

WEBINAIRE

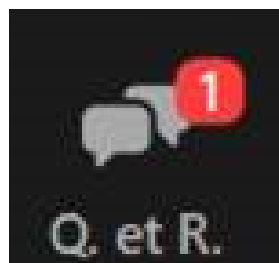
**Qualité de vie et conditions de travail dans mon association
: comment y travailler ?**

03 décembre 2024 – 15h00 à 16h30

Quelques règles de modération



**Pour les questions privilégier
le module Q. et R.**



**Pour faciliter la
diffusion de
l'information**

- ✓ Ce webinaire va être enregistré
- ✓ Si vous vous êtes inscrits pour recevrez l'ensemble des supports liés à ce webinaire

Choisir
l'intérêt
général

Au programme

- **Enjeux de la QVCT**
 - *Quelques notions préalables*
 - *Etat des lieux global et particularités du monde associatif*
- **Questions des participants**
- **Témoignages**
- **Partage de ressources**

Choisir
l'intérêt
général

Nos intervenant.e.s

- **Camille FRASSI**, Juriste Dialogue social des branches Sport et TSF, Hexopée
- **Malo MOFAKHAMI**, Maître de conférences en sciences économiques, Université Sorbonne Paris Nord
- **Elizabeth ANGELIER et Emilie LOSSE**, chargées d'accompagnement DLA, Midi-Pyrénées Active Occitanie
- **Saïd IDRISSE**, directeur association ADEN-S
- **Sébastien TOINEN**, salarié du Centre de découverte du son

Animation et co-présentation : Marion Boinot, Thomas Arlet, Marc Alix et Leslie Martin



ENJEUX DE LA QVCT

Quelques notions préalables

Choisir
l'intérêt
général

Inscription dans l'ordre législatif et réglementaire

« De la QVT à la QVCT »

- ANI du 19 juin 2013: la QVT « *désigne et regroupe sous un même intitulé les actions qui permettent de **concilier à la fois l'amélioration des conditions de travail** pour les salariés et la **performance globale des entreprises**, d'autant plus quand leurs organisations se transforment* ».
 - ➔ démarche qui renvoie à des éléments multiples (à chaque salarié et à la structuration de l'entreprise)
- ANI du 20 décembre 2020: ajout du « C », les « conditions de travail au cœur »
 - ➔ souligne l'importance d'améliorer le travail lui-même pour renforcer la prévention en santé au travail (renvoi au **sens** du travail et replace le **salarié en tant qu'acteur** de son bien-être)
- Inscription au sein du Code du travail par la loi 2021-2018 (en vigueur depuis mars 2022): sujet de négociation collective

Dans l'histoire du droit social

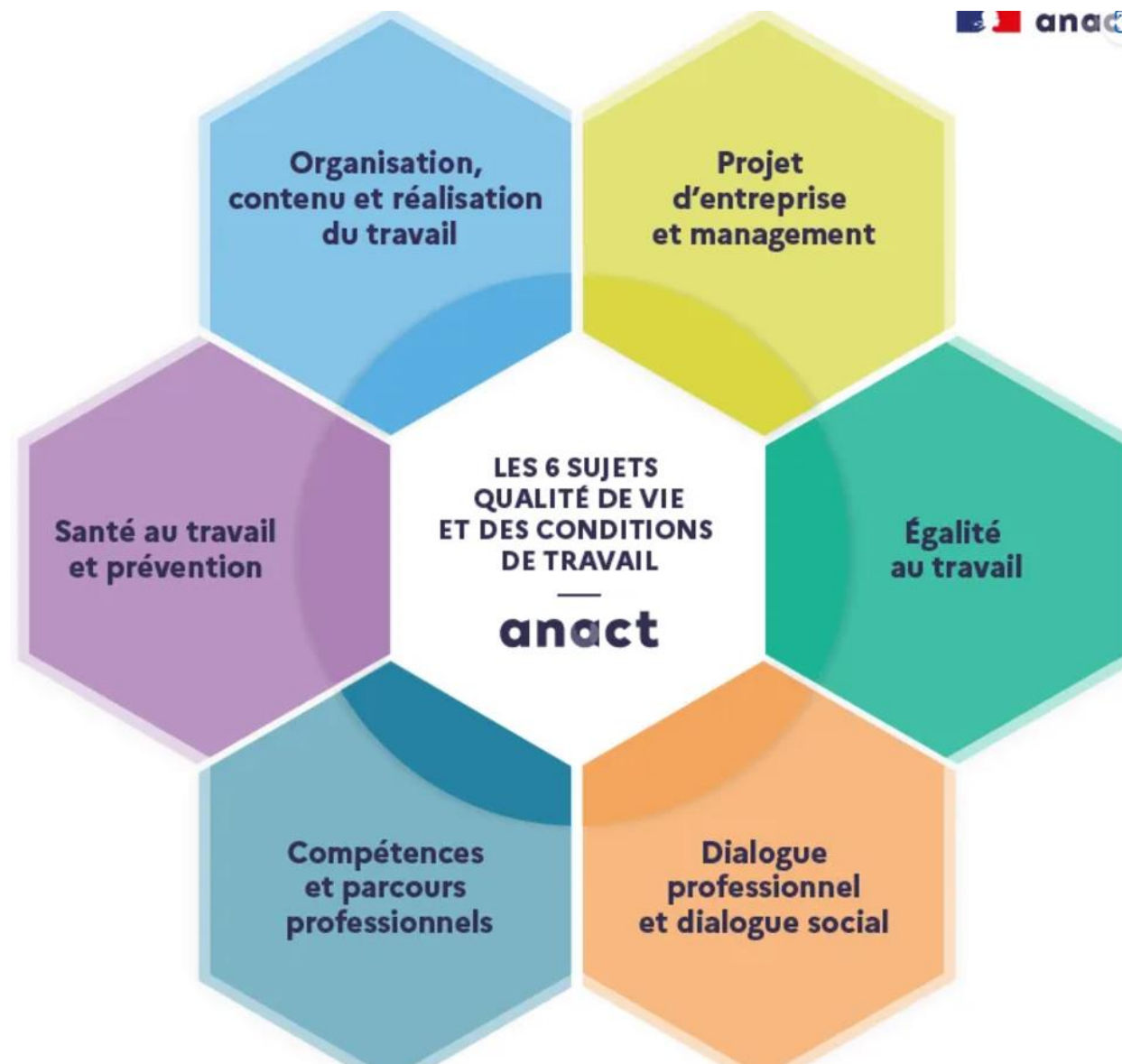
Obligation de « **santé-sécurité** »
modernisée:

= santé mentale concrètement prise en compte



Enjeu: **agir sur et par le travail** pour améliorer la santé des salariés et la performance de l'entreprise

Les 6 dimensions:

