

BAROMÈTRE SOCIAL 2019

Merci à tous

pour votre contribution au Baromètre Social.

82%
satisfaits



Vous avez été 917 à y répondre. Vous étiez 678 en 2009, ce qui montre l'engagement des professionnels, y compris les nouveaux salariés.

Une synthèse des résultats est réalisée dans ce numéro spécial "Infos Express".

Vous aurez, comme pour les 5 éditions précédentes, une communication plus détaillée des résultats, au niveau global, du territoire et de l'établissement ou service dans lequel vous travaillez. Ce Baromètre Social est une photographie que nous prenons tous les deux ans. Il est depuis son origine construit sur le fond et la forme par un comité de pilotage, auquel sont conviés les partenaires sociaux. C'est un rendez-vous important pour l'ensemble des parties prenantes de l'Adapei, qui s'articule autour des thèmes majeurs comme :

- vos facteurs de motivation,
 - votre appréciation de la qualité de vie au travail,
 - votre avis sur l'association, l'établissement ou le service dans lequel vous exercez votre métier,
 - votre avis sur la place des personnes accompagnées,
 - la façon dont vous percevez votre travail,
 - le collectif de travail dans lequel vous évoluez,
 - la perception que vous avez du management,
 - la pratique des partenariats,
 - la façon dont vous percevez l'avenir du secteur.
- Cette photo, très détaillée doit servir de base à la discussion et contribuer à l'amélioration du service que nous rendons chaque jour à l'ensemble des personnes en situation de handicap, c'est bien là, la 1^{re} mission de l'Adapei.

MERCI !

Marc Marhadour,
Directeur Général

OBJECTIFS ET MÉTHODOLOGIE

Une note d'infos à l'attention des salariés était accessible durant toute la période d'enquête (www.adapei44.vousecoute.fr).

Une campagne de communication a accompagné la démarche dont le présent Info Express constitue l'un des éléments.

Le questionnaire portait sur 9 thèmes, et comportait 30 questions. Les données de réponses, strictement anonymes, ont été collectées par "Vousecoute", tiers de confiance, qui a apporté sa garantie, hébergé les données, assuré le traitement statistique des réponses et la restitution des résultats à l'Adapei de Loire-Atlantique.



LES RÉSULTATS 2019

82% des professionnels se déclarent satisfaits ou très satisfaits ; un pourcentage élevé qui progresse encore par rapport à 2017 (+2).

On constate une forte corrélation de la **qualité de vie** au travail avec cette satisfaction générale et **70%** considèrent que la qualité de vie au travail s'est améliorée ou est restée stable, contre 68% en 2017.

82% des professionnels apprécient de travailler à l'Adapei.

82% se sentent en cohérence avec les valeurs de l'Association inscrites dans le Projet Associatif.

80% déclarent bien connaître les objectifs de l'Association démontrant une meilleure connaissance des Orientations Associatives.

L'équilibre vie privée / vie professionnelle s'est beaucoup **améliorée en 10 ans**.

Pour **89%** des professionnels, la qualité du climat de travail favorise la qualité de service envers les personnes accompagnées.

Vous êtes **95%** à dire que vous êtes impliqués dans votre travail.

Et les indicateurs concernant la "place des personnes accompagnées" continuent de progresser !

Et aussi : **la coopération au sein des territoires est à améliorer**, tout comme les échanges entre les secteurs de l'Association.

Les professionnels attendent de leur hiérarchie **plus de retours** réguliers sur leur travail.

Suis-je satisfait(e) de mon travail ?

82%
oui

↑ **+2%**
/2017

On note une satisfaction globale forte qui progresse régulièrement depuis trois ans. Cet indicateur est à comparer aux données de l'enquête "climat social et qualité de vie au travail" réalisée par la CEGOS il y a quelques mois. Cette enquête, réalisée auprès de personnes travaillant dans des entreprises du secteur privé (plus de 100 salariés) montre que 75% des salariés se disent globalement satisfaits de leur situation actuelle. Comme dans l'enquête CEGOS, au sein de l'Adapei, on note des différences entre "cadres" et "non-cadres". La satisfaction est plus significative pour les cadres (96%), que pour les non-cadres (80%).

