

ENQUÊTE FACT 2024

RÉSULTATS ENQUÊTE

OBSERVATOIRE
RÉGIONAL
DE LA VIE
ASSOCIATIVE
HAUTS-DE-FRANCE



17/06/2024

PRÉSENTATION

1. Profil des répondants
 1. Des associations
 2. Des dirigeants
2. Les critères d'attractivité
3. Les six dimensions de la QVCT
 - Relations au travail / Climat social
 - Contenu du travail
 - Santé au travail
 - Compétences et parcours
 - Égalité professionnelle
 - Management participatif
4. Le turnover dans le monde associatif
5. Pratiques et solutions



PROFIL DES 160 RÉPONDANTS

- Nos cibles initiales :
 - Une première cible
 - Les membres du projet
 - Dirigeants ou non
 - Une cible secondaire :
 - Ouverture plus large et diffusion sur les réseaux



PROFIL DES 160 RÉPONDANTS



Résultats : Des profils variés

Sans fonction de direction	54%
Avec fonction de direction	46%

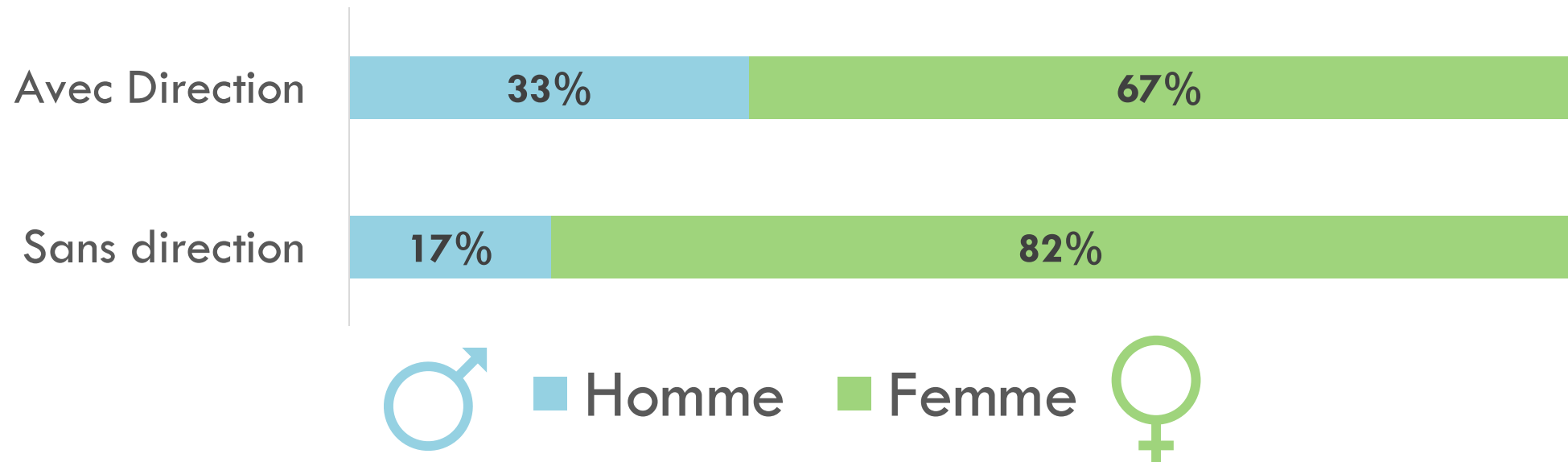
Résultats : En cohérence avec la sociologie du monde du travail associatif

Âge	Sans direction	Avec Direction	Total
Moins de 25 ans	4%	0%	2%
de 25 à moins de 50 ans	86%	60%	74%
50 ans et plus	11%	41%	24%

PROFIL DES 160 RÉPONDANTS

Résultats : En cohérence avec la sociologie du monde du travail associatif

Répartition par genre



PROFIL DES RÉPONDANTS



Forte représentation des CDI à temps plein :