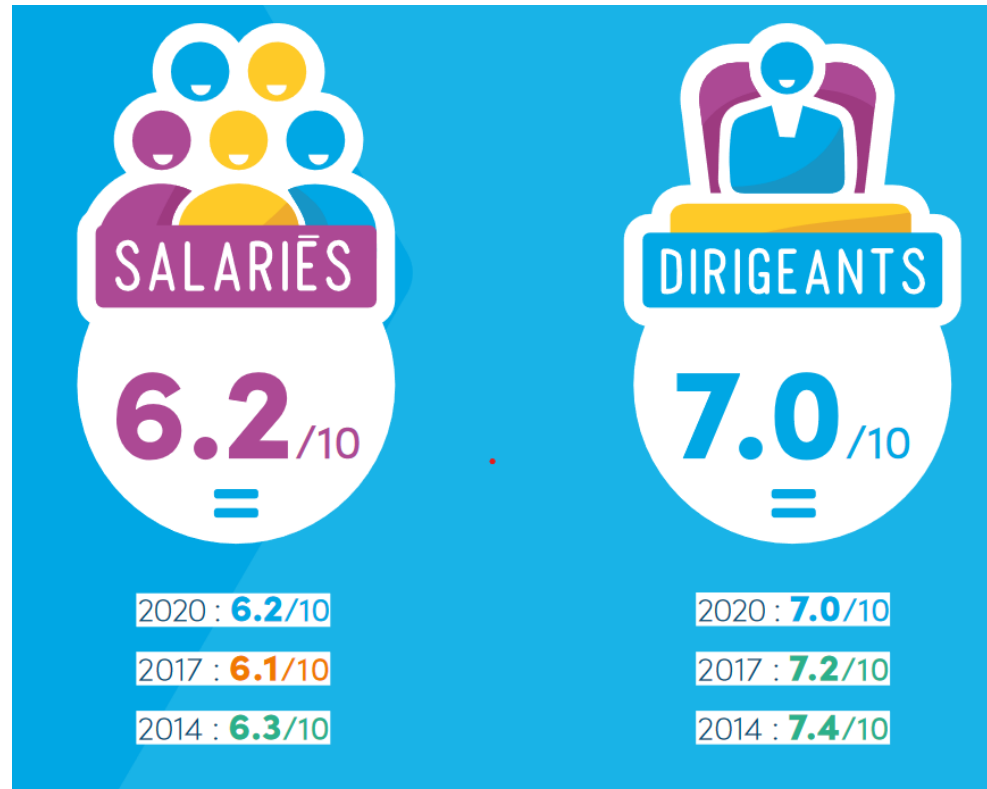


Levier d'action dans l'entreprise

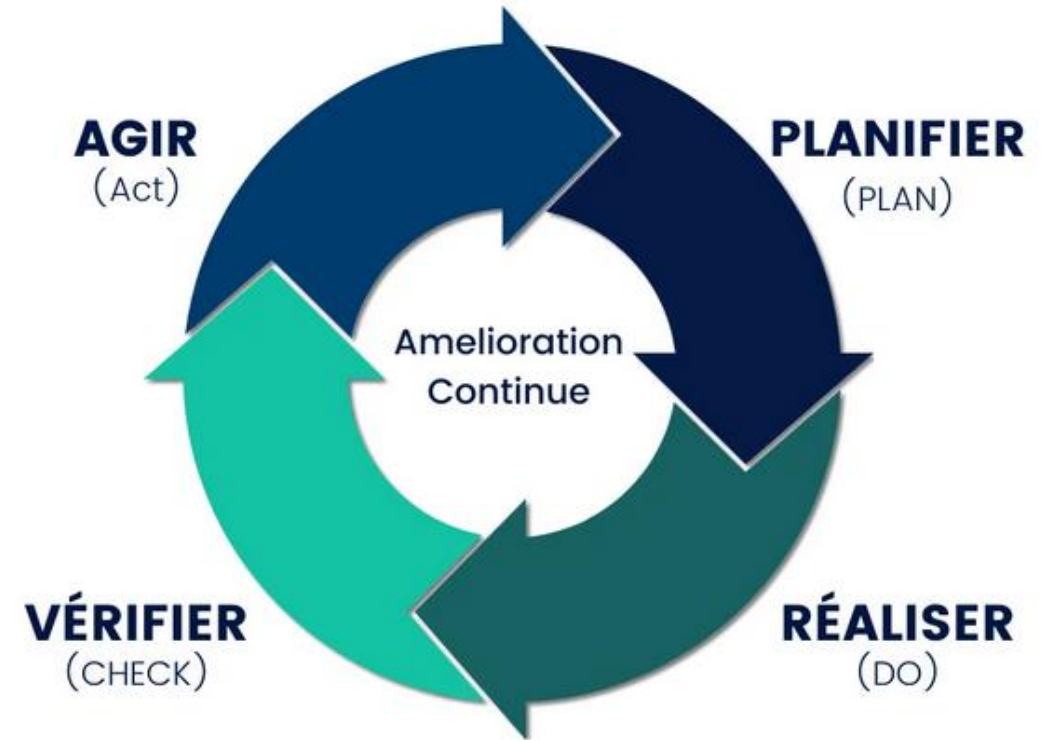
- Dialogue professionnel: entretiens institués, quotidien de travail...
- Dialogue social: obligation de négociation pour entreprise de +50 ETP



Un préalable : s'interroger, lever les tabous!



« Happiness Employer »?



ENJEUX DE LA QVCT

Etat des lieux et particularités du monde associatif

Choisir
l'intérêt
général

Qualité du travail, état des lieux et particularités du monde associatif (non lucratif)

Malo Mofakhami, Maître de conférences en sciences économiques à l'Université Sorbonne
Paris Nord

Déroulé de la présentation

1. La recherche sur la qualité du travail, état des lieux et concepts clés
2. Comparaison de la qualité du travail, quelles spécificités du monde associatif (non-lucratif)

Un état des lieux de la question du travail



SciencesPo LABORATOIRE INTERDISCIPLINAIRE D'ÉVALUATION DES POLITIQUES PUBLIQUES

LE LABORATOIRE CHERCHEURS RECHERCHE PUBLICATIONS ACTUALITÉS & ÉVÉNEMENTS RECRUTEMENTS

Accueil > Que sait-on du travail ? Un projet de médiation scientifique

12.09.2024

QUE SAIT-ON DU TRAVAIL ? UN PROJET DE MÉDIATION SCIENTIFIQUE

DESRIPTIF DU PROJET :

POSTER DU PROJET - JUILLET 2024

S'INSCRIRE À LA NEWSLETTER

AVEC LE SOUTIEN DE

UNIVERSITÉ PARIS CITÉ | FRANCE 2030

En savoir plus sur l>IDEX Université Paris Cité

<https://www.sciencespo.fr/liepp/fr/actualites/que-sait-du-travail-un-projet-de-mediation-scientifique/>

Le Monde

Consulter le journal

Actualités - Économie - Vidéos - Débats - Culture - Le Goût du Monde

EMPLOI - ÉCONOMIE

QUE SAIT-ON DU TRAVAIL ?

