1. **Enquêtes en ligne : résultats complets**

Dans cette annexe, nous livrons l’ensemble des résultats des deux enquêtes en ligne. Pour chaque variable traitée, il y aura un tri à plat, suivi de divers croisements avec d’autres variables permettant d’en retirer des tendances et des enseignements, notamment sur les caractéristiques associées à un degré d’exposition plus important aux risques.

1. **Présentation des échantillons**

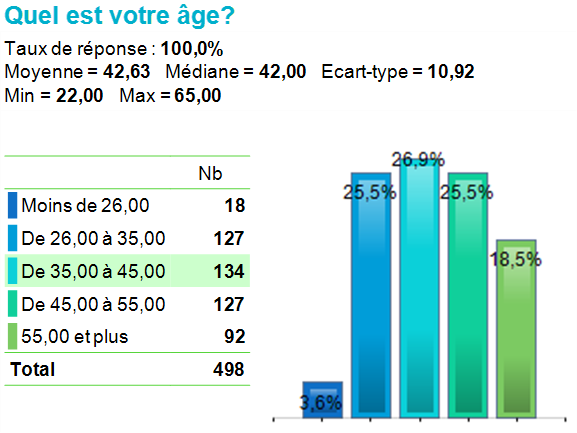
**Dans la première enquête**, 498 travailleurs du secteur ont répondu à l’enquête en ligne (dont 26,5% d’hommes). Parmi eux, nous trouvons un peu plus de 11% de répondants dont le diplôme ne dépasse pas le CESS (CESS MAX). Plus de la moitié des répondants ont un niveau de bachelier. Près de 30% ont un niveau master.

Les fonctions occupées par les répondants se répartissent en 6 catégories.



Toutes les fonctions sont représentées, sauf celle de support technique pour laquelle nous n’avons reçu que 4 réponses. La fonction psycho-médico-sociale est surreprésentée avec 37% des réponses.

La pyramide des âges de l’échantillon est légèrement plus veille que celle de la population-mère (cf. données ONSS).

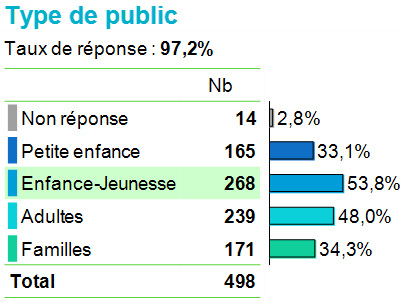
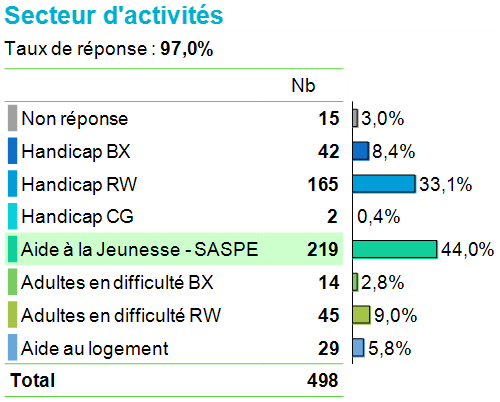


69,1% des répondants travaillent à temps plein, et 30,7% travaillent à temps partiel, parmi lesquels 11,8% sont en attente d’un temps plein. La grande majorité a un contrat à durée indéterminée (près de 90% des répondants). Près de 15% bénéficient d’une aide à l’emploi (CPE, ACS, PTP, APE…).

A l’image du champ (ONSS), 42,6% des répondants travaillent dans une petite structure de moins de 21 travailleurs. 29,3% dans une structure de taille moyenne (entre 21 et 50 travailleurs). 27,3% dans une grosse structure de plus de 50 travailleurs.

Les secteurs d’activités sont bien représentés dans notre échantillon. Seul le secteur du handicap en Communauté germanophone est trop faiblement représenté (seulement 2 réponses).

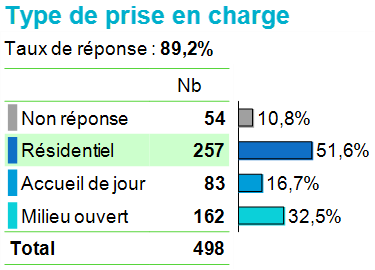
Concernant le type de public, 33% travaillent dans le domaine de la petite enfance, 53,8% travaillent avec des enfants ou adolescents, 48% avec des adultes, et 34,3% avec les familles. Une grande partie des répondants travaillent en réalité avec plusieurs de ces types de publics (par exemple, avec des enfants et leurs familles).



Nous avons réparti le type de prise en charge en trois catégories :

* Résidentiel - Hébergement collectif : les bénéficiaires y sont logés, encadrés 24h/24.
* Accueil de jour : Le travail se fait en dehors d’un hébergement collectif et en dehors du lieu de vie du bénéficiaire. Les bénéficiaires participent à des activités en journée, mais n’y résident pas, n’y logent pas.
* Travail à partir du milieu de vie (Milieu ouvert) : Le travail se fait à partir du milieu de vie (domicile, quartier, territoire…) du bénéficiaire. Le travail vise à l’intégration du bénéficiaire dans son milieu de vie.

On constate que plus de la moitié des répondants travaillent dans un secteur résidentiel, près de 17% dans un accueil de jour, et 32,5% effectuent un travail à partir du milieu de vie.



**La deuxième enquête** a permis de récolter 165 réponses de la part de travailleurs ayant, du fait de leur fonction, une responsabilité dans la gestion des risques. Parmi eux, on trouve une majorité importante de responsables des structures, que ce soit des directions, des coordinateurs, ou des managers des ressources humaines… On trouve également 15% de personnel d’encadrement (chef-éducateur, chef de groupe). En comparaison, on trouve fort peu de délégués syndicaux (à peine 11%), ou de conseillers en prévention (moins de 5%).