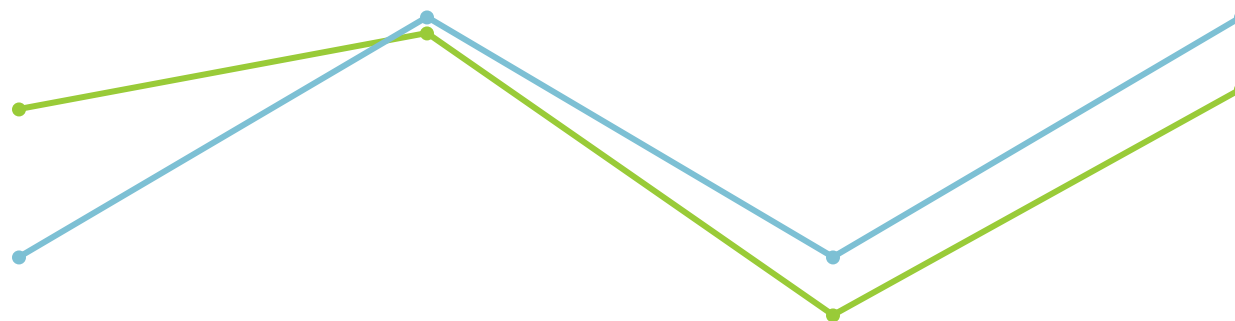
	Volume Horaire
Temps plein	74%
Temps partiel	16%
Forfait jour	10%

	Type de contrat
Un contrat à durée indéterminée	94%
Un contrat à durée déterminée	6%
Un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation	1%

- Une faible représentation des salariés les plus précaires

PROFIL DES RÉPONDANTS

Ancienneté sur le poste



Moins d'un an

De 1 à 5 ans

De 5 à 10 ans

Plus de 10 ans

— Sans direction

— Avec Direction

QUE RETENIR ?



- Cible atteinte pour notre enquête
- Une diversité des profils qui renforce notre échantillon
- Attention toutefois, les salariés les plus précaires ne se sont pas manifestés

PROFIL DES ASSOCIATIONS

	Fréquence
Action sociale*	62%
Vie et développement local	13%
Education, formation, insertion	8%
Action caritative et humanitaire	7%
Loisirs	6%
Environnement	2%
Défense des droits et des causes	1%
Défenses des intérêts économiques	1%
Santé	
Sport	
Culture	



	*Dans l'action sociale
D'un centre social	49%
D'un EAJE	36%
Autre	15%

PROFIL DES CONVENTIONS COLLECTIVES

- 84 % des répondants affirment que leur association dispose d'une convention collective
 - Parmi eux 90% savent où la consulter

	Convention collective
ALISFA	65%
Eclat	19%
CCN 66	2%
CCN 51	5%
Ne sait pas	4%
Autre* (veuillez préciser)	5%

*Autre : ACI / Aide à domicile /
Organisme de formation



PROFIL DES ASSOCIATIONS

Quelle représentation du personnel ?



	Oui	Non	Ne sait pas
Comité social et économique	60%	35%	5%
Représentant.es syndicaux	30%	63%	8%
Représentant santé au travail	26%	56%	18%

QUE RETENIR ?



- Des associations répondantes bien équipées/outillées
- Attention pas/peu de petites structures employeuses (sport, culture)

PROFIL DES POSTES DE DIRECTION



- 59% des dirigeants sont recrutés en interne
- 76% mettent en place des espaces de dialogue social

	Raisons de la non mise en place
Je ne maîtrise pas suffisamment le sujet	39%
Pas de validation de la gouvernance	22%
Autre* (veuillez préciser)	22%
Je juge que ce n'est pas nécessaire	11%
Manque de temps pour mettre en place	6%

*Autre : Fonction géré au niveau fédéral

PROFIL DES POSTES DE DIRECTION



- 43% des dirigeants s'estiment pas suffisamment formés à la fonction employeur
- Des efforts d'implication de la gouvernance encore nécessaires

Implication suffisante de la gouvernance bénévole



■ Tout à fait d'accord ■ D'accord ■ Sans opinion ■ Pas d'accord ■ Pas du tout d'accord

QUE RETENIR ?



- Formation à la fonction employeur indispensable
- Renforcer / outiller la gouvernance bénévole

CRITÈRES D'ATTRACTIVITÉ DU POSTE ACTUEL



- Critères très importants :
 1. Le sens dans la mission et le travail
 2. Les valeurs véhiculées par l'association
 3. Le projet de l'association
- Critères importants mais secondaires :
 1. Les conditions de travail
 2. La conciliation avec la vie personnelle
 3. L'adéquation avec les compétences
 4. La rémunération
- La possibilité de télétravailler est un critère très marginal
- Peu de différence entre les fonctions de direction et les autres
- Autre : Autonomie, esprit d'initiative, dynamique collective

QUE RETENIR ?



