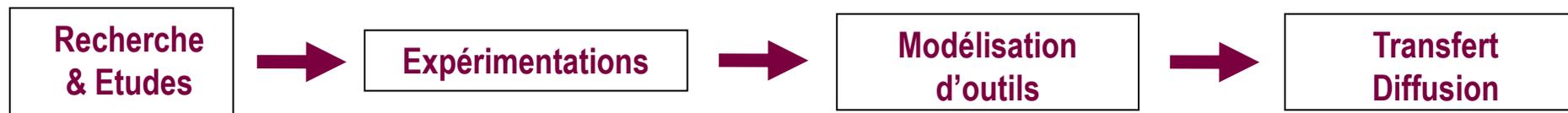


Les conditions de travail des directeurs et des encadrants dans les structures de soins et d'aide à domicile



CIDES AU SERVICE DE LA SANTÉ ET DE LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL DÉMARCHE R&D

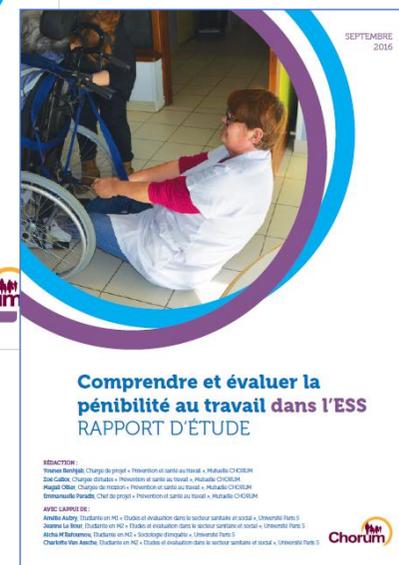


Un centre de ressources et d'action :

- Des études de référence
- Des projets de recherche

Une démarche basée sur des observations et des expérimentations, avec et pour les acteurs de l'ESS, employeurs et salariés

Un site dédié : www.chorum-cides.fr



Les conditions de travail des directeurs et encadrants

- **Les constats**
 - Éléments quantitatifs et qualitatifs sur la santé et la qualité de vie au travail
- **Les liens entre travail et santé**
 - Les déterminants de la qualité de vie au travail
- **Comment agir ?**
 - Repères, outils, accompagnement

LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL : LES CONSTATS

LES CONDITIONS DE TRAVAIL DES DIRECTEURS ET ENCADRANTS : LES CONSTATS



MODE DE RECUEIL

Questionnaire auto-administré en ligne (CAWI) dans une démarche de consultation d'une durée de 15/20 minutes



DATES DE TERRAIN

5 semaines de terrain ponctuées de 4 relances

OCTOBRE 2016	NOVEMBRE 2016
3	7



CIBLE INTERROGÉE

Échantillon composé de 604 répondants



SALARIÉS

543 Salariés de la branche de l'aide à domicile



DIRIGEANTS

61 Dirigeants de la branche de l'aide à domicile

[TRESFAIBLE]

[FAIBLE]

L'évolution de la qualité de vie au travail

	Branche de l'aide et des soins à domicile			ESS		Salariat (données CSA)
	Salariés	Cadres	Dirigeants	Salariés	Dirigeants	Salariés
Au cours de ces dernières années, diriez-vous que votre QVT...						
... s'est améliorée ?	22%	26%	13%	22%	31%	16%
... est restée inchangée ?	28%	30%	31%	29%	35%	53%
... s'est dégradée ?	50%	44%	56%	49%	34%	31%

Quelles sont la ou les principales raisons de cette dégradation ?



2016

ESS 2016

%	2016			ESS 2016		
	Ensemble	Salariés	Salariés cadres	Ensemble	Salariés	Salariés cadres
<i>Base</i>	274	245	58	2613	2425	764
Evolution des moyens humains et financiers	31%	29%	40%	28%	27%	30%
Evolutions des demandes des bénéficiaires, du public, des adhérents, des clients	21%	20%	29%	13%	13%	11%
Relations avec les pouvoirs publics, les financeurs	21%	19%	34%	16%	13%	20%

[FAIBLE]