En ce qui concerne les secteurs représentés, celui de l’Aide aux personnes handicapées est bien représenté, avec plus de la moitié des répondants provenant de ce secteur-là. 37% proviennent de l’Aide à la jeunesse. Un peu plus de 11% proviennent de l’Aide aux adultes en difficultés ; Malheureusement, 1 seul répondant de ce secteur travaille en région bruxelloise. Le secteur de l’Aide au logement est trop peu représenté, avec à peine deux répondants. Corrélativement aux secteurs représentés, on constate que le type de prise en charge le plus représenté est le type résidentiel (24h/24) avec 64% des répondants. Les différents types de publics sont bien représentés.

Le faible taux de réponses des délégations syndicales est en partie dû à leur absence dans toute une série de structure. Parmi les répondants, en effet, seul 54,5% disent qu’il existe des organes de concertation paritaire et/ou une délégation syndicale dans leur structure.

La taille des structures des répondants se distribue en cohérence avec la réalité du secteur :



L’objectif de l’enquête étant d’avoir des informations sur les risques rencontrés par les travailleurs, notamment selon la fonction qu’ils occupent, nous avons demandé si les 6 catégories de fonction que nous avons établies étaient bien représentées dans les structures des répondants. Clairement, la fonction au cœur du métier des secteurs étudiés, à savoir la fonction éducative, est présente quasi dans toutes les structures (environ 91% des répondants l’affirment). La fonction de responsable est également largement représentée (88%). Il n’y a pas toujours de personnel PMS, mais on en retrouve ici dans 77% des cas. Le personnel d’accueil et administratif se retrouve également dans les institutions de près de ¾ des répondants. Les fonctions plus rarement présentes sont les fonctions d’encadrement (chef-éducateur, chef de groupe…) et les fonctions de support technique (entretien, petits travaux…). Ces fonctions existent dans la structure de moins de la moitié des répondants.



Quand on questionne les répondants sur le nombre de travailleurs dans l’équipe selon la fonction, on constate que la fonction éducative est bien centrale. En moyenne, on trouve une vingtaine de travailleurs de l’équipe éducative dans les structures des répondants interrogés. Cette moyenne est fortement tirée vers le haut par les données provenant des grosses structures qui sont un peu plus rares mais qui ont des grosses équipes d’éducateurs, notamment dans le secteur résidentiel. Notons un résultat étonnant, mais qui confirme notre focalisation sur cette catégorie de travailleurs : il y a en moyenne 6,19 travailleurs de la fonction de support dans les structures interrogées, ce qui est plus que la fonction PMS. Tant quantitativement que qualitativement, cette fonction demande une attention particulière (rappelons que, selon les données ONSS, 1 travailleur sur 8 relèverait de ce type de fonction).

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Type de fonction** | **Moyenne** | **Médiane** |
| Educative | 20,08 | 12 |
| Encadrement | 2,66 | 2 |
| Responsable | 1,79 | 1 |
| PMS | 5,69 | 3 |
| Support | 6,19 | 4,5 |
| Accueil/admin | 2,33 | 2 |

Un autre objectif important de l’enquête était de récolter des informations précises selon le type de service (représenté par l’agrément). Comme précisé dans le chapitre méthodologique, nous pouvons compter sur un échantillon très diversifié, avec la grande majorité des types de services représentés. Dans le handicap (AH dans la suite), tous les agréments sont touchés. Toutefois, certains types de services n’ont pas pu être touchés : dans l’aide à la jeunesse (AJ dans la suite), nous n’avons pas de réponses provenant des CPA, des SAS, des SASPE, des SF ou des SP. Dans l’aide aux adultes en difficulté (AAD dans la suite), nous n’avons qu’une réponse provenant de Bruxelles, à savoir un MA. Enfin, dans l’aide au logement (AL dans la suite), nous n’avons pas d’APL.

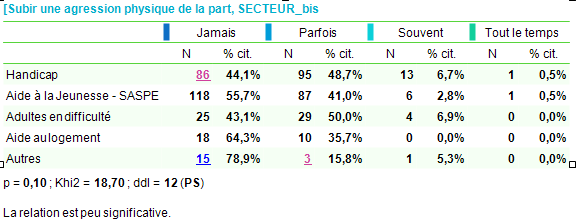
Notons aussi que pour environ la moitié des répondants, il existe plusieurs établissements où l’activité est exercée.

1. **Analyse des risques vécus : comparaisons multiples**
   1. **Les risques physiques**
      1. Subir une agression physique de la part d’un bénéficiaire

|  |  |
| --- | --- |
| Jamais | 50,6% |
| Parfois | 44% |
| Souvent | 5% |
| Tout le temps | 0,4% |

On le voit : un peu moins de la moitié des répondants a déjà rencontré ce type de risque. Toutefois, l’exposition à ce risque est majoritairement peu fréquente. Cela arrive « souvent » ou « tout le temps » pour un peu plus de 5% des répondants.

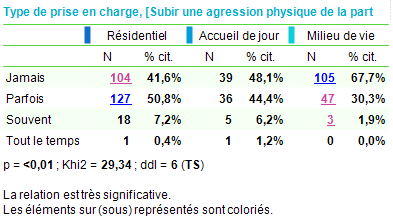
Les secteurs du handicap et de l’accueil des adultes en difficultés sont un peu plus exposés à ce risque.



La fonction administrative est protégée par rapport à ce risque. Par contre, la fonction d’encadrement et la fonction éducative sont davantage exposées.



On voit que l’exposition aux agressions des bénéficiaires est plus fréquente dans le secteur résidentiel que dans l’aide à partir du milieu de vie.