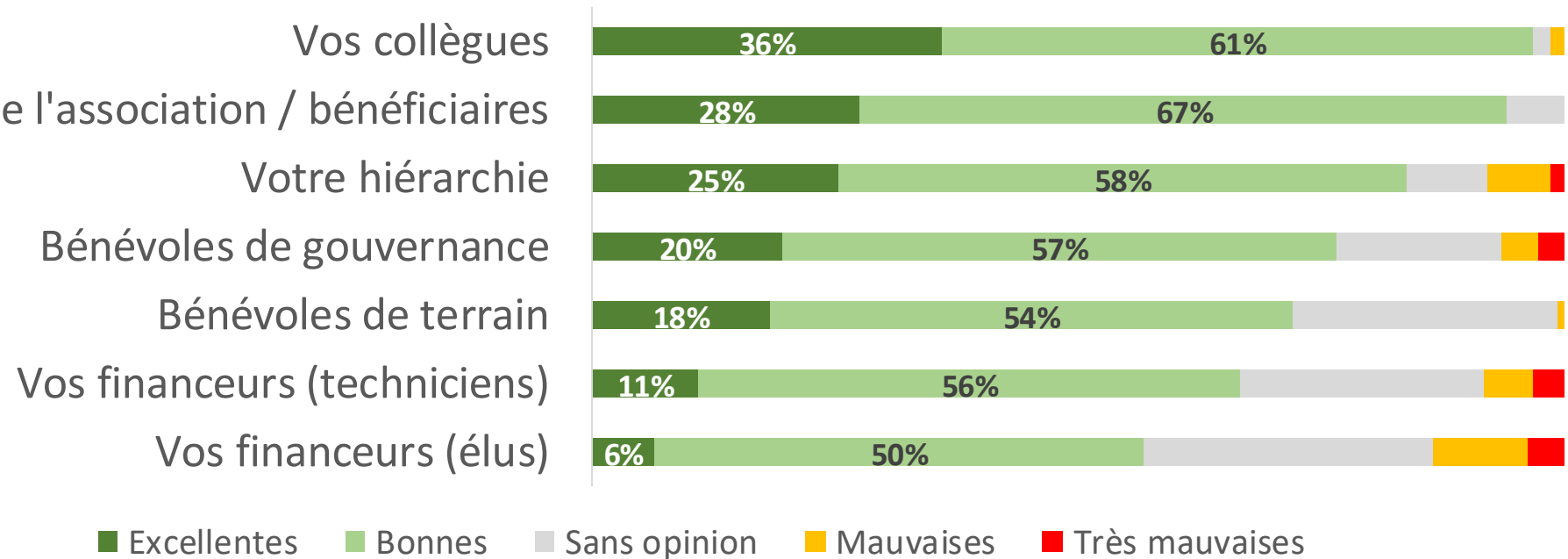
- Fort attachement des salariés aux spécificités propres au secteur associatif
- Ne fait pas oublier malgré tout l'importance des critères traditionnels (conditions de travail, rémunération)