L'analyse par **type d'établissement / service** met en évidence des différences :

- Éducation Soins Apprentissage : **82%**
- Foyer de vie / MAS / FAM : **77%**
- Hébergements / services d'accompagnement : **87%**
- Multi accueil : **70%**
- Travail protégé (ESAT / EA) : **84%**
- Siège/pôles de gestion : **87%**

L'analyse par **type de fonction** montre également d'assez fortes disparités :

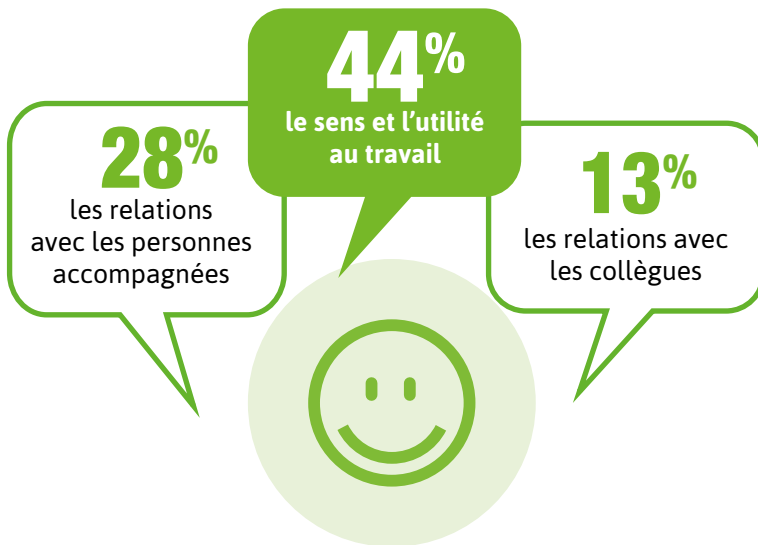
- Services Généraux / Logistique : **86%**
- Interventions Sociales / Enseignement : **76%**
- Soins et Paramédical : **78%**
- Administratif / Gestion : **89%**
- Direction - Équipes de direction : **98%**
- Ouvriers en entreprise adaptée : **100%**

L'analyse par **tranche d'âge** montre une plus grande satisfaction pour les salariés les plus âgés et les plus jeunes :

- Moins de 30 ans : **87%**
- De 31 à 40 ans : **80%**
- De 41 à 50 ans : **81%**
- De 51 à 60 ans : **85%**
- Plus de 60 ans : **87%**

LES FACTEURS DE MOTIVATION

Qu'est ce qui me motive ?



L'analyse des facteurs de motivation par catégorie (cadres et non cadres) ne met pas en évidence de différences notables entre 2017 et 2019. On note par contre et comme en 2017 des facteurs de motivations différents selon les catégories.

Lors des deux premières éditions "les relations avec les personnes accompagnées" étaient le 1^{er} facteur de motivation. Aujourd'hui et depuis 2013 "le sens et l'utilité" du travail est le 1^{er} facteur de motivation, devant "les relations avec les personnes accompagnées" et "les relations avec mes collègues".