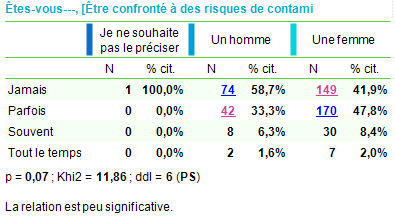
|  |  |
| --- | --- |
| **Tableau comparatif récapitulatif pour le risque : « subir une agression physique de la part d’un bénéficiaire** | |
| Sexe | Néant |
| Âge | Les jeunes de – 26 ans ont moins souvent été exposé à ce risque |
| Fonction | Admin. Protégée, fonctions éducatives (encadrement compris) + exposées |
| Niveau de qualification | Néant |
| Expérience professionnelle | Les moins de 5 ans + nombreux à ne jamais avoir eu ce risque |
| Ancienneté secteur | Idem… la probabilité de ce risque augmente avec le temps |
| Ancienneté employeur | Idem… |
| Temps de travail | A temps plein, un peu plus souvent qu’à temps partiel |
| Taille de la structure | Un peu plus souvent pour les tailles moyennes |
| Secteur | Un peu plus pour AH et MA |
| Type de prise en charge | Résidentiel + |
| Public | Néant |

* + 1. Être confronté à des risques de contamination, risques pour votre santé, du fait de la confrontation à une population en souffrance, de la présence de toxicomanies…

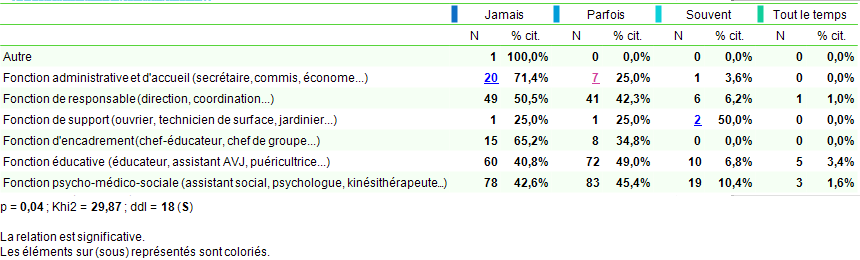
|  |  |
| --- | --- |
| Jamais | 46,4% |
| Parfois | 43,9% |
| Souvent | 7,9% |
| Tout le temps | 1,9% |

A nouveau, il s’agit d’un risque qui touche un peu plus de la moitié des répondants, mais toutefois dans une intensité faible. Notons tout de même que 10% des répondants disent être confrontés à ce risque souvent, voire tout le temps.

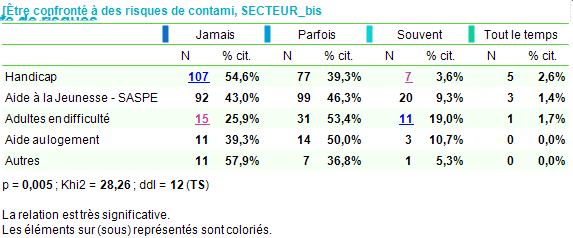
Les femmes semblent davantage confrontées à ce risque que les hommes. Comment l’interpréter ? S’agit-il d’une question de perception ? On verra en fonction du secteur.



A nouveau, la fonction administrative est davantage protégée de ce risque que les autres. Cette fois, c’est la fonction éducative, davantage que celle d’encadrement, qui est exposée à ce risque. Notons que la fonction PMS est également plus exposée que la moyenne.



Le secteur des adultes en difficulté ressort clairement comme celui qui est le plus exposé à ce risque de contamination.



|  |  |
| --- | --- |
| **Tableau comparatif récapitulatif pour le risque : « Être confronté à des risques de contamination, risques pour votre santé, du fait de la confrontation à une population en souffrance, de la présence de toxicomanies** | |
| Sexe | Les femmes davantage confrontées |
| Âge | Néant |
| Fonction | Admin moins exposée, éducative et PMS +++ |
| Niveau de qualification | Néant |
| Expérience professionnelle | Néant |
| Ancienneté secteur | Néant |
| Ancienneté employeur | Néant |
| Temps de travail | Néant |
| Taille de la structure | Néant |
| Secteur | MA plus exposé, AH le moins |
| Type de prise en charge | Néant |
| Public | Néant |

* + 1. Vous blesser en soulevant des charges importantes, en manipulant des bénéficiaires… (maux de dos, Troubles Musculo-Squelettiques, problèmes articulaires…)

|  |  |
| --- | --- |
| Jamais | 69,6% |
| Parfois | 24% |
| Souvent | 5,8% |
| Tout le temps | 0,6% |

Près de 70% des répondants disent ne jamais être exposé au risque de blessure liée au fait de soulever des charges importantes. La plupart des répondants qui sont exposés à ce risque le sont « parfois ». Pour un peu plus de 6 %, cela arrive souvent, voire tout le temps.

On constate que les CESS MAX sont légèrement plus exposés que les autres niveaux de qualification. Ils sont en tout cas moins nombreux à ne « jamais » être exposés à ce risque.



Dans le tableau ci-dessous, on voit bien que ce risque est surtout le fait des fonctions éducatives :



Difficile à interpréter, mais on constate que les travailleurs à temps partiel en attente d’un temps plein sont plus exposés au risque de se blesser. Il faut peut-être le comprendre comme l’expression d’une insatisfaction généralisée qui percole dans toutes les dimensions du travail, à partir de cette insatisfaction de départ concernant le régime de temps de travail.



Les répondants travaillant dans des petites structures sont moins exposés.



Ce risque concerne surtout le secteur du handicap. L’aide à la jeunesse semble davantage épargnée. Ce risque n’est toutefois pas absent des autres secteurs.