RELATIONS AU TRAVAIL



- Des relations au travail dans l'ensemble plutôt bonne à l'interne

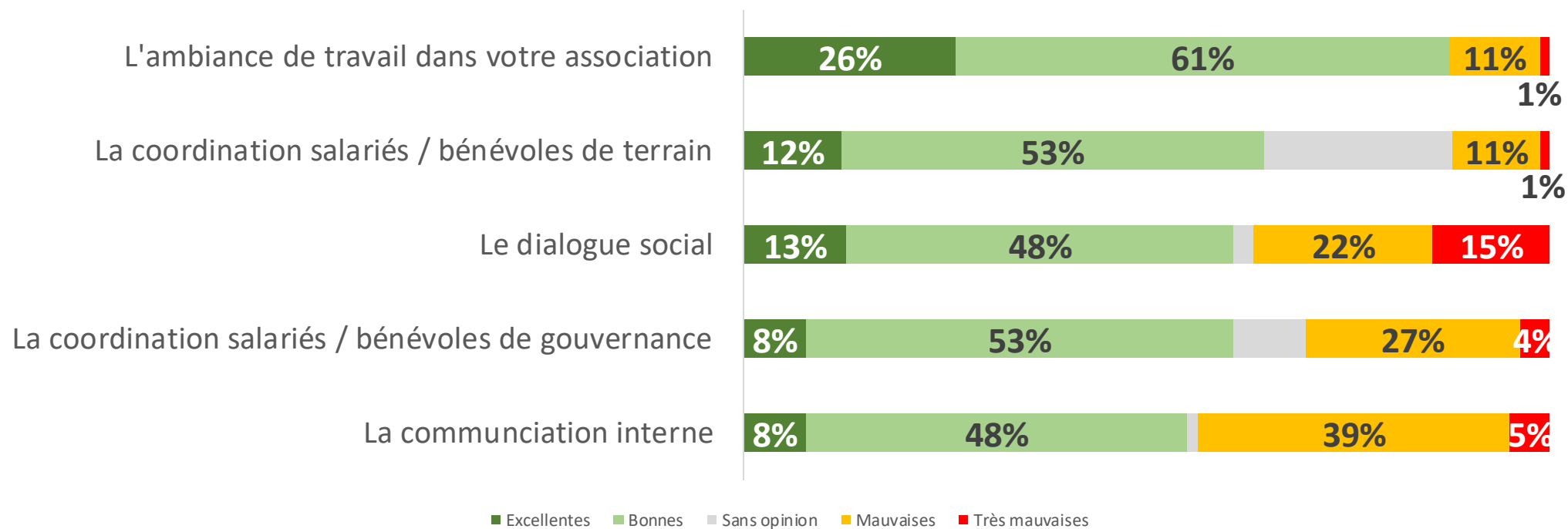
Relations de travail



CLIMAT SOCIAL



Etat du climat social



CONTENU DU TRAVAIL



- Des salariés globalement satisfaits du contenu du travail

	Oui	Non	Ne sait pas
Autonomie effective dans les tâches	94%	3%	3%
Contenu du travail clair	75%	23%	2%
Charge de travail bien calibrée	39%	56%	5%

- Mais une charge de travail trop importante

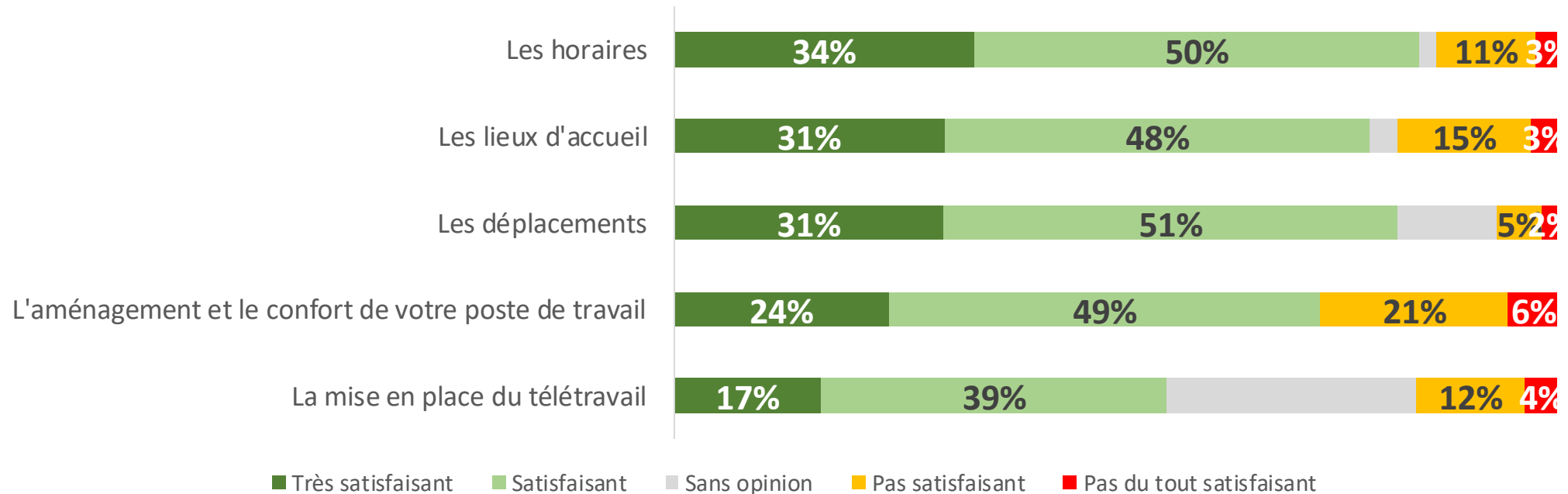
	Sans direction	Avec direction
Charge administrative alourdie	60%	93%