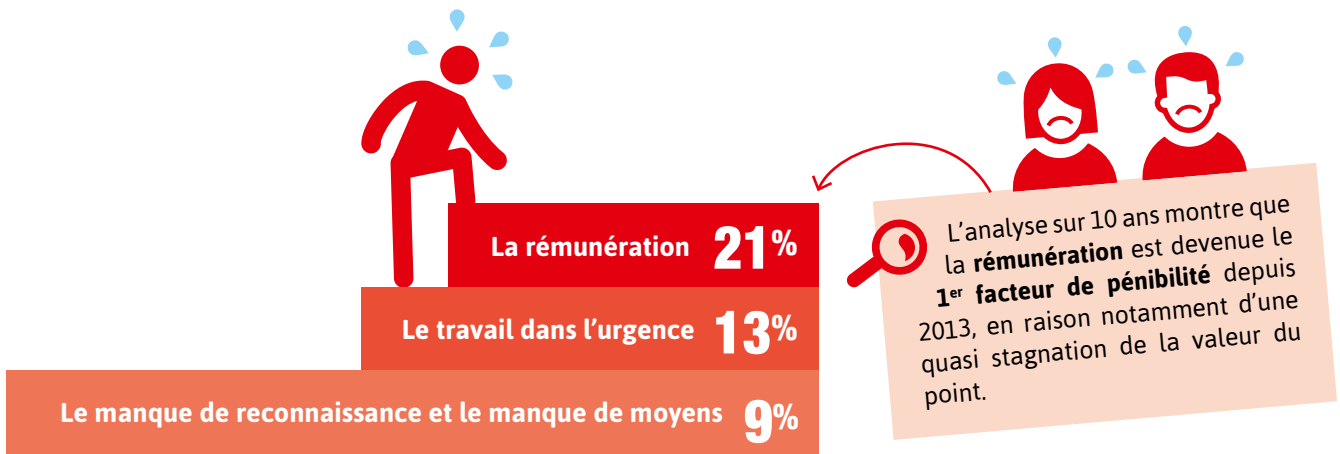
CADRES

- n°1 Le sens et l'utilité du travail **75%**
- n°2 Les relations avec les personnes accompagnées **13%**
- n°3 La reconnaissance de mon travail **4%**
- n°4 Les relations avec les collègues **2%**
- n°5 La proximité de mon domicile **2%**

NON CADRES

- n°1 Le sens et l'utilité du travail **40%**
- n°2 Les relations avec les personnes accompagnées **30%**
- n°3 Les relations avec les collègues **14%**
- n°4 La proximité de mon domicile **4%**
- n°5 La reconnaissance de mon travail **3%**

Qu'est-ce qui rend mon travail pénible ?



L'analyse sur 10 ans montre que la **rémunération** est devenue le **1^{er} facteur de pénibilité** depuis 2013, en raison notamment d'une quasi stagnation de la valeur du point.

	2009	2019
Travail dans l'urgence	20%	13%
Manque de reconnaissance	14%	9%
Manque de moyens	12%	9%

L'analyse des réponses depuis la 1^{re} édition du Baromètre Social en 2009, montre que le nombre de salariés considérant que le travail dans l'urgence, le manque de reconnaissance ou le manque de moyens constituent des facteurs de pénibilité, a nettement diminué.

LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

Quelle est ma qualité de vie au travail ?



30% notent une **amélioration**

grâce à...