De façon assez logique, ce risque touche moins l’aide en milieu ouvert :



Enfin, c’est avec le public adulte que le risque semble le plus fréquent, alors qu’il est le moins fréquent dans le travail avec les familles.



|  |  |
| --- | --- |
| **Tableau comparatif récapitulatif pour le risque : « vous blesser en soulevant des charges importantes, en manipulant des bénéficiaires… »** | |
| Sexe | Néant |
| Âge | Néant |
| Fonction | La fonction éducative est la plus exposée |
| Niveau de qualification | Les CESS MAX sont un peu plus exposés (moins de « jamais ») |
| Expérience professionnelle | Néant |
| Ancienneté secteur | Néant |
| Ancienneté employeur | L’exposition augmente légèrement avec l’ancienneté |
| Temps de travail | Ceux à temps partiel en attente d’un temps plein sont + exposés |
| Taille de la structure | Petites structures moins exposées |
| Turning points | Néant (relation positive) |
| Secteur | Handicap + exposé / AJ + épargnée |
| Type de prise en charge | Aide en milieu de vie + épargnée |
| Public | Plus d’exposition avec les adultes |

* + 1. Prendre en charge des tâches physiquement éprouvantes

|  |  |
| --- | --- |
| Jamais | 57,5% |
| Parfois | 32,5% |
| Souvent | 8,1% |
| Tout le temps | 1,9% |

La réalisation de tâches physiquement éprouvantes concerne 1/10ème des répondants « souvent » ou « tout le temps ». Cela arrive également « parfois » à 1/3 des répondants.

Clairement, c’est la fonction éducative qui est la plus touchée :



A nouveau, c’est le secteur du handicap qui est le plus exposé à ce risque, et l’aide à la jeunesse la plus épargnée, même si le risque y est également présent :



Assez naturellement, le type de prise en charge « dans le milieu de vie » est moins associé à la prise en charge de tâches physiquement éprouvantes que les deux autres types de prises en charge.



|  |  |
| --- | --- |
| **Tableau comparatif récapitulatif pour le risque : « prendre en charge des tâches physiquement éprouvantes »** | |
| Sexe | Les femmes un tout petit peu plus protégées |
| Âge | Néant |
| Fonction | Fonction éducative + exposée |
| Niveau de qualification | CESS MAX + exposé, mais c’est lié à la fonction |
| Expérience professionnelle | Néant |
| Ancienneté secteur | Néant |
| Ancienneté employeur | Néant |
| Temps de travail | Temps partiel moins exposé, sauf quand en attente d’un temps plein |
| Taille de la structure | Néant |
| Turning points | Néant |
| Secteur | Handicap + exposé, AJ moins |
| Type de prise en charge | Aide dans le milieu de vie moins exposé |
| Public | Néant (même si adultes + exposés) |

* + 1. Vous blesser en utilisant des produits dangereux

Il y a très peu de répondants concernés.

* 1. **Les risques psychologiques liés aux contacts avec les bénéficiaires**
     1. Etre en permanence en contact direct avec les bénéficiaires sans avoir de lieux et/ou de moments de pause, à distance des bénéficiaires

|  |  |
| --- | --- |
| Jamais | 50,2% |
| Parfois | 28,5% |
| Souvent | 12,1% |
| Tout le temps | 9,2% |

En comparaison aux risques physiques, les risques psychologiques liés aux contacts avec les bénéficiaires, liés donc à la nature même du travail, sont beaucoup plus répandus. Le risque au cœur de l’étude, à savoir la permanence du contact direct avec les bénéficiaires, concerne la moitié des répondants.

C’est à nouveau la fonction éducative qui est la plus exposée à ce risque.



A nouveau, et de façon logique, l’aide en milieu de vie est moins exposée à ce risque :



|  |  |
| --- | --- |
| **Tableau comparatif récapitulatif pour le risque : « Être en permanence en contact direct avec les bénéficiaires… »** | |
| Sexe | Néant |
| Âge | Néant |
| Fonction | Fonction éducative plus exposée |
| Niveau de qualification | Néant |
| Expérience professionnelle | Néant |
| Ancienneté secteur | Néant |
| Ancienneté employeur | Néant |
| Temps de travail | Néant |
| Taille de la structure | Néant (+ de jamais dans les petites) |
| Turning points | Néant |
| Secteur | Néant |
| Type de prise en charge | Aide en milieu de vie moins exposée |
| Public | Néant |

* + 1. Connaître un événement difficile, comme le décès d'un bénéficiaire, d'un collègue, une plainte de parents...

|  |  |
| --- | --- |
| Jamais | 14,5% |
| Parfois | 69,9% |
| Souvent | 14,7% |
| Tout le temps | 0,8% |

La grande majorité des répondants est susceptible d’être concernée par le risque de connaître un événement difficile, potentiellement traumatisant. Mais pour la grande partie d’entre eux, si cela arrive, c’est « parfois ». Environ 15% estime que cela peut arriver souvent.

La fonction administrative est la plus épargnée. Les autres fonctions sont toutes touchées de la même manière, avec apparemment une intensité plus forte pour les fonctions d’encadrement.



De manière assez logique, la probabilité de connaître un événement difficile augmente avec l’ancienneté :



A nouveau, le secteur du handicap ressort comme étant plus exposé à ce risque, et l’AJ, ainsi que l’aide au logement, un peu plus protégées. Constatons aussi des différences dans le secteur des adultes en difficultés entre BXL et RW. Les différences entre AJ et Handicap s’expliquent parfois par la proportion variable de fonction éducative parmi les répondants des deux secteurs !



L’aide dans le milieu de vie légèrement moins exposée :



|  |  |
| --- | --- |
| **Tableau comparatif récapitulatif pour le risque : « Connaître un événement difficile… »** | |
| Sexe | Néant |
| Âge | Néant |
| Fonction | Admin. + épargnée, encadrement + intensément touchée. |
| Niveau de qualification | Néant |
| Expérience professionnelle | L’exposition augmente légèrement avec l’expérience |
| Ancienneté secteur | L’exposition augmente légèrement avec l’ancienneté |
| Ancienneté employeur | L’exposition augmente significativement avec l’ancienneté |
| Temps de travail | Néant |
| Taille de la structure | Néant (petites un peu plus épargnées) |
| Turning points | Néant |
| Secteur | Handicap + exposé, AJ et AL moins. AD BX + que RW ! |
| Type de prise en charge | Aide dans le milieu de vie moins exposée |
| Public | Néant |

* + 1. La confrontation à la souffrance des bénéficiaires

|  |  |
| --- | --- |
| Jamais | 5,8% |
| Parfois | 33,9% |
| Souvent | 41,3% |
| Tout le temps | 19% |

S’il y a bien un risque qui est inhérent à la nature du travail dans les secteurs étudiés, c’est bien la confrontation à la souffrance des bénéficiaires. Les quelques 6 % qui ne sont jamais exposés à ce risque doivent sans doute avoir une fonction à distance des bénéficiaires.