SANTÉ AU TRAVAIL

- Globalement pas de signal d'alarme



Aménagement de votre poste

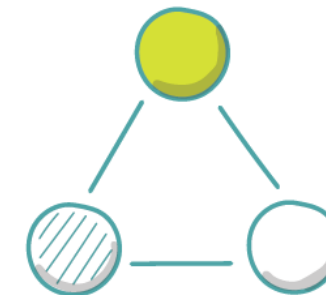


SANTÉ AU TRAVAIL

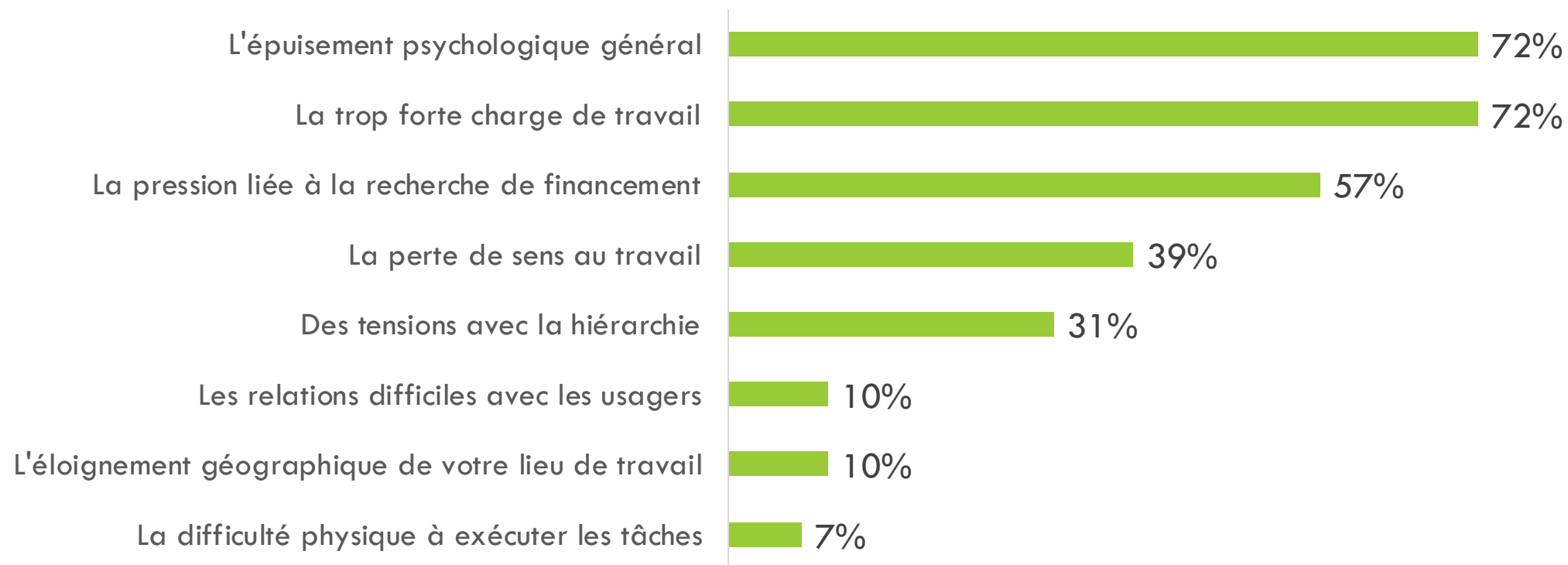
- 81% des directeurs répondants affirment qu'un DUERP est mis en place
- 55% procèdent à une mise à jour annuelle
- 50% des directeurs affirment avoir des difficultés concernant l'adaptation des postes à l'évolution des salariés



SANTÉ AU TRAVAIL



Les principaux facteurs de risque



Autre : Pas d'aide de PST / Gestion RH et difficultés interpersonnelles

QUE RETENIR ?