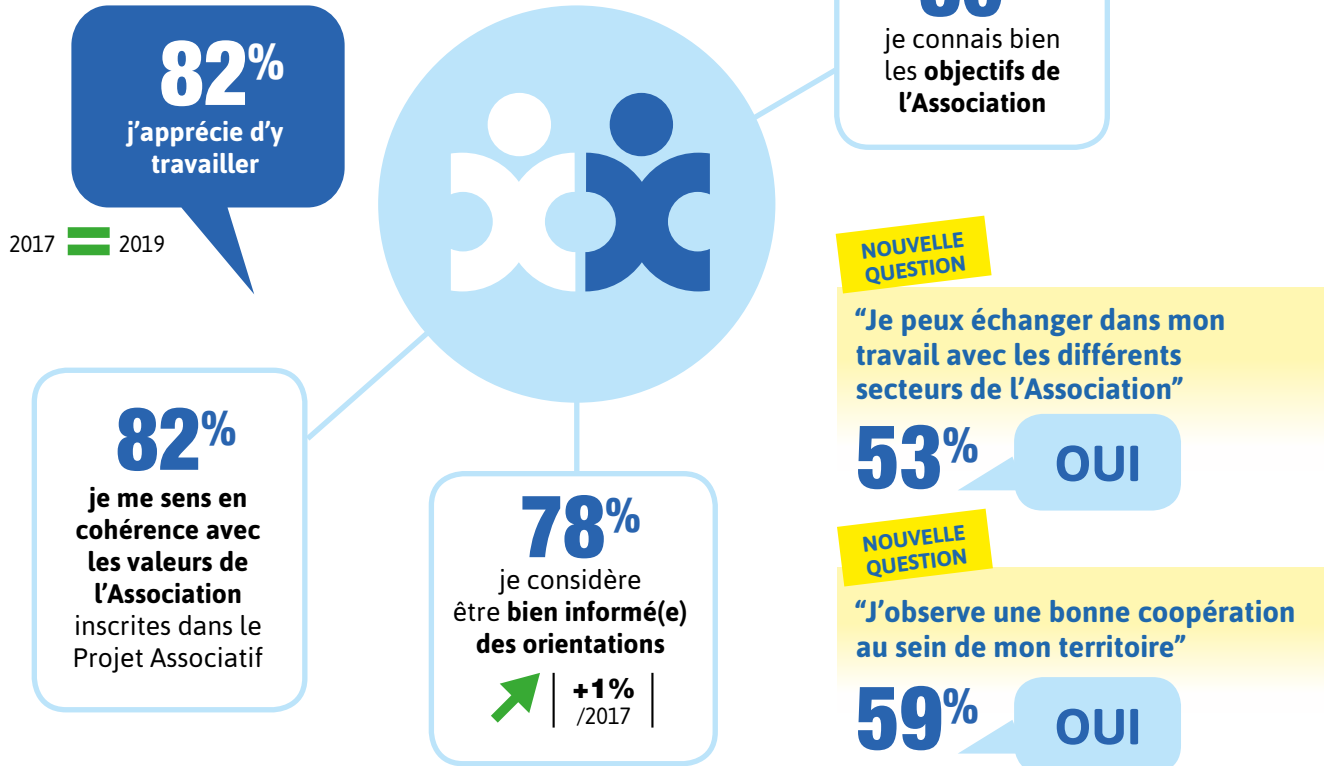
- n°1 l'ambiance de travail au sein de l'équipe **45%**
- n°2 des changements d'organisation **37%**
- n°3 aux évolutions des missions et l'intérêt du travail **33%**
- n°4 la disponibilité de votre responsable **29%**
- n°5 l'acquisition des compétences / formations **24%**

30% considèrent que la situation **s'est dégradée**

à cause...