<https://www.lemonde.fr/que-sait-on-du-travail/>

COLLEGE DE FRANCE | la vie des idées

Politique Société Économie Arts International Philosophie Histoire Sciences Essais Recensions Entretiens

Dossier Société

Travailler mieux, un recueil de propositions

Deuxième série

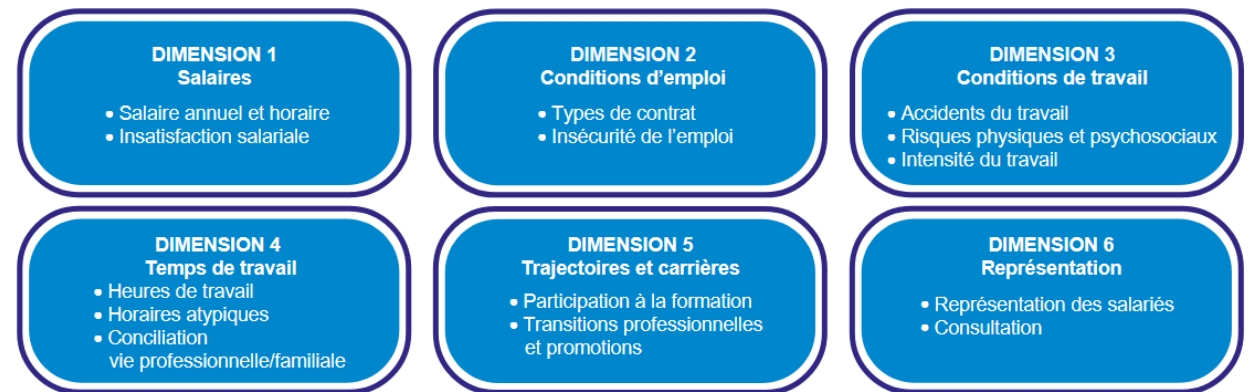
<https://laviedesidees.fr/Travailler-mieux-un-recueil-de-propositions>

Qualité du travail et de l'emploi une approche multidimensionnelles

Figure 1 – Dimensions de la qualité de l'emploi et du travail



Schéma 1 – Les six dimensions de la qualité de l'emploi et du travail



Lecture : la dimension « Conditions de travail » inclut quatre sous-dimensions : la fréquence des accidents du travail, l'exposition à des risques physiques, l'exposition à des risques psychosociaux et l'intensité du travail.

Source : France Stratégie, adapté de Amossé T., Béatriz M., Erhel C., Koubi M. et Mauroux A. (2021), « Les métiers "de deuxième ligne" de la crise du Covid-19 », *op. cit.*

La France, mauvais élève des conditions de travail

Tableau 1 : Écart à la moyenne européenne des indicateurs de qualité de l'emploi et du travail (EWCTS, 2021)

<i>Ecart (en %) des conditions de travail par rapport à la moyenne européenne (2021)</i>	Conditions d'emploi		Conditions et qualité du travail					Accès à la formation et perspectives de carrière		Temps de travail et conciliation vie familiale-vie professionnelle	
	Stabilité de l'emploi	Sécurité de l'emploi	Risques physiques	Risques biochimiques	Intensité du travail	Qualité de l'environnement de travail	Autonomie	Perspectives de carrières	Formation en emploi	Temps de travail standard	Temps de travail peu contraint
France	1,2%	6,1%	17,0%	13,8%	4,1%	-10,0%	-1,9%	-8,7%	-9,4%	2,0%	-3,9%
Allemagne	7,1%	10,0%	-7,3%	3,4%	1,7%	-9,1%	7,0%	-2,2%	8,3%	0,1%	5,0%
Italie	-9,1%	-4,4%	-0,9%	-17,7%	-1,4%	-8,6%	6,6%	-12,5%	-14,2%	-1,2%	-3,6%
Pologne	-13,7%	-12,9%	4,1%	23,1%	0,6%	-8,9%	-5,9%	-1,4%	-1,2%	-2,0%	-5,9%
Suède	3,8%	2,8%	-2,2%	2,6%	7,4%	-9,1%	-0,5%	-11,3%	4,7%	2,3%	4,4%
Royaume-Uni	0,6%	4,3%	-8,3%	8,8%	9,8%	0,7%	-4,0%	3,2%	20,6%	-1,1%	-3,3%

Source : Enquête européenne sur les conditions de vie (2021), sélection de pays.

Lecture : L'indicateur de stabilité de l'emploi en France en 2021 est supérieur à la moyenne européenne (UE 27 + Royaume-Uni + Norvège) de 1,2%. L'intensité de la couleur rouge (resp. bleue) indique l'ampleur des moins bonnes (resp. meilleures) performances de qualité de l'emploi et du travail par rapport à la moyenne des six pays sélectionnés.

Déclinaison sur le cas français, une hétérogénéité des situations

	Salaires	Conditions d'emploi	Conditions de travail		Temps de travail	Trajectoires et carrières	Représentation collective	Effectifs salariés (en millions)
			Accidents et risques physiques	Risques psychosociaux et intensité				
Groupe 1	++	++	++	-	●	++	+	2,9
Groupe 2	+	++	+	●	+	+	+	7,5
Groupe 3	-	-	--	+	+	--	-	3,1
Groupe 4	--	-	+	+	●	--	--	4,9
Groupe 5	--	-	-	+	--	--	--	3,0
Groupe 6	●	●	●	-	--	+	++	2,3