Les femmes semblent plus fréquemment confrontées à ce risque que les hommes.



Les CESS MAX seraient moins confrontés à ce risque. Comment l’interpréter ?



En effet, la fonction administrative, qui par ailleurs est plus souvent CESS MAX, est moins exposée à ce risque. Pour une fois, ce n’est pas la fonction éducative qui est la plus exposée, mais la fonction PMS.



Comme pour l’âge, il semble que l’intensité du risque diminue avec l’expérience professionnelle. C’est en fait la proportion de répondants estimant être exposés « tout le temps » à ce risque qui diminue avec l’âge et l’expérience professionnelle. Est-ce à dire que c’est la résistance au risque qui augmente avec l’expérience professionnelle ? Considérée plus souvent comme un risque en début de carrière, le travailleur se dote d’outils pour prendre distance par rapport à la souffrance des bénéficiaires et diminuer l’impact qu’elle peut avoir sur eux au fur et à mesure de leur carrière.



Une fois n’est pas coutume, c’est le secteur du handicap qui semble le moins exposé à ce risque. A l’inverse, l’intensité de l’exposition semble plus importante dans l’Aide à la jeunesse (de façon significative), et dans l’aide aux adultes en difficultés. L’aide au logement est également fortement exposée.



Le risque est plus présent dans le travail avec les familles, et avec les enfants, qu’avec les adultes.



|  |  |
| --- | --- |
| **Tableau comparatif récapitulatif pour le risque : « La confrontation à la souffrance des bénéficiaires »** | |
| Sexe | Les femmes plus exposées |
| Âge | L’intensité diminuerait avec l’âge |
| Fonction | Admin le moins, PMS le plus |
| Niveau de qualification | CESS MAX moins exposés |
| Expérience professionnelle | L’intensité diminuerait avec l’expérience |
| Ancienneté secteur | Néant (mais tendance à la diminution avec l’ancienneté) |
| Ancienneté employeur | Peu significative mais diminution avec l’ancienneté |
| Temps de travail | Néant |
| Taille de la structure | Néant |
| Turning points | Néant |
| Secteur | Handicap le moins, AJ et AD le plus |
| Type de prise en charge | Néant |
| Public | Plus avec familles et enfants |

* 1. **L’évolution des publics et des pratiques éducatives**

Pour rappel, ces questions n’ont été posées qu’aux fonctions éducatives et PMS.

* + 1. Devoir prendre en charge des bénéficiaires qui cumulent différentes problématiques complexes (double/triple diagnostic, vieillissement…)

|  |  |
| --- | --- |
| Jamais | 13,4% |
| Parfois | 35,1% |
| Souvent | 34,8% |
| Tout le temps | 16,7% |

Le risque semble plus fréquent dans le handicap, et avec moins d’intensité dans l’aide à la jeunesse.



Il semble que l’accueil de jour soit plus systématiquement exposé à ce risque que le secteur résidentiel. L’aide en milieu de vie est à nouveau un peu plus épargnée par ce risque.



|  |  |
| --- | --- |
| **Tableau comparatif récapitulatif pour le risque : « Devoir prendre en charge des bénéficiaires qui cumulent différentes problématiques complexes »** | |
| Sexe | Néant |
| Âge | Néant |
| Fonction | Néant |
| Niveau de qualification | Néant |
| Expérience professionnelle | Néant |
| Ancienneté secteur | Néant |
| Ancienneté employeur | Néant |
| Temps de travail | Néant |
| Taille de la structure | Néant |
| Turning points | Néant |
| Secteur | Handicap + et AJ moins |
| Type de prise en charge | Accueil de jour + et AMV le moins |
| Public | Néant |

* + 1. Devoir mettre en œuvre des nouveaux modes de prise en charge pour lesquels vous ne vous sentez pas suffisamment outillé

|  |  |
| --- | --- |
| Jamais | 33,9% |
| Parfois | 52,1% |
| Souvent | 12,8% |
| Tout le temps | 1,2% |

Ce risque semble relativement moins fréquent. Un tiers des répondants ne sont pas du tout concernés.

Les CESS MAX ressentent davantage ce risque que les autres.



La fonction éducative se sent légèrement plus exposée à ce risque, alors que la fonction PMS se sent plus outillée pour y faire face.



|  |  |
| --- | --- |
| **Tableau comparatif récapitulatif pour le risque : « Devoir mettre en œuvre des nouveaux modes de prise en charge pour lesquels vous ne vous sentez pas suffisamment outillé »** | |
| Sexe | Néant |
| Âge | Néant |
| Fonction | Educatif + et PMS le moins |
| Niveau de qualification | Les CESS MAX plus exposés |
| Expérience professionnelle | Néant |
| Ancienneté secteur | Néant |
| Ancienneté employeur | Néant |
| Temps de travail | Néant |
| Taille de la structure | Néant |
| Turning points | Néant |
| Secteur | Néant |
| Type de prise en charge | Milieu de vie un peu moins exposé |
| Public | Néant |

* + 1. Devoir prendre en charge un nouveau type de public pour lequel vous ne vous sentez pas suffisamment outillé

|  |  |
| --- | --- |
| Jamais | 31,9% |
| Parfois | 52,2% |
| Souvent | 13,7% |
| Tout le temps | 2,1% |

L’exposition au risque de devoir prendre en charge un nouveau type de public sans être suffisamment outillé est similaire à celle du risque précédent. Cela arrive parfois pour la majorité des répondants. Et un tiers ne se sent pas concerné par ce risque.