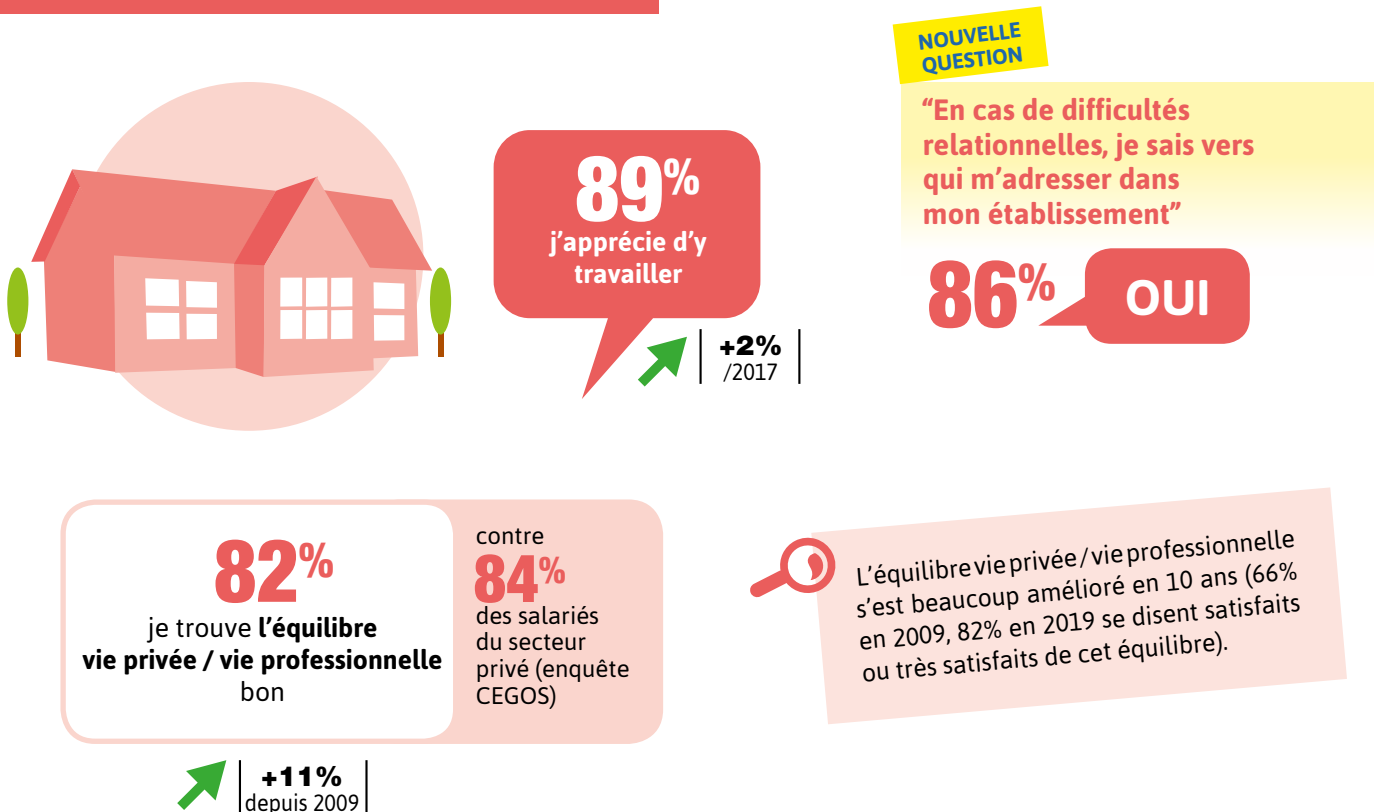
- n°1 des changements d'organisation **49%**
- n°2 de l'évolution des moyens humains et financiers **43%**
- n°3 de la disponibilité de votre responsable **37%**
- n°4 des évolutions des missions et de l'intérêt du travail **30%**
- n°5 de la reconnaissance des compétences **25%**

Qu'est-ce que je pense de l'Association ?