LES CONDITIONS DE TRAVAIL DES DIRECTEURS ET ENCADRANTS : LES CONSTATS



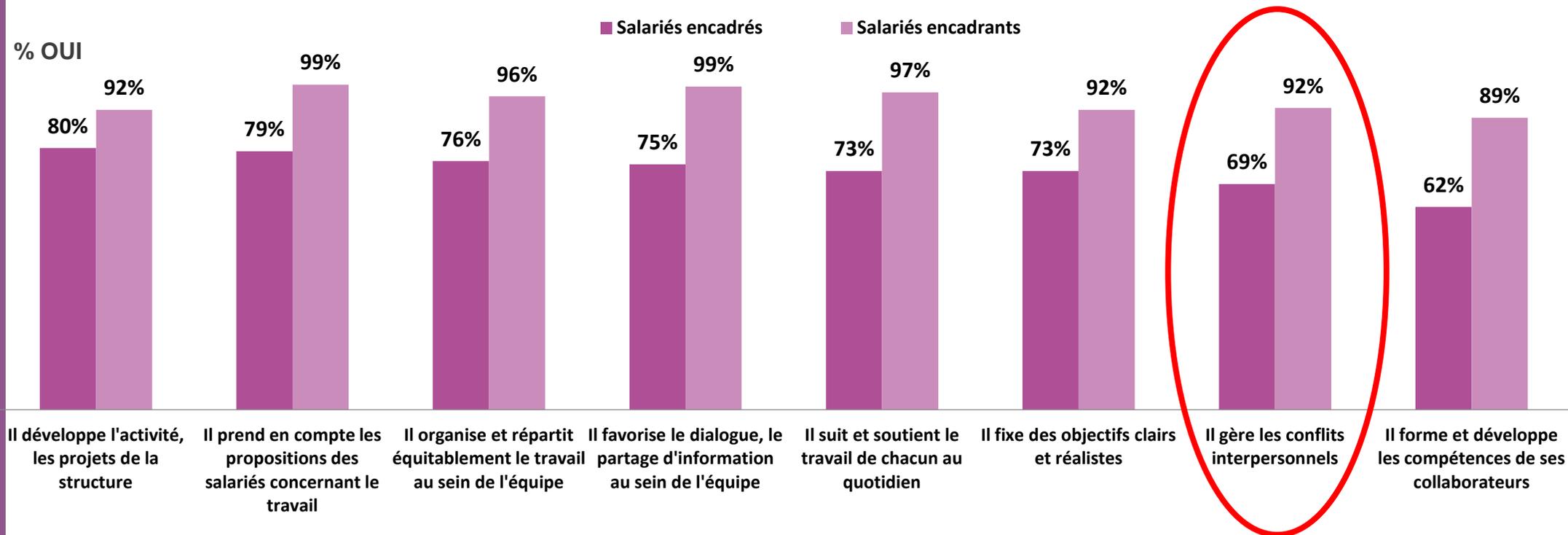
% SOUVENT/PARFOIS	SALARIÉS 2016		DIRIGEANTS 2016		
	Ensemble	Salariés	Salariés cadres	Dirigeants	Dirigeants salariés
<i>Base</i>	604	543	131	61	53
Il m'arrive de me sentir affecté(e) par l'attitude ou les agressions verbales des bénéficiaires, du public, des adhérents, des clients	75%	76%	63%	70%	70%
J'ai les moyens matériels de réaliser un travail de qualité	62% ↘	62% ↘	67% ↘	69%	68%
Je trouve un bon équilibre entre ma vie privée et ma vie professionnelle	66% ↘	67% ↘	72%	59%	58%

[FAIBLE]

LES CONDITIONS DE TRAVAIL DES DIRECTEURS ET ENCADRANTS : LES CONSTATS

Pour vous, qu'est-ce qu'aujourd'hui votre manager / votre encadrant de proximité réalise concrètement ?

Et en tant qu'encadrant, dans vos relations d'équipe, quelles sont les missions que vous avez le temps ou les moyens de réaliser ?