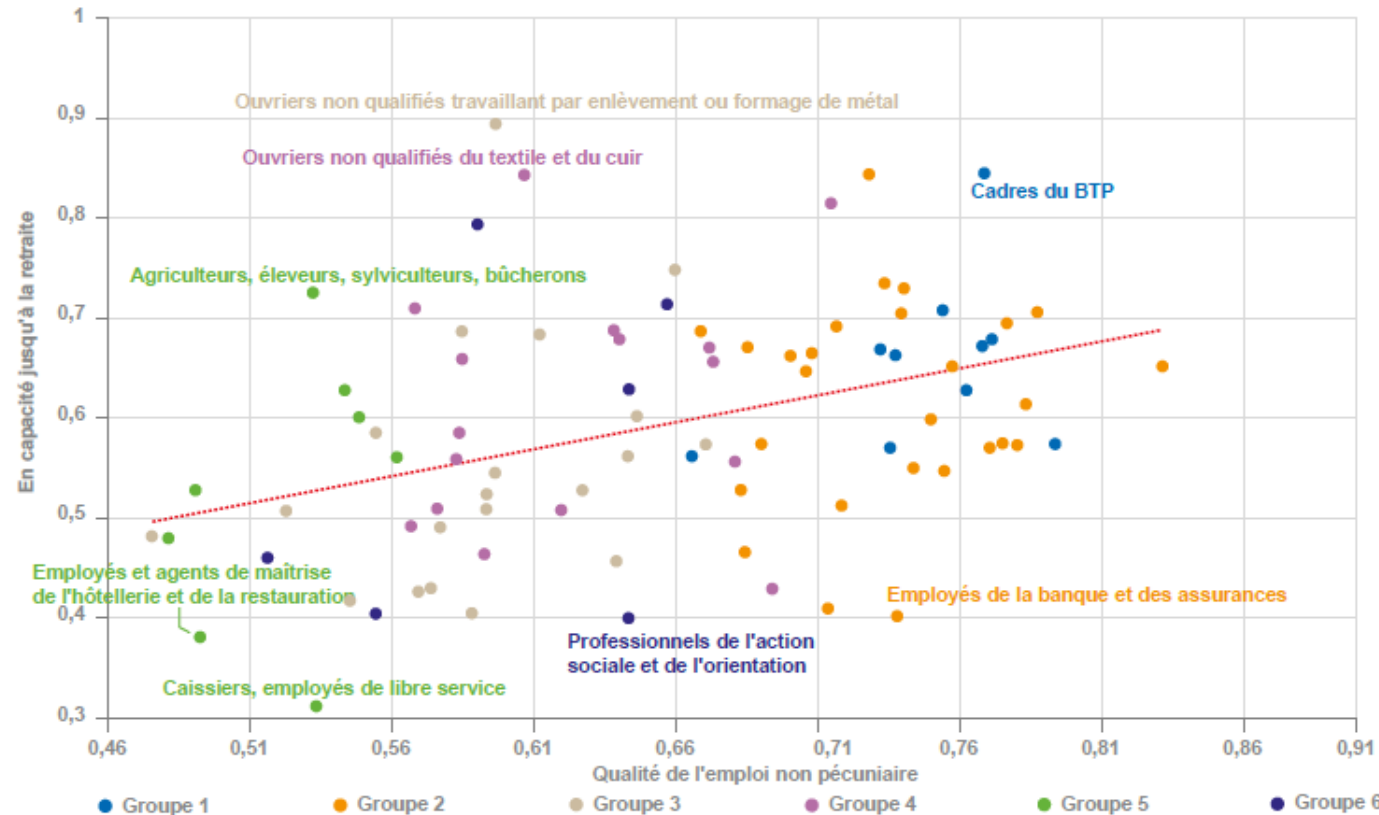
- Groupe 1 Métiers de cadres, très bien rémunérés mais soumis à une forte intensité de travail (cadres, perso études et recherche, ingénieurs...)
- Groupe 2 Métiers qualifiés des services, à faibles risques, un peu mieux rémunérés que la moy (enseignants, techniciens, cats B et C FP, employés...)
- Groupe 3 Métiers d'ouvriers (qualifiés et non qualifiés), à bas salaires et à fortes contraintes physiques
- Groupe 4 Métiers peu qualifiés, à bas salaires mais relativement protégés des contraintes physiques/horaires (agents entretien, vendeurs, ass mats...)
- Groupe 5 Métiers de la « 2^e ligne » et HCR, à très bas salaires et fortes contraintes horaires (conducteurs, aides à domicile, caissiers, employés HCR...)
- Groupe 6 Métiers du soin (santé) et de la sécurité, à fortes contraintes horaires mais avec perspectives de carrières

L'hétérogénéité de la qualité de l'emploi par métiers

- ✓ Aucune configuration de qualité de l'emploi n'est idéale : toutes peuvent faire l'objet d'une amélioration bien que toutes ne se valent pas
- ✓ La structure par catégories socioprofessionnelles (CSP) joue un rôle important
- ✓ Certaines dimensions (salaires ; trajectoires ; conditions d'emplois) sont corrélées, alors que d'autres (conditions de travail ; horaires) apparaissent comme assez discriminantes
- ✓ Des différences importantes peuvent exister au sein d'un métier entre les secteurs public et privé
- ✓ La qualité de l'emploi influence la satisfaction professionnelle et la soutenabilité du travail (capacité à travailler jusqu'à la retraite)

L'hétérogénéité de la qualité de l'emploi par métiers

Graphique 4 – Corrélation entre qualité de l'emploi non pécuniaire et capacité à poursuivre jusqu'à la retraite

