'ESS souhaitent continuer à y travailler

Une confiance en l'avenir importante pour les dirigeants et salariés cadres :

82% des dirigeants/67% des salariés cadres sont confiants dans leur avenir professionnel (pour seulement 54% des salariés non cadres)



...Loin des perceptions des jeunes et de leurs parents

Une perception du « socle de stabilité » (salaire et perspectives de carrière) négative par rapport aux autres secteurs d'emploi :

- Pour 51% des jeunes et de leurs parents, les associations offrent **un salaire de base moins compétitif** qu'ailleurs

Les faits : Au global, un différentiel de salaire entre les associations et l'emploi privé existe, mais est à nuancer suivant les secteurs. Dans la santé et secteur médico-social, soit 55 % des emplois associatifs, le salaire moyen est légèrement plus élevé qu'ailleurs. En revanche, les salaires sont moins élevés chez les cadres (qui représentent 7% des salariés) et dans les secteurs de la culture et du sport (moins de 18% des emplois associatifs)



...Loin des perceptions des jeunes et de leurs parents

- Pour 39% des jeunes et de leurs parents, elles offrent **de moins bonnes perspectives de carrière**
- Pour 37%, elles offrent **une moindre sécurité de l'emploi**

Les faits : Il est possible de faire sa carrière complète dans les associations, qui savent garder leurs salariés : 27% des salariés associatifs ont plus de 50 ans, contre 18% des salariés du privé lucratif. Par ailleurs, les salariés dans les associations ont un accès à la formation souvent plus élevé que dans le privé lucratif : Les taux moyens d'accès à la formation dans les associations varient de 27% à 47% de l'effectif salarié couvert, contre 32% en moyenne pour les salariés du privé lucratif.



Aux sources de ces préjugés : Une mauvaise connaissance des structures associatives et de leurs métiers

- 77% des jeunes/83% des parents pensent que les associations employeuses sont des petites structures

Pourtant l'emploi associatif se trouve en général dans de grosses structures : 62% des salariés travaillent dans des associations de plus de 50 salariés; le nombre moyen des emplois est de 11 par association

- 76% des jeunes/83% des parents pensent qu'elles offrent des contrats précaires
Globalement, les CDI sont moins nombreux que dans le secteur privé lucratif et la fonction publique, mais ils représentent néanmoins 50% des contrats et sont très majoritaires dans certains secteurs (90% dans les missions locales, 80% dans le social et médico-social ou dans les foyers ou services pour jeunes travailleurs)



Aux sources de ces préjugés : Une mauvaise connaissance des structures associatives et de leurs métiers

- 48% des jeunes/41% des parents pensent que les métiers associatifs concernent surtout les personnes non qualifiées, sans diplôme particulier

Pourtant le niveau de formation initial est plus élevé dans les branches professionnelles associatives que dans l'ensemble de la population salariée : 28% de Bac +2, 13% de Bac + 4 et au-delà.

- Les jeunes et leurs parents ne connaissent pas la diversité des métiers et secteurs d'emploi associatifs

Les métiers les plus cités sont ceux d'intervenant social, éducateur de jeunes enfants, animateur, très peu les métiers de comptable, chargé de projet, métier de gestion; les secteurs d'activité identifiés sont l'action humanitaire et social, peu la santé, la formation, la culture, le développement économique



Porteur de sens mais peu professionnalisant :
l'emploi associatif n'attire pas spontanément les jeunes,
Et encore moins leurs parents...

- Bien que 85% des jeunes pensent que les associations continueront à créer des emplois dans les années à venir, 49% d'entre eux déclarent n'avoir jamais pensé à postuler dans une association (69% pour les parents).
- Seul 9% des jeunes citent les associations comme les structures dans lesquelles ils choisiraient prioritairement de travailler (6% pour les parents).

**L'emploi associatif a de réels atouts,
mais encore beaucoup d'idées reçues à combattre
pour séduire largement....**



Focus Qualité de vie au travail Les attentes des salariés/dirigeants

En réponse à une question ouverte, les salariés et dirigeants ont exprimé leurs attentes par ordre d'importance

- Salariés : Relationnel, communication et information, organisation du travail, reconnaissance, valorisation du travail et des compétences
- Dirigeants : Moyens et financements, organisation du travail, relationnel, communication et information

Attente forte des salariés et des dirigeants, **le relationnel et les échanges ont un impact fort sur la perception de la qualité de vie au travail** : 65% des salariés/ 90% des dirigeants pensent que les échanges formels ou informels permettent d'améliorer la QVT



Focus Qualité de vie au travail

Le cas spécifique des fusions - regroupements

Les fusions – regroupements ont un impact significatif sur la qualité de vie au travail :

- 57% des salariés/71% des dirigeants considère que la fusion ou le regroupement a engendré une évolution du métier
- Seulement 1/3 des salariés est rassuré pour son emploi suite à une fusion ou regroupement
- La note globale de qualité de vie au travail passe à **5,8/10** pour les salariés ayant connu une fusion ou un regroupement



MERCI POUR VOTRE ATTENTION.

DES QUESTIONS?