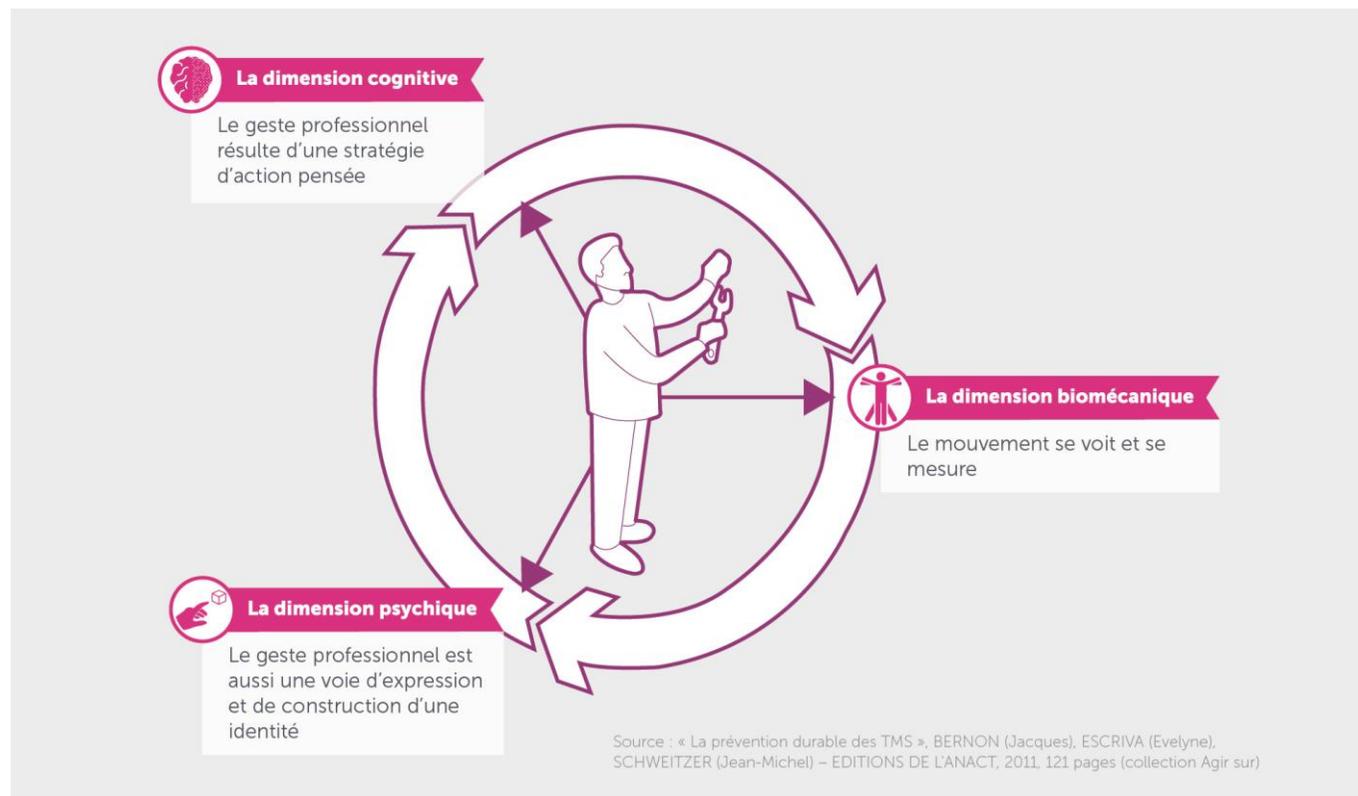


Base salariés ayant un manager, un encadrant de proximité : 377

Base salariés encadrants : 168

LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL : LES LIENS ENTRE TRAVAIL ET SANTÉ

Comprendre le geste professionnel



Les déterminants de la qualité de vie au travail

- Le travail n'est **jamais une simple exécution**.
- Les **collectifs professionnels** peuvent amener une contribution importante à la santé et à la qualité de vie au travail.
- La qualité de l'activité, la « performance », ne reflètent pas le **coût humain**.

LES CONDITIONS DE TRAVAIL DES DIRECTEURS ET ENCADRANTS : LES LIENS ENTRE TRAVAIL ET SANTÉ



Les liens entre travail et santé

Enquête qualitative réalisée auprès de directeurs d'associations

- La **gestion des équipes** : appui aux cadres, aux salariés, gestion RH (plan de formation, IRP...)
- La **gestion des difficultés** professionnelles et personnelles des salariés (dont santé)
- Les **contraintes externes** : relations institutionnelles, concurrence
- Les relations avec les **bénéficiaires** : sens mais complexité
- Un sentiment d'**isolement**

LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL : COMMENT AGIR ?

Quelques repères pour agir sur la QVT

- Favoriser les temps d'échanges sur le travail
- Associer les salariés à la construction de repères, d'outils partagés
- Favoriser les expérimentations
- Faire des bilans réguliers sur les actions menées
- Définir collectivement les modalités d'actions en cas de situations dégradées
- Faire remonter les difficultés rencontrées et les traiter collectivement...

La réalisation d'un diagnostic QVT

Accès via le site www.chorum-cides.fr

Les ressources



Baromètre interne « Qualité de vie au travail »

 ACCOMPAGNER

Un outil en ligne clé en main pour mettre en œuvre un diagnostic qualité de vie au travail au sein de la structure.



Clubs Prévention

 ACCOMPAGNER

Des ateliers de travail interstructures et interbranches pour coconstruire des outils de pilotage et bénéficier d'un accompagnement personnalisé dans la durée