Les CESS MAX se sentent à nouveau plus concernés par ce risque que les autres :



La fonction éducative est plus exposée, et la fonction PMS un peu moins.



|  |  |
| --- | --- |
| **Tableau comparatif récapitulatif pour le risque : « Devoir prendre en charge un nouveau type de public pour lequel vous ne vous sentez pas suffisamment outillé »** | |
| Sexe | Néant |
| Âge | Néant |
| Fonction | Educatif + et PMS le moins |
| Niveau de qualification | CESS MAX + exposé |
| Expérience professionnelle | Néant |
| Ancienneté secteur | Néant |
| Ancienneté employeur | Néant |
| Temps de travail | Néant |
| Taille de la structure | Néant |
| Turning points |  |
| Secteur | Néant |
| Type de prise en charge | Néant |
| Public | Néant |

* 1. **L’organisation du travail**
     1. Des horaires de travail inconfortables, de nuit, de week-end, qui ne vous conviennent pas

|  |  |
| --- | --- |
| Jamais | 49,6% |
| Parfois | 38,3% |
| Souvent | 9,4% |
| Tout le temps | 2,7% |

La moitié des répondants ne sont pas concernés par ce risque. Ceux qui le sont, c’est la plupart du temps « parfois ». Pour un peu plus de 10%, c’est souvent, voire tout le temps.

Les hommes semblent plus souvent contrariés par leurs horaires que les femmes :



La fonction éducative est plus fréquemment exposée à des horaires inconfortables que les autres fonctions. La fonction administrative n’est absolument pas concernée par ce problème. La fonction PMS l’est, mais dans une bien moindre mesure.



Assez logiquement, c’est le secteur résidentiel qui est plus confronté à ce risque d’horaires inconfortables.



|  |  |
| --- | --- |
| **Tableau comparatif récapitulatif pour le risque : « Des horaires de travail inconfortables, de nuit, de week-end, qui ne vous conviennent pas »** | |
| Sexe | Les hommes plus exposés |
| Âge | Néant |
| Fonction | Educatif beaucoup plus exposé – Admin complètement épargné |
| Niveau de qualification | Néant |
| Expérience professionnelle | Néant |
| Ancienneté secteur | Néant |
| Ancienneté employeur | Néant |
| Temps de travail | Néant |
| Taille de la structure | Néant |
| Turning points |  |
| Secteur | Néant |
| Type de prise en charge | Résidentiel + exposé |
| Public | Néant |

* + 1. Devoir être en permanence disponible, joignable, même en dehors des horaires de travail…

|  |  |
| --- | --- |
| Jamais | 38,7% |
| Parfois | 36% |
| Souvent | 15% |
| Tout le temps | 10,4% |

Les hommes sont plus exposés à ce risque que les femmes. Mais il faudrait vérifier si ce n’est pas un effet de la fonction (il y a plus de responsables parmi les hommes) et donc vérifier au sein d’une même fonction.



Et en effet, comme on s’y attendait, ce sont les fonctions de responsable et d’encadrement qui sont les plus exposée à ce risque.



Les travailleurs à temps plein sont plus exposés que les travailleurs à temps partiel (logique).



Il s’agit d’un risque plus fréquent dans le secteur résidentiel.



|  |  |
| --- | --- |
| **Tableau comparatif récapitulatif pour le risque : « Devoir être en permanence disponible, joignable, même en dehors des horaires de travail »** | |
| Sexe | Hommes plus exposés |
| Âge | Néant |
| Fonction | Fonction de responsable + exposée |
| Niveau de qualification | Néant |
| Expérience professionnelle | Néant |
| Ancienneté secteur | Néant |
| Ancienneté employeur | Néant |
| Temps de travail | Temps plein plus exposés |
| Taille de la structure | Néant |
| Secteur | Néant |
| Type de prise en charge | Plus fréquent dans le secteur résidentiel |
| Public | Néant |

* + 1. Un manque de clarté de l’organisation du travail, des limites de votre fonction, qui vous insécurise dans votre travail quotidien

|  |  |
| --- | --- |
| Jamais | 23,2% |
| Parfois | 52,8% |
| Souvent | 16,4% |
| Tout le temps | 7,7% |

Le secteur du handicap est légèrement plus exposé à ce risque :



C’est le secteur d’accueil de jour qui semble plus exposé à ce problème de manque de clarté de l’organisation du travail.



|  |  |
| --- | --- |
| **Tableau comparatif récapitulatif pour le risque : « Un manque de clarté de l’organisation du travail, des limites de votre fonction, qui vous insécurise dans votre travail quotidien »** | |
| Sexe | Néant |
| Âge | Néant |
| Fonction | Néant |
| Niveau de qualification | Néant |
| Expérience professionnelle | Néant |
| Ancienneté secteur | Néant |
| Ancienneté employeur | Néant |
| Temps de travail | Néant |
| Taille de la structure | Néant |
| Secteur | Handicap un peu plus exposé |
| Type de prise en charge | Accueil de jour plus exposé |
| Public | Néant |

* + 1. Un rythme et une charge de travail trop soutenus, un travail dans l’urgence

|  |  |
| --- | --- |
| Jamais | 9,8% |
| Parfois | 50,8% |
| Souvent | 29,9% |
| Tout le temps | 9,5% |

|  |  |
| --- | --- |
| **Tableau comparatif récapitulatif pour le risque : « Un rythme et une charge de travail trop soutenus, un travail dans l’urgence »** | |
| Sexe | Néant |
| Âge | Néant |
| Fonction | Néant |
| Niveau de qualification | Néant |
| Expérience professionnelle | Néant |
| Ancienneté secteur | Néant |
| Ancienneté employeur | Néant |
| Temps de travail | Néant |
| Taille de la structure | Néant |
| Secteur | Néant |
| Type de prise en charge | Néant |
| Public | Néant |

* + 1. Un manque d’autonomie dans la gestion et l’organisation de votre travail

|  |  |
| --- | --- |
| Jamais | 51,3% |
| Parfois | 38,9% |
| Souvent | 8,7% |
| Tout le temps | 1% |

Ce risque concerne davantage les fonctions éducatives.