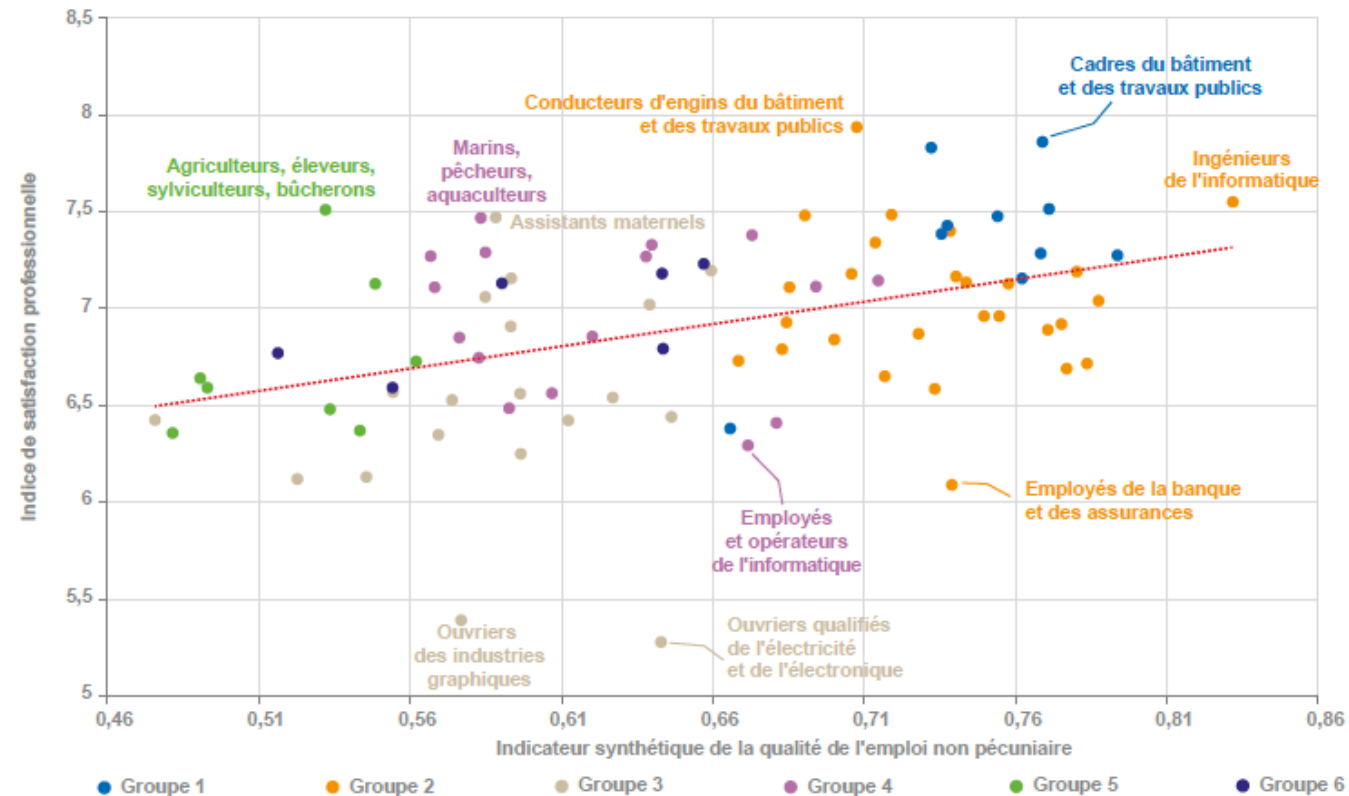


Lecture : les cadres du BTP ont un indicateur synthétique de « qualité de l'emploi non pécuniaire » de 0,769 et, 84,5 % d'entre eux se déclarent « en capacité de poursuivre le même travail jusqu'à la retraite ».

Sources : voir encadré méthodologique, calculs France Stratégie

L'hétérogénéité de la qualité de l'emploi par métiers

Graphique 3 – Corrélation entre qualité de l'emploi non pécuniaire et satisfaction professionnelle



Lecture : les marins, pêcheurs, aquaculteurs ont un indicateur synthétique de « qualité de l'emploi non pécuniaire » de 0,59 et un niveau moyen de satisfaction professionnelle de 7,5.

Sources : voir encadré méthodologique, calculs France Stratégie

Quelle situation pour les emplois
associatifs ?

Une sélection d'indicateur à partir de l'enquête *conditions de travail* 2019

Dimension	Nom de l'indicateur
Dimension 1	Insatisfaction salariale
Dimension 2	Sentiment insécurité de l'emploi
Dimension 3	Accidents déclarés
	Contraintes physiques
	Travail sous pression
	Emotion
	Sentiment d'utilité sociale
	Conflits éthiques
	Tensions avec public
	Apprendre des choses nouvelles dans mon travail
	Information/formation sur sécurité au travail
Dimension 4	Morcellement journée
	Travail de nuit
	Travail le dimanche
	Difficulté conciliation
	Imprévisibilité horaires
Dimension 6	Couverture Instance Représentatives du Personnel
	Consultation Changement
	Adhérents OS
Indicateurs complémentaires	Indice satisfaction
	Capacité retraite

Des écarts attendus, qui traduisent les spécificités du secteur associatif

Dimension	Nom de l'indicateur	Moyenne hors secteur non lucratif	Ecart personnes employées dans le secteur associatif	Ecart personnes employées dans le secteur associatif (Ajusté sur le sexe, l'âge, la profession, le secteur, la région, l'ancienneté, et la région)	Ecart personnes employées dans le secteur associatif structure de moins de 20 salariés (Ajusté sur le sexe, l'âge, la profession, le secteur, la région, l'ancienneté, et la région)
Dimension 1	Insatisfaction salariale	37%	12%	6%	4%
Dimension 2	Sentiment insécurité de l'emploi	21%	5%	3%	13%
Dimension 3	Accidents déclarés	11%	0%	0%	-2%
	Contraintes physiques	36%	-6%	-2%	-5%
	Travail sous pression	34%	-4%	-4%	-9%
	Emotion	11%	12%	9%	6%
	Sentiment d'utilité sociale	69%	15%	11%	9%
	Conflits éthiques	9%	-1%	-2%	-5%
	Tensions avec public	31%	8%	4%	2%
	Apprendre des choses nouvelles dans mon travail	79%	4%	6%	5%
	Information/formation sur sécurité au travail	44%	6%	7%	16%
Dimension 4	Morcellement journée	6%	4%	3%	3%
	Travail de nuit	5%	-3%	-1%	0%
	Travail le dimanche	17%	4%	5%	-6%
	Difficulté conciliation	18%	-1%	2%	-3%
	Imprévisibilité horaires	21%	-2%	0%	-4%
Dimension 6	Couverture Instance Représentatives du Personnel	62%	4%	3%	-4%
	Consultation Changement	15%	0%	1%	-3%
	Adhérents OS	10%	-1%	0%	-3%
Indicateurs complémentaires	Indice satisfaction	6,97	17%	34%	49%
	Capacité retraite	59%	-1%	1%	-1%

Des écarts attendus, qui traduisent les spécificités du secteur associatif

Les travailleuses et travailleurs du secteur associatif :

- Sont moins satisfait de leur niveau de rémunération
- Ont un plus fort sentiment d'insécurité de l'emploi
- Se déclarent plus fréquemment affecté émotionnellement par leur travail (bouleversé, secoué, ému)
- Ont plus de tension avec le public (pour celles et ceux dans les structures de plus de 20 employés)
- Ont des journées plus morcelées
- Travaillent plus fréquemment le dimanche (pour celles et ceux dans les structures de plus de 20 employés)
- Sont moins représentés (pour celles et ceux dans les structures de moins de 20 employés)

À l'inverse, elles et ils :

- Ont moins de contraintes physiques
- Travaillent moins fréquemment sous pression
- Ont un plus fort sentiment d'utilité sociale
- Moins de conflits éthiques
- Apprennent plus de choses
- Sont mieux informé sur les risques au travail
- Ont moins d'horaires imprévisibles
- Sont plus satisfaits au travail