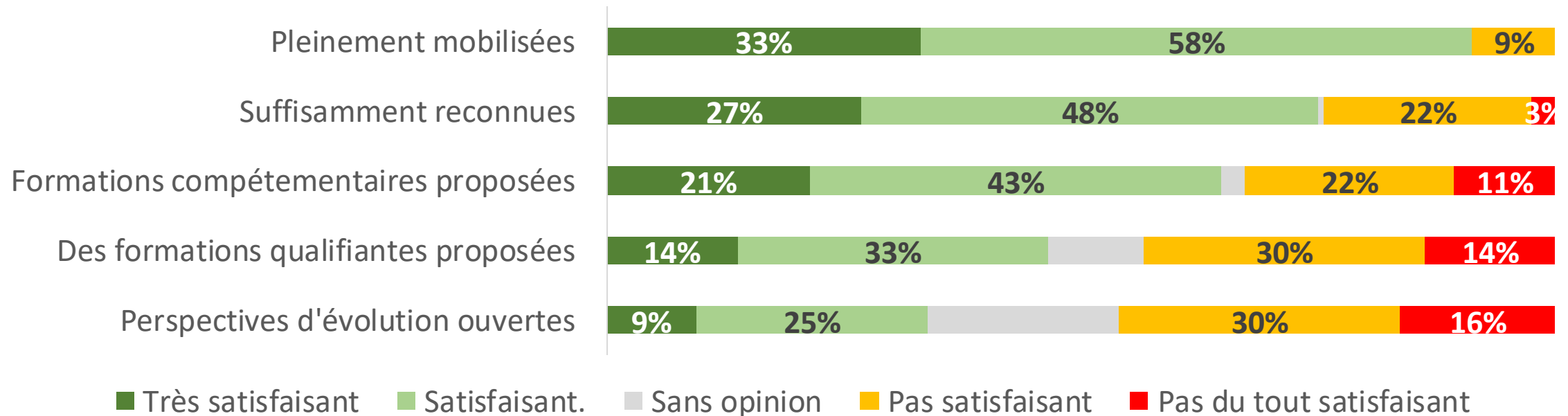
- Attention à la charge de travail
- Epuisement psychologique face à cette charge
- Qui se joue en partie dans le rapport aux financeurs

COMPÉTENCES ET PARCOURS

- 85% estiment avoir été bien accueillis sur le poste



Rapport aux compétences



COMPÉTENCES ET PARCOURS



	Contacts OPCO
Oui régulièrement	24%
Non pas du tout	26%
Oui quand cela est nécessaire	50%

- 93% des dirigeants organisent bien des entretiens annuels
- Toutefois 84% d'entre eux ne mettent pas en place des politiques spécifiques de reconnaissance et de fidélisation des salariés
- Avantages divers (tickets restos/congé formation) / HelloCSE / Cérémonie

EGALITE PROFESSIONNELLE POUR TOUS

- 85% des répondants estiment que leur association véhicule des valeurs d'égalité professionnelle pour tous.
- Dans la pratique si 92% estiment que l'association est inclusive, 44% estiment néanmoins que des efforts doivent encore être accomplis



QUE RETENIR ?



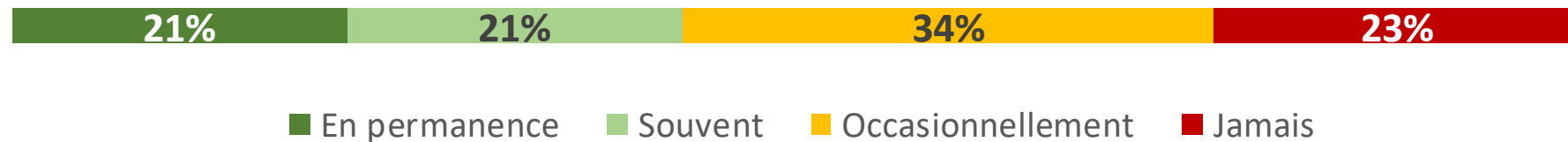
- Des efforts à fournir pour permettre une évolution
- Permettre la montée en compétence
- Poursuivre l'inclusivité dans les pratiques