Il semble que l’exposition à e risque augmente légèrement avec la taille de la structure. Mais ceci est peut-être un effet de la fonction (plus d’éduc et moins de PMS dans les grosses structures).



Ce risque semble plus exprimé dans le secteur du handicap ; mais il s’agit peut-être d’un effet de la fonction



Ce risque est un peu plus fréquent dans l’accueil de jour, et un peu moins dans l’aide en milieu de vie.



|  |  |
| --- | --- |
| **Tableau comparatif récapitulatif pour le risque : « Un manque d’autonomie dans la gestion et l’organisation de votre travail »** | |
| Sexe | Néant |
| Âge | Néant |
| Fonction | Fonction éducative plus exposée |
| Niveau de qualification | Néant |
| Expérience professionnelle | Néant |
| Ancienneté secteur | Néant |
| Ancienneté employeur | Néant |
| Temps de travail | Néant |
| Taille de la structure | Augmente avec la taille |
| Turning points |  |
| Secteur | Handicap plus exposé |
| Type de prise en charge | Plus dans l’accueil de jour, moins dans l’aide en milieu de vie |
| Public | Néant |

* + 1. Etre seul pour accompagner, prendre en charge des bénéficiaires, ou organiser des activités avec des bénéficiaires (de nuit, de week-end)

Cette question n’a été posée qu’aux fonctions éducatives et PMS.

|  |  |
| --- | --- |
| Jamais | 49,7% |
| Parfois | 28% |
| Souvent | 15,2% |
| Tout le temps | 7,1% |

Il semble que ce type de situation soit plus fréquent pour les hommes que pour les femmes :



C’est également plus fréquent pour les CESS MAX, mais il doit y avoir un lien avec la fonction :



Effectivement, la fonction éducative est beaucoup plus exposée que ne l’est la fonction PMS.



Même si c’est peu significatif, il est intéressant de souligner que, cette fois, c’est le secteur des adultes en difficultés qui semble un peu plus exposé à ce risque.



Comment attendu, ce risque concerne surtout le secteur résidentiel :



|  |  |
| --- | --- |
| **Tableau comparatif récapitulatif pour le risque : « Etre seul pour accompagner, prendre en charge des bénéficiaires, ou organiser des activités avec des bénéficiaires (de nuit, de week-end) »** | |
| Sexe | Les hommes plus exposés |
| Âge | Néant |
| Fonction | Fonction éducative plus exposée |
| Niveau de qualification | CESS MAX plus exposés |
| Expérience professionnelle | Néant |
| Ancienneté secteur | Néant |
| Ancienneté employeur | Néant |
| Temps de travail | Néant |
| Taille de la structure | Néant |
| Secteur | AD plus exposé |
| Type de prise en charge | Résidentiel plus exposé |
| Public | Néant |

* 1. **Les risques liés aux conditions de travail**
     1. Travailler dans des conditions de travail difficiles (environnement matériel inadapté, bruyant, température inadéquate, pas suffisamment éclairé, avec des commodités (toilettes, cuisine, lavabos, douche…) insuffisantes…)

|  |  |
| --- | --- |
| Jamais | 38,1% |
| Parfois | 36,1% |
| Souvent | 17,9% |
| Tout le temps | 7,8% |

La fonction éducative ressent le plus ce risque, alors que la fonction de responsable semble la plus épargnée.



Le secteur du handicap semble légèrement plus touché. Mais il y a peut-être là un effet de la fonction.



L’accueil de jour est un petit peu plus concerné :



|  |  |
| --- | --- |
| **Tableau comparatif récapitulatif pour le risque : « Travailler dans des conditions de travail difficiles (environnement matériel inadapté, bruyant, température inadéquate, pas suffisamment éclairé, avec des commodités (toilettes, cuisine, lavabos, douche…) insuffisantes…) »** | |
| Sexe | Néant |
| Âge | Néant |
| Fonction | Educatif plus à risque, responsable plus épargné |
| Niveau de qualification | Néant |
| Expérience professionnelle | Néant |
| Ancienneté secteur | Néant |
| Ancienneté employeur | Néant |
| Temps de travail | Néant |
| Taille de la structure | Néant |
| Secteur | Handicap un peu plus exposé |
| Type de prise en charge | Accueil de jour le plus exposé |
| Public | Néant |

* + 1. Ne pas avoir les ressources pour bien faire votre travail, ou être « empêché » de faire votre travail correctement

|  |  |
| --- | --- |
| Jamais | 32,8% |
| Parfois | 52,7% |
| Souvent | 11,4% |
| Tout le temps | 3,1% |

Ce risque semble augmenter avec la taille de la structure.



|  |  |
| --- | --- |
| **Tableau comparatif récapitulatif pour le risque : « Ne pas avoir les ressources pour bien faire votre travail, ou être « empêché » de faire votre travail correctement »** | |
| Sexe | Néant |
| Âge | Néant |
| Fonction | Néant |
| Niveau de qualification | Néant |
| Expérience professionnelle | Néant |
| Ancienneté secteur | Néant |
| Ancienneté employeur | Néant |
| Temps de travail | Néant |
| Taille de la structure | Augmente avec la taille |
| Secteur | Néant |
| Type de prise en charge | Néant |
| Public | Néant |

* + 1. Prendre en charge des tâches routinières, répétitives

|  |  |
| --- | --- |
| Jamais | 24% |
| Parfois | 50,4% |
| Souvent | 20,4% |
| Tout le temps | 5,2% |

Ce risque touche avec plus d’intensité la fonction éducative.