Déclinaison sur le cas français, une hétérogénéité des situations

Tableau 2 – Scores obtenus sur les six dimensions par les principaux métiers

GROUPES DE MÉTIERS		DIMENSION 1 Salaires	DIMENSION 2 Conditions d'emploi	DIMENSION 3 Conditions de travail	DIMENSION 4 Temps de travail	DIMENSION 5 Trajectoires et carrières	DIMENSION 6 Représentation	Effectifs FAP
1	Cadres des services administratifs, comptables et financiers	Green	Green	Green	Green	Green	Green	623 760
	Cadres commerciaux et technico-commerciaux	Green	Green	Green	Green	Green	Green	582 468
	Cadres de la fonction publique (catégorie A et assimilés)	Green	Green	Green	Green	Green	Green	476 427
	Personnels d'études et de recherche	Green	Green	Green	Green	Green	Green	340 952
	Ingénieurs et cadres techniques de l'industrie	Green	Green	Green	Green	Green	Green	315 841
	Cadres de la banque et des assurances	Green	Green	Green	Green	Green	Green	271 937
	Cadres du bâtiment et des travaux publics	Green	Green	Green	Green	Green	Green	156 539
2	Enseignants	Green	Green	Green	Green	Green	Green	1 089 070
	Employés administratifs de la fonction publique (catégorie C et assimilés)	Red	Green	Green	Green	Green	Green	678 398
	Attachés commerciaux et représentants	Green	Green	Green	Green	Green	Green	502 540
	Techniciens et agents de maîtrise de la maintenance	Green	Green	Green	Green	Green	Green	468 590
	Techniciens des services administratifs, comptables et financiers	Green	Green	Green	Green	Green	Green	460 278
	Ingénieurs de l'informatique	Green	Green	Green	Green	Green	Green	436 915
	Professions intermédiaires admi. de la fonction publique (cat. B et assimilés)	Green	Green	Green	Green	Green	Green	411 317
	Maîtrise des magasins et intermédiaires du commerce	Green	Green	Green	Green	Green	Green	308 145
	Employés de la comptabilité	Red	Green	Green	Green	Green	Green	289 240
	Professions paramédicales	Green	Green	Green	Green	Green	Green	280 324
	Techniciens et agents de maîtrise du bâtiment et des travaux publics	Green	Green	Red	Green	Green	Green	275 137
	Techniciens et agents de maîtrise des industries mécaniques	Green	Green	Green	Green	Green	Green	255 612
	Employés de la banque et des assurances	Green	Green	Green	Green	Green	Green	236 630
	Techniciens et agents de maîtrise des industries de process	Green	Green	Green	Green	Green	Green	223 223
	Ouvriers qualifiés de la maintenance	Green	Green	Green	Green	Green	Green	198 437
	Techniciens de la banque et des assurances	Green	Green	Green	Green	Green	Green	182 008
	Professionnels de la communication et de l'information	Green	Green	Green	Green	Green	Green	179 884
	Techniciens de l'informatique	Green	Green	Green	Green	Green	Green	178 893
	Agents administratifs et commerciaux des transports et du tourisme	Green	Green	Green	Green	Green	Green	175 725
	Secrétaires de direction	Green	Green	Green	Green	Green	Green	140 005
	Ouvriers qualifiés de la réparation automobile	Red	Green	Green	Green	Green	Red	125 295
	Techniciens et agents de maîtrise de l'électricité et de l'électronique	Green	Green	Green	Green	Green	Green	124 524
	Agents d'exploits des transports	Green	Green	Green	Green	Green	Green	106 167

Déclinaison sur le cas français, une hétérogénéité des situations

3	Ouvriers qualifiés de la manutention							503 884
	Ouvriers non qualifiés de la manutention							379 834
	Ouvriers qualifiés des industries de process							306 533
	Ouvriers qualifiés du second œuvre du bâtiment							280 007
	Ouvriers qualifiés du gros œuvre du bâtiment							250 623
	Ouvriers non qualifiés des industries de process							192 554
	Ouvriers non qualifiés du gros œuvre du bâtiment, des travaux publics							186 343
	Ouvriers non qualifiés de la mécanique							163 134
	Ouvriers qualifiés travaillant par formage de métal							126 377
	Ouvriers qualifiés de la mécanique							122 164
	Ouvriers non qualifiés du second œuvre du bâtiment							121 905
	Ouvriers qualifiés travaillant par enlèvement de métal							104 344
	4	Agents d'entretien						
Vendeurs								876 828
Assistants maternels								428 033
Professionnels de l'action culturelle, sportive et surveillants								395 080
Secrétaires								390 539
Employés administratifs d'entreprise								356 138
Professionnels des arts et des spectacles								277 887
Maraîchers, jardiniers, viticulteurs								250 178
Employés de maison								174 611
Formateurs								119 673
Coiffeurs, esthéticiens								116 888
5	Conducteurs de véhicules							768 616
	Aides à domicile et aides ménagères							578 522
	Employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie et de la restauration							422 106
	Cuisiniers							378 860
	Caissiers, employés de libre service							313 319
	Agents de gardiennage et de sécurité							223 104
	Bouchers, charcutiers, boulangers							188 259
	Agriculteurs, éleveurs, sylviculteurs, bûcherons							134 086
6	Aides-soignants							737 217
	Infirmiers, sages-femmes							547 528
	Professionnels de l'action sociale et de l'orientation							366 192
	Armée, police, pompiers							361 787
	Médecins et assimilés							212 126
							23 803 912	

Lecture : les couleurs correspondent aux indicateurs synthétiques sur une échelle de couleur reposant sur une gradation de rouge foncé à vert foncé. Celle-ci prend en compte la distribution et la variation des valeurs enregistrées pour l'ensemble des métiers.

Source : France Stratégie

Merci pour votre attention

Des questions ?



Choisir
l'intérêt
général

TEMOIGNAGES

Choisir
l'intérêt
général

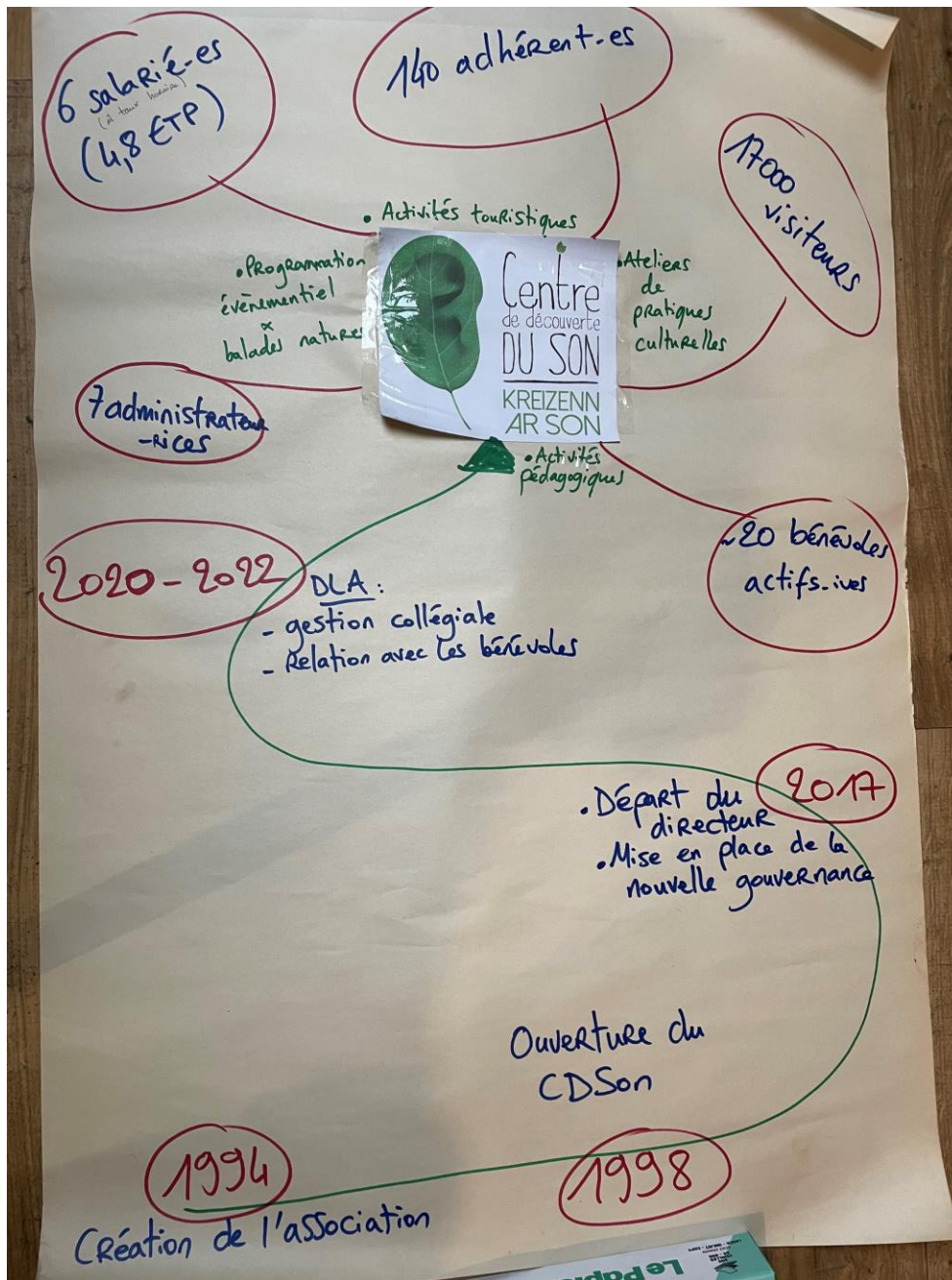
Accompagnement collectif DLA en Occitanie