MANAGEMENT PARTICIPATIF



- 54% des répondants estiment ne pas avoir suffisamment de temps d'échange
- 67% estiment tout de même que leur avis et leurs propositions sont pris en considération
- 76% estiment pouvoir prendre part au projet de l'association et à la mise en place de ce projet

Contacts avec la gouvernance



MANAGEMENT PARTICIPATIF

86% des répondants affirment que l'engagement personnel à une incidence sur la charge de travail

- pour 59% des répondants cela reste positif
- pour 26% des répondants cela pèse

Réunions internes et esprit collaboratif



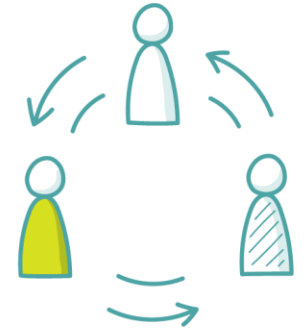
■ Tout à fait d'accord ■ D'accord ■ Sans opinion ■ Pas d'accord ■ Pas du tout d'accord

QUE RETENIR ?



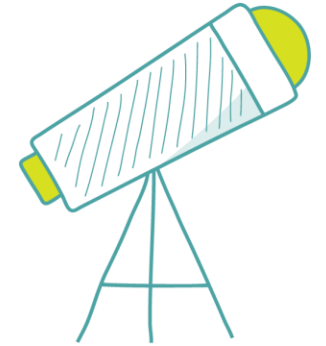
- Des salariés impliqués qui veulent participer
- Nécessaire de mettre en place des échanges notamment avec la gouvernance
- Des outils pour favoriser la communication interne

TURNOVER



- Des perceptions différenciées du turnover interne
 - 53% des salariés sans fonction de direction perçoivent un fort turnover dans leur association
 - Contre 31% des salariés avec fonction de direction
- Alors qu'ils jugent ce turnover important à égalité dans le secteur associatif dans son ensemble (55%)

TURNOVER

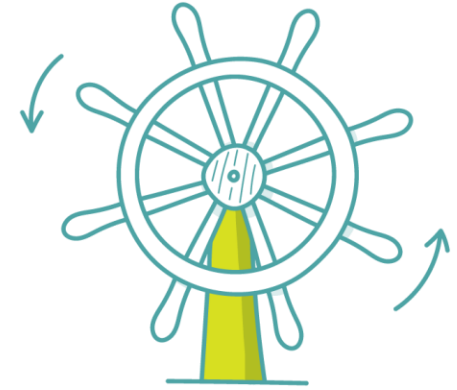


- Une projection à moyen long terme des salariés sur leur poste

Poste envisagé occupé	Sans direction	Avec direction	Total
A court terme	14%	10%	12%
A moyen terme	38%	24%	32%
A plus long terme	36%	54%	44%
J'envisage de quitter mon poste	12%	12%	12%

TURNOVER

- Les facteurs pour rester en poste :
 1. La reconnaissance et la valorisation du travail
 2. Le sens du travail
 3. Une meilleure rémunération
 4. La capacité à réaliser correctement et pleinement le travail



TURNOVER



- Les facteurs d'attractivité du secteur associatif :
 1. Une meilleure valorisation et considération par les financeurs
 2. L'augmentation des salaires
 3. L'amélioration de la qualité et des conditions de travail



PRATIQUES

- 65% des directeurs ont mis en place des actions pour renforcer l'activité
- Idées : Alléger administratif, sécuriser les financements, accompagner employeurs bénévoles, des temps financés de prise de recul, plaider sur les métiers, dialogue social

	Souhait accompagnement
Accueil des salariés	9%
Autre (AFEST/MSE)	9%
Management associatif	30%
Stratégie RH	52%

QUE RETENIR ?



- Nécessaire de valoriser les salariés comme levier
- Développer une forme de plaidoyer et une relation nouvelle avec les financeurs / un plaidoyer sur les métiers
- Des directions en partie démunies peu d'idées neuves en dehors de la semaine de quatre jours

MERCI POUR VOTRE ATTENTION