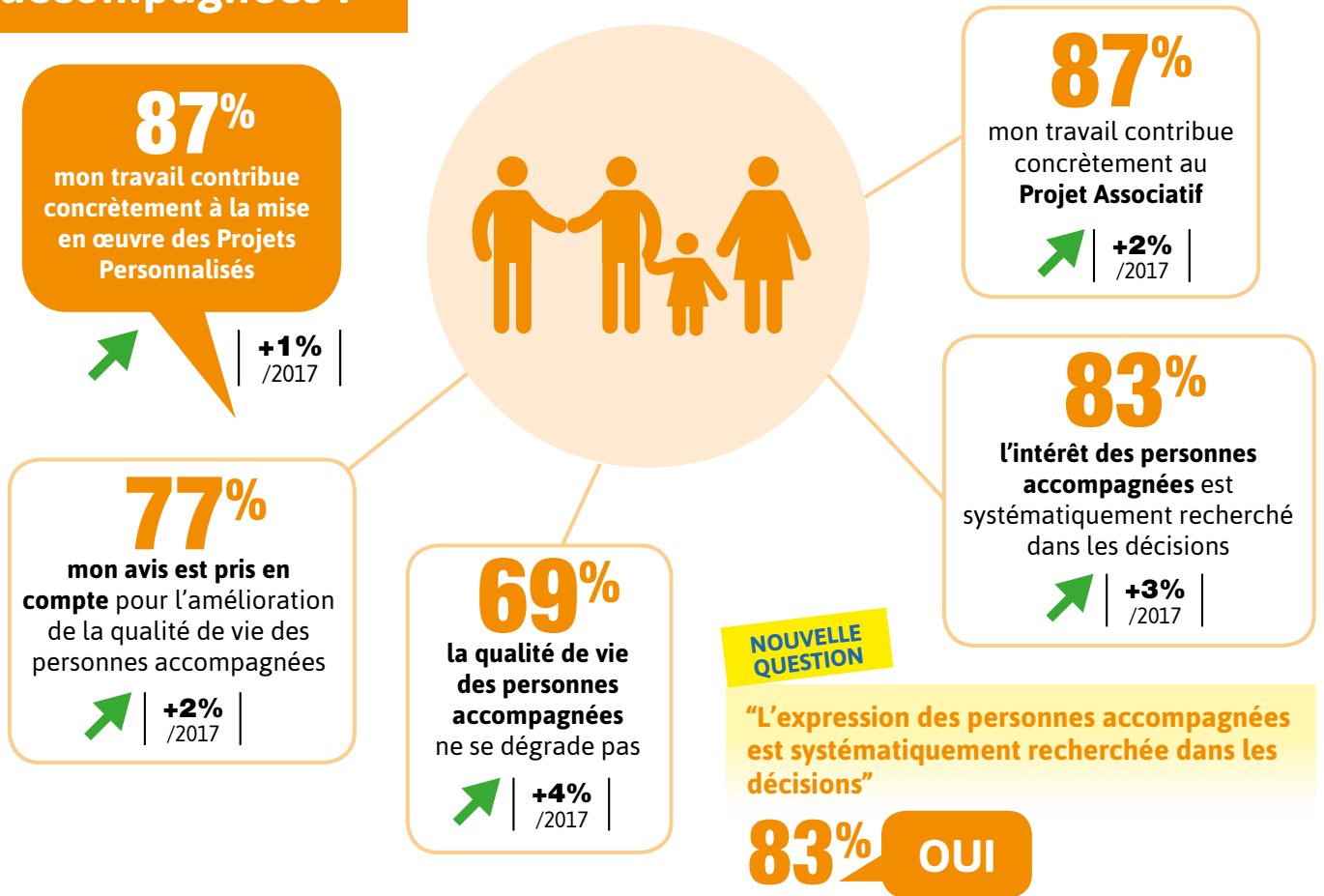


L'ÉTABLISSEMENT / SERVICE

Qu'est-ce que je pense de mon établissement ou service ?