- **Elizabeth ANGELIER et Emilie LOSSE**, chargées d'accompagnement DLA, Midi-Pyrénées Active Occitanie
- **Saïd IDRISSI**, directeur association ADEN-S

Le livret de présentation pour en savoir plus :
<https://urlr.me/SndwgZ>

Horizontalité dans le fonctionnement de l'équipe salariée

Sébastien TOINEN, salarié du Centre de
découverte du son



Choisir
l'intérêt
général



Tableau des pôles x tâches

Pôle Maintenances x Travaux extérieurs										
Tâches	A	B	C	D	E	F	Bur.	Béné	Val. CA	Commentaires
~	X									
~	X	X								
~			X							
~										
~			X	X						
~	X	X	X	X	X	X				
~	X							X		
~	X	X							X	

Pôle Gestion de l'accueil, boutique x billetterie

Pôle Gestion des prestations

Pôle Réseaux x Relations extérieures

Pôle Communication

Pôle Finances

Pôle Richesses Humaines x Vie associative



Choisir
l'intérêt
général

Ordre du jour
Réunion d'équipe

- Prise de note :
- Gestion du temps
- Présent. es :
- Météo du jour

A Faire :

- Pour toutes & tous :

...

- Pour A. :

...

- Pour B :

...

Informations :

...

A discuter :

...

A discuter ⊕ tard / A planifier :

- Gestion Mail

- Framagenda

- Tableaux travaux extérieurs

- A améliorer : -

...

- Points forts : -

...

...

...

Des questions ?



Choisir
l'intérêt
général

Quels points de contacts pour votre association sur la QVCT ?



La médecine du travail, et le pôle santé travail (PST) le plus proche de chez vous.

Accompagnement

Selon les régions, la médecine du travail peut intervenir dans des **situations déjà dégradées**, nécessitant un soutien psychologique.

Le-la médecin du travail est la première personne vers qui l'association employeuse peut facilement se tourner : c'est son-sa conseiller-ère en matière de santé au travail.

Il-elle peut proposer **l'intervention d'une équipe pluridisciplinaire** sur divers sujets.

La caisse d'assurance retraite et de la santé au travail (CARSAT) de votre région.

Accompagnement – Formation - Financement

Selon les régions, elle propose des accompagnements, allant jusqu'à une **intervention sur le lieu de travail**.

Elle gère également la liste des consultants en prévention des risques psychosociaux.

Selon les régions, la CARSAT propose également des **formations** sur la QVCT, et des **subventions** (sous conditions).

La Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS) et l'inspection du travail.

Information - Financement

La DREETS coordonne le plan régional de santé au travail (PRST), et est en mesure de donner l'information notamment sur les **dispositifs à disposition des associations pour pouvoir financer une démarche** de travail sur la QVCT : prestation de conseil en ressources humaines (PCRH)...

Elle peut aussi mettre à disposition des ressources de sensibilisation sur la QVCT (guides, repères communs...).



L'Agence Nationale pour l'Amélioration des conditions de travail (ANACT).

Information – Formation – Financement

Selon les régions, l'ARACT propose des **ateliers et modules de découverte** et de sensibilisation. Elle peut même proposer des **formations**.

Elle propose également des **outils d'autodiagnostic en ligne** :
autodiagnosics.anact.fr, Cap QVCT, ReflexQVT.

L'ANACT gère également le **Fonds pour l'amélioration des conditions de travail (FACT)**.

Les syndicats employeurs et salariés.

Information – Accompagnement – Formation

Hexopée, l'UDES, NEXEM, COSMOS, CGT, CFDT, Asso/Solidaires...

Ils sont nombreux à pouvoir proposer des **ressources et contenus** autour de la qualité de vie et des conditions de travail, allant de la « simple » information à la formation.

Ils peuvent être d'**une aide particulièrement précieuse pour des salariés** qui souhaitent s'outiller, allant jusqu'à un accompagnement personnalisé.

Les syndicats disposent très souvent d'antennes locales, qui peuvent être contactées.

Les Opérateurs de Compétences (OPCO)

Accompagnement – Formation

Uniformation, l'AFDAS, etc...

Les OPCO **financent et proposent des formations** sur la qualité de vie au travail, le management et l'encadrement d'équipe, gestion du temps de travail des salariés, lutte contre les VSS, droit du travail, etc...

Ils déploient également des **dispositifs d'accompagnement des organisations sur des enjeux RH**, tel que des diagnostic RH et des prestations de conseil en ressources humaines (PCRH).



Les têtes de réseaux / fédérations associatives

Information – Formation – Accompagnement

En adhérant à une tête de réseaux / fédérations associatives sectorielles de votre territoire, celle-ci peut vous apporter de l'information, des ressources, de la formation, et de l'accompagnement en fonction de ses priorités d'actions et champ de compétences.

