

Éclairages sur la **qualité** du travail

Recherches issues
de l'enquête
Conditions de travail

Prévention des risques

Contraintes
organisationnelles

Organisations du travail



Itinéraire professionnel

Santé au travail

Paris le **22 novembre 2016**



MINISTÈRE
DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI,
DE LA FORMATION
PROFESSIONNELLE
ET DU DIALOGUE SOCIAL

DARES
direction de l'animation de la recherche,
des études et des statistiques

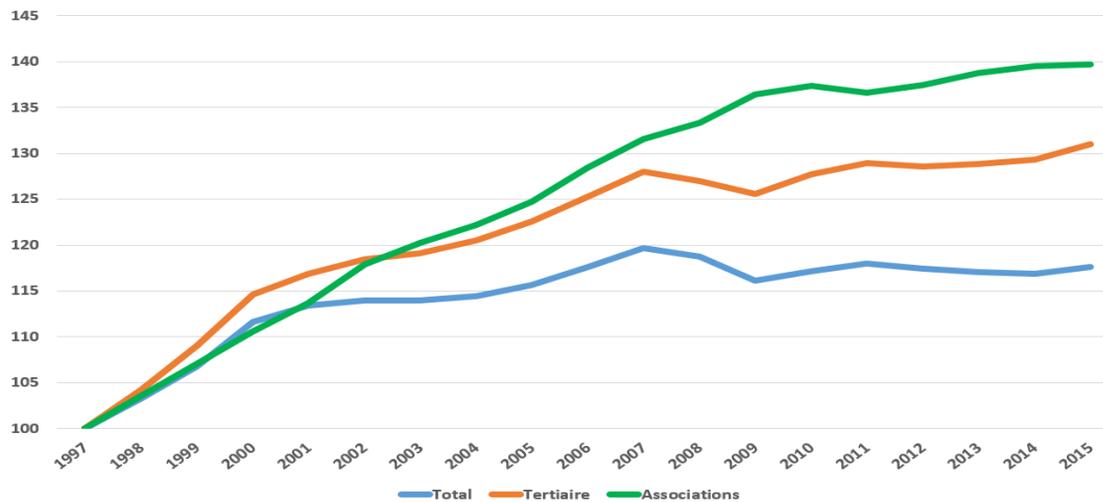


Les salariés du secteur associatif : des conditions de travail à la satisfaction au travail

Paris le 22 novembre 2016

1. Le secteur associatif : de quoi parle-t-on ?

Évolution du niveau de l'emploi de 1997 à 2015 (estimé en décembre). Base 100 décembre 1997.



Source : [Acoiss](#). Champ : Le champ couvert est celui du secteur privé [Acoiss-Urssaf](#)

Une croissance forte et des domaines spécifiques.

2. Des conditions de travail spécifiques au-delà des effets de domaines d'activité

- Une analyse sur la base de 15 dimensions relatives à la qualité des emplois (rémunérations, conditions physiques et psychologiques de travail, relations de travail et attrait des tâches, etc.).
- Une approche qualitative centrée sur le domaine médico-social.

2.1 L'emploi associatif d'un point de vue global

- Des emplois moins rémunérés et marqués par des durées courtes mais...
- ... un rythme de travail moins intensif et des horaires plus conciliables avec la vie privée...
- ... et surtout plus de possibilités de participer et d'être « fier » de son travail.

➔ *Mais des situations peu comparables (profils des travailleurs, domaines d'activité, etc.)*

2.2 Des spécificités associatives qui demeurent « toutes choses égales par ailleurs »

- Les positions avantageuses des associations sont confirmées...
 - Une meilleure participation et fierté au travail
 - Des conditions de travail (horaires, rythmes) plus respectueuses
 - Et une pénalité salariale qui disparaît au niveau horaire
- ... et renforcées sur d'autres dimensions :
 - Attrait des tâches réalisées (variété et créativité, autonomie au travail)
 - Moins de pénibilités physiques déclarées
- En revanche, des tensions avec les « usagers / clients » plus fortes

2.3 Des constats plus marqués pour un domaine associatif emblématique : le médico-social.

- Des résultats confirmés sauf :
 - des salaires plus élevés
 - des horaires et un rythme de travail peu différents
- Des distinctions entre employeurs qui apparaissent limitées, notamment pour les salariés (mais non pour les employeurs)...
- ...mais qui se manifestent néanmoins à travers une régulation différente de l'emploi : modalités de rémunération, CCN, qualification, etc.
- Ces constats se retrouvent globalement sur les domaines de la santé et des activités sportives et culturelles.

2.4 Des disparités en termes de qualité de l'emploi plus faibles dans le secteur associatif

- Des écarts entre salariés qualifiés et non qualifiés plus faibles sur toutes les dimensions de la qualité de l'emploi.
- Des organisations plus ouvertes aux femmes et moins discriminantes au niveau salarial.

3. Une satisfaction plus grande ?

- Hypothèse explorée : les personnes qui travaillent dans le secteur associatif (mais aussi dans le secteur public) sont animées de motivations qui ne sont pas seulement pécuniaires. Se reflète dans la « satisfaction » au travail exprimée.
- Différents registres de satisfaction :
 - Satisfaction intrinsèque (l'intérêt du travail) / satisfaction extrinsèque (rétributions et reconnaissance) / satisfaction à l'égard de la rémunération
 - Construction d'indicateurs pour mener des analyses statistiques et économétriques

3. Une satisfaction plus grande ?

Résultats :

- En moyenne

- Satisfaction « globale » et « intrinsèque » : associatif $>$ public \geq privé
Hiérarchie particulièrement respectée pour les employés et ouvriers
- Satisfaction « extrinsèque » : associatif \geq public $>$ privé
- Satisfaction vis-à-vis de la rémunération : associatif = public $<$ privé

- Des effets qui tendent à disparaître quand on introduit les conditions de travail dans le travail économétrique

3. Une satisfaction plus grande ?

- Interprétation
 - Au-delà des variables individuelles (âge, santé, diplôme) et des caractéristiques d'entreprises, importance de certaines variables relatives aux conditions de travail sur la satisfaction :
 - Effet + : adéquation et **développement des compétences**, nature du travail, **variété des tâches**, autonomie, **contact avec le public**
 - Effet - : **intensité du rythme**, pression, pénibilité physique, tensions avec les collègues, l'encadrement et le public
 - Ne signifie pas que les salariés associatifs ou public ne sont pas plus satisfaits
 - Un effet médiatisé par de « meilleures » conditions de travail (notamment les facteurs en **gras**)
 - Un effet « d'absorption » dû aux domaines d'activité (social et médico-social)

4. Des motivations et des trajectoires particulières ?

- Nécessité de distinguer les travailleurs qualifiés et non-qualifiés : des motivations « pro-sociales » pour les cadres... mais des parcours plus contraints pour les non qualifiés.
- Une évolution des formes de rationalisation du travail qui entrent en conflit avec le « sens du service ».

Éclairages sur la **qualité** du travail

Recherches issues
de l'enquête
Conditions de travail

Prévention des risques

Contraintes
organisationnelles

Organisations du travail



Itinéraire professionnel

Santé au travail

Paris le **22 novembre 2016**



DARES
Direction de l'animation de la recherche,
des études et des statistiques