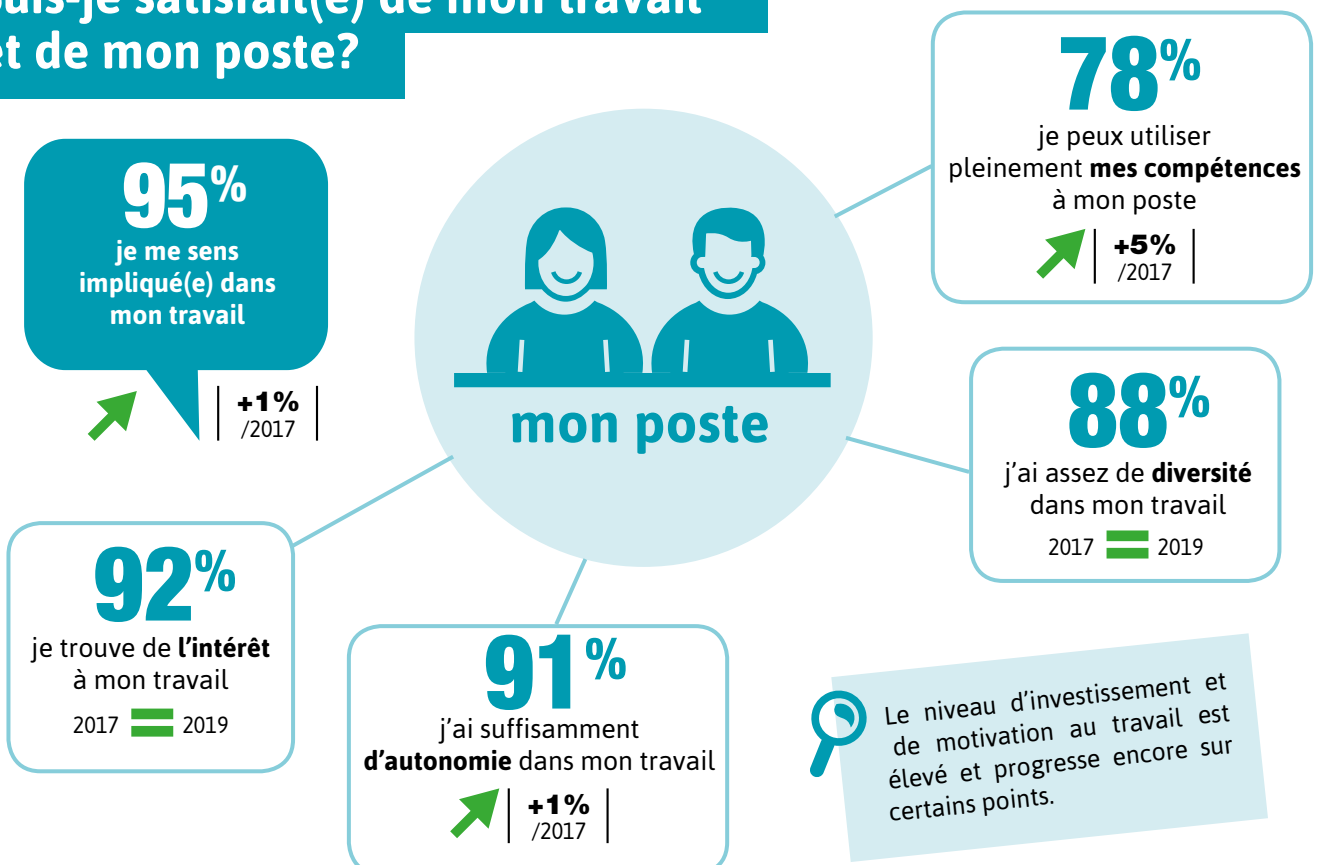


Quelle est la place des personnes accompagnées ?

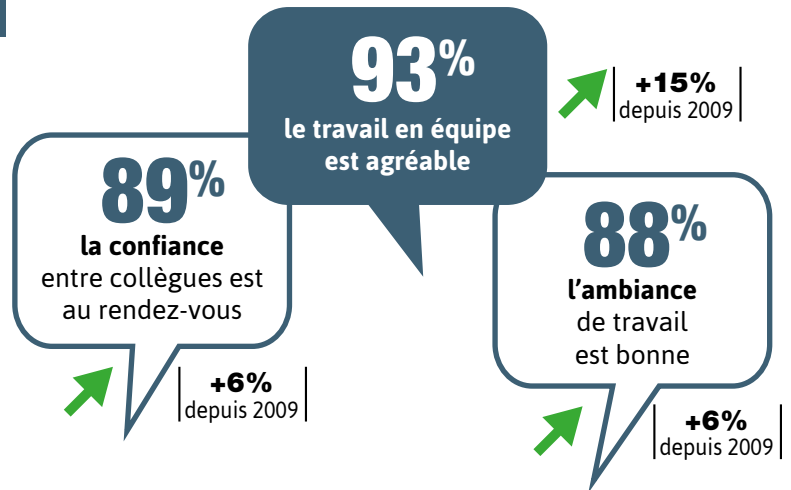


MON TRAVAIL, MON POSTE

Suis-je satisfait(e) de mon travail et de mon poste ?



Suis-je satisfait(e) des relations avec mes collègues ?