Le réseau Guid'Asso

Information – Formation – Accompagnement

Le réseau Guid'Asso est un réseau composé de **structures locales** (associations, collectivités locales, institutions) **labellisées pour leurs missions d'accueil et d'orientation, d'information ou d'accompagnement**, qu'elles délivrent gratuitement aux associations.

Retrouvez les [cartes régionales des points d'appui](#) de votre région sur le site internet Guid'Asso de votre région.

Le Dispositif Local d'Accompagnement (DLA)

Formation – Accompagnement

Le Dispositif local d'accompagnement (DLA) accompagne gratuitement les structures d'utilité sociale (ESS) employeuses dans le développement de leurs emplois et de leurs projets.

A l'issue d'un diagnostic co-coconstruit avec la structure porteuse du DLA de votre territoire, un.e consultant.e accompagne collectivement votre structure sur les enjeux relevés comme prioritaire du diagnostic.

<https://www.info-dla.fr/>



Quelles ressources pour votre association sur la QVCT ?



Les ressources

Le baromètre d'Harmonie Mutuelle ESS : <https://www.harmonie-mutuelle.fr/marque/actualites/harmonie-mutuelle/resultats-4e-barometre-national-qualite-vie-au-travail-less>



L'enquête « Attractivité du secteur associatif et QVCT » : <https://lmahdf.org/resultats-de-lenquete-de-lorva-sur-lattractivite-du-secteur-associatif-et-la-qvct/>



Les ressources :

Le référentiel QVCT de l'ANACT : https://www.anact.fr/sites/default/files/2023-12/anact_referentiel_092023.pdf



Les ressources

- **Des fiches repères sur la QVCT** : <https://lmahdf.org/ameliorer-la-qualite-de-vie-et-les-conditions-de-travail-dans-mon-association/>



Les ressources

— **Webinaire sur la prévention des RPS (AURA)** : <https://www.pmae-aura.org/2023/03/03/replay-associations-preserver-sante-salaries-benevoles-auvergne-rhone-alpes/>



The image shows a YouTube video player thumbnail. The background is dark blue. At the top left, there is a circular logo for 'Le Mouvement Associatif Auvergne-Rhône-Alpes' and the text 'Webinaire "Associations, comment préserver la sant...' followed by 'REPLAY' and 'WEBINAIRE' in large white letters. In the top right corner, there are icons for a clock and a share arrow, with the text 'À regarder ...' and 'Partager'. The main title of the video is 'ASSOCIATIONS : COMMENT PRÉSERVER LA SANTÉ DE VOS SALARIÉ·ES ET BÉNÉVOLES ?' in large white and green letters, with a red play button icon in the center. At the bottom left, there is a logo for 'PMAE en Auvergne-Rhône-Alpes' and the text 'Regarder sur YouTube'. At the bottom right, there is the text 'MÉTHODES ET RETOURS D'EXPÉRIENCE POUR PRÉVENIR LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX' in white and green letters.



Les ressources

— **Réaliser et mettre à jour le DUERP (INRS):**<https://www.inrs.fr/publications/juridique/focus-juridiques/focus-juridique-document-unique-evaluation-risques.html>

- 1 Préparer l'évaluation
- 2 Identifier et recenser les risques
- 3 Analyser les risques
- 4 Apprécier les risques
- 5 Transcrire les résultats dans le document unique



Les ressources

Prendre soin de la santé des dirigeants associatifs : <https://en-communs.incitu.org/?PagePrincipale>



**Bienvenue sur cet espace
d'échanges,**

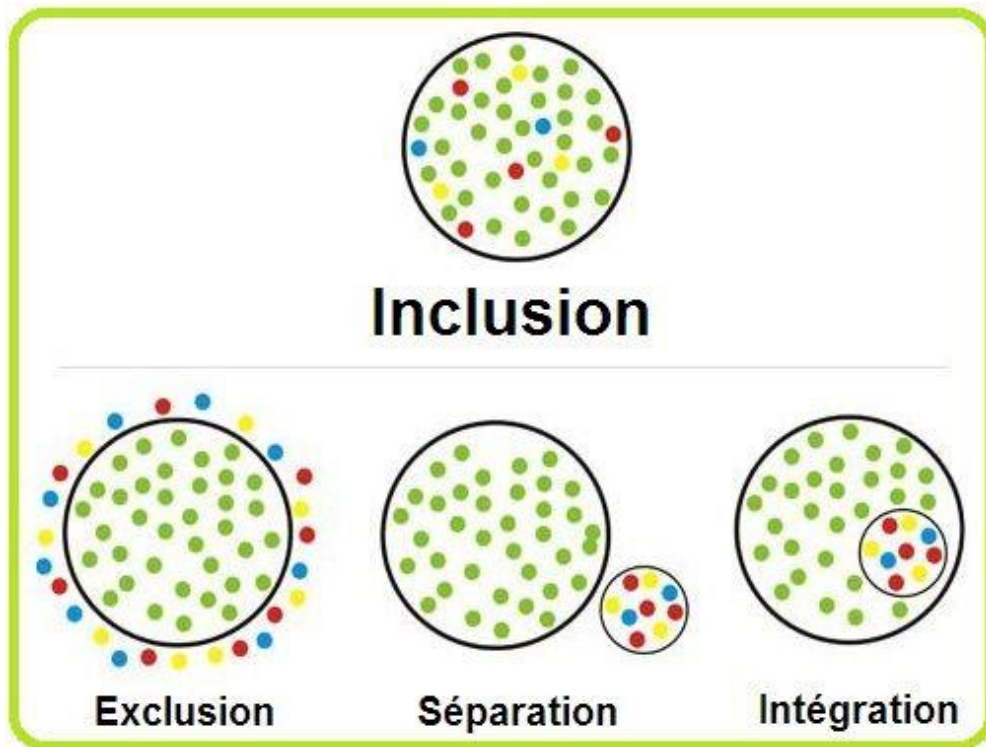
**de partages et de mises en réseau autour des
communs de gestion associative,**

animé par InCitu



Les ressources

— L' inclusiscore : <https://www.inclusiscore.org/>



mon association est-elle inclusive ?

—

LA RÉPONSE SUR
INCLUSISCORE.ORG

Le MOUVEMENT ASSOCIATIF



Les ressources

Plateforme de formation des bénévoles : <https://formations-benevoles-hautsdefrance.org/>



Les ressources

— QVCT au sein des crèches associatives: <https://www.colline-acepp.org/ressources/recherches-actions/>



Les ressources

Prévenir les risques et améliorer la QVCT dans les SIAE :



PRÉVENIR LES RISQUES ET AMÉLIORER LA QVCT DANS LES SIAE



- le guide de l'IRIAE HdeF -



Des questions ?



Choisir
l'intérêt
général

Waldeck – Prix du Mouvement associatif

Rendez-vous sur

lemouvementassociatif.org/leswaldeck/



Merci !



Choisir
l'intérêt
général