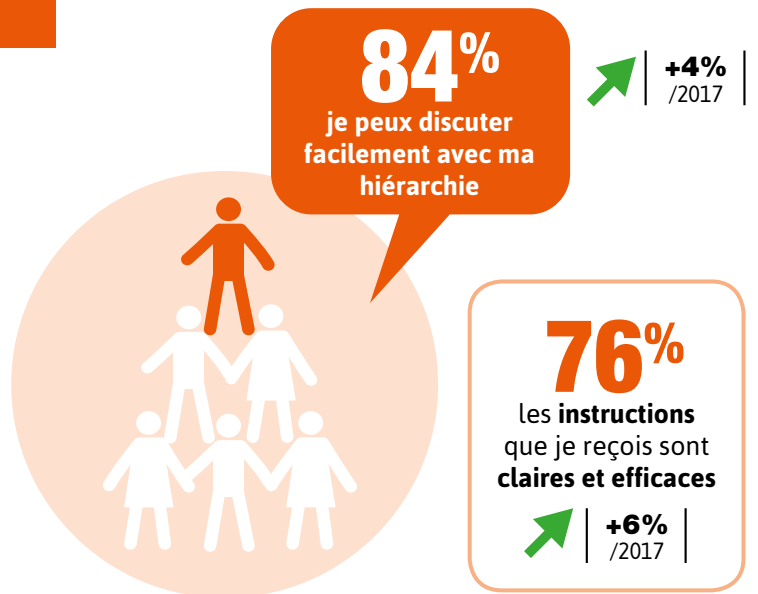
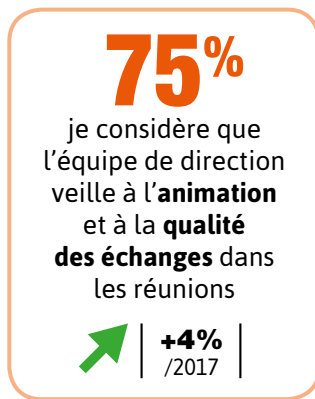


La présence d'outils permettant de réguler le fonctionnement de l'établissement / service
79% (+17% en 10 ans)

La qualité du climat de travail favorise la qualité de service envers les personnes accompagnées
89% (+10% en 10 ans)

LE MANAGEMENT

Quelles sont mes relations avec la hiérarchie ?



Le dialogue social est une réalité dans mon établissement/ service
73% (+8% vs 2017)

Je considère que **l'équipe fédère les salariés**
64% (+7% vs 2017)

L'équipe de direction **tient compte de mes suggestions**
75% (+3% vs 2017)
 contre **71%** pour les salariés du secteur privé (enquête CEGOS)

"J'ai des retours réguliers sur mon travail"

58% **OUI**

Indicateur sensible à positionner dans les objectifs des plans d'actions.

contre **67%** pour les salariés du secteur privé (enquête CEGOS)

Comment sont perçues les pratiques des partenariats externes ?



84%
considèrent que leur établissement ou service travaille en coopération avec des réseaux partenaires hors Adapei

+7% /2017

75%
peuvent échanger avec d'autres acteurs du secteur social, médical et sanitaire

+6% /2017

MON AVENIR

Comment je vois mon avenir ?

64%
j'ai confiance dans l'Association pour prendre les bonnes orientations d'avenir

+1% /2017



La confiance dans le travail social a nettement baissé. La confiance dans les évolutions législatives reste également très faible.
La confiance dans l'Adapei a augmenté !

56%
je suis optimiste pour mes **perspectives professionnelles**

+10% /2017

Les perspectives d'évolution au sein de l'Association sont significatives et en augmentation.

47%
je suis optimiste pour mes **évolutions de poste**

+11% /2017

seulement **43%** ont confiance dans l'évolution législative (secteur du handicap) (+2% vs 2017)

24% considèrent que l'acquisition des compétences nouvelles et les formations ont permis d'améliorer la qualité de vie au travail

seulement **43%** ont confiance pour leur avenir dans le travail social en général (+2% vs 2017)