La fréquence et l’intensité de ce risque augmentent avec la taille de la structure. Il y a peut-être un lien à faire avec la fonction (plus d’éduc et moins de PMS dans les grosses structures).



Le secteur du handicap est davantage touché par ce risque (lien avec la fonction également).



|  |  |
| --- | --- |
| **Tableau comparatif récapitulatif pour le risque : « Prendre en charge des tâches routinières, répétitives »** | |
| Sexe | Néant |
| Âge | Néant |
| Fonction | Fonction éducative + |
| Niveau de qualification | Néant |
| Expérience professionnelle | Néant |
| Ancienneté secteur | Néant |
| Ancienneté employeur | Néant |
| Temps de travail | Néant |
| Taille de la structure | Augmente avec la taille |
| Secteur | Handicap + |
| Type de prise en charge | Néant |
| Public | Néant |

* 1. **Risques liés au manque de reconnaissance**
     1. Le sentiment que vos compétences et votre travail ne sont pas reconnus à leur juste valeur par votre supérieur

|  |  |
| --- | --- |
| Jamais | 30,8% |
| Parfois | 39,3% |
| Souvent | 23,2% |
| Tout le temps | 6,6% |

La fonction éducative est un peu plus touchée par ce risque. Suivie de près par les PMS. Si une proportion plus importante du personnel administratif semble épargnée par ce risque, la part touchée l’est avec plus d’intensité que les autres catégories de fonctions.



Le sentiment de manque de reconnaissance augmente avec la taille de la structure.



Le secteur du handicap est plus touché par ce risque. Celui de l’AJ est plus épargné. Mais sans doute un lien avec la fonction. Remarquons également une forte différence au sein du secteur des adultes en difficulté entre Bruxelles et Région Wallonne. Il y a sans doute une autre variable qui intervient.



L’accueil de jour est un peu plus exposé à ce risque (lien avec taille ? Oui il y a plus de grosses structures dans l’accueil de jour).



|  |  |
| --- | --- |
| **Tableau comparatif récapitulatif pour le risque : « Le sentiment que vos compétences et votre travail ne sont pas reconnus à leur juste valeur par votre supérieur »** | |
| Sexe | Néant |
| Âge | Néant |
| Fonction | Educ + et admin + aussi |
| Niveau de qualification | Néant |
| Expérience professionnelle | Néant |
| Ancienneté secteur | Néant |
| Ancienneté employeur | Néant |
| Temps de travail | Néant |
| Taille de la structure | Augmente avec la taille |
| Secteur | Handicap + |
| Type de prise en charge | Accueil de jour plus exposé |
| Public | Néant |

* + 1. Le sentiment que vos compétences et votre travail ne sont pas reconnus à leur juste valeur par vos collègues

|  |  |
| --- | --- |
| Jamais | 39,1% |
| Parfois | 48,9% |
| Souvent | 10,8% |
| Tout le temps | 1,2% |

La reconnaissance des collègues est plus élevée que celle provenant du supérieur hiérarchique.

|  |  |
| --- | --- |
| **Tableau comparatif récapitulatif pour le risque : « Le sentiment que vos compétences et votre travail ne sont pas reconnus à leur juste valeur par vos collègues »** | |
| Sexe | Néant |
| Âge | Néant |
| Fonction | Néant |
| Niveau de qualification | Néant |
| Expérience professionnelle | Néant |
| Ancienneté secteur | Néant |
| Ancienneté employeur | Néant |
| Temps de travail | Néant |
| Taille de la structure | Néant |
| Secteur | Néant |
| Type de prise en charge | Néant |
| Public | Néant |

* + 1. Le sentiment que vos compétences et votre travail ne sont pas reconnus à leur juste valeur par les bénéficiaires

|  |  |
| --- | --- |
| Jamais | 47,4% |
| Parfois | 42,6% |
| Souvent | 8,7% |
| Tout le temps | 1,2% |

Les femmes sont plus exposées à ce risque.



Quelque chose d’étonnant ici : ce sentiment diminue avec l’augmentation de la taille de la structure. C’est dans les petites structures que ce sentiment est le plus élevé. Serait-ce l’effet d’une autre variable ?



En effet, cela a sans doute plus un lien avec le secteur et le type de public. On voit ici que le secteur des adultes en difficulté est le plus touché à ce sentiment de manque de reconnaissance du public. Et ce sont justement des structures plus petites. L’aide au logement est le secteur le plus touché.



|  |  |
| --- | --- |
| **Tableau comparatif récapitulatif pour le risque : « Le sentiment que vos compétences et votre travail ne sont pas reconnus à leur juste valeur par les bénéficiaires »** | |
| Sexe | Les femmes + |
| Âge | Néant |
| Fonction | Peu significatif, mais PMS + |
| Niveau de qualification | Néant |
| Expérience professionnelle | Néant |
| Ancienneté secteur | Néant |
| Ancienneté employeur | Néant |
| Temps de travail | Néant |
| Taille de la structure | Diminue avec la taille |
| Turning points |  |
| Secteur | AD et AL +++ , handicap le moins ! |
| Type de prise en charge | Néant |
| Public | Néant |

* 1. **Risques liés à la définition des tâches à prendre en charge**
     1. Devoir prendre en charge des tâches pour lesquelles vous n’avez pas les compétences requises

|  |  |
| --- | --- |
| Jamais | 42,1% |
| Parfois | 48,8% |
| Souvent | 7,7% |
| Tout le temps | 1,5% |

Les CESS MAX ressentent davantage le risque de devoir assumer de tâches sans pour autant avoir les compétences requises.



La fonction éducative est davantage touchée par ce risque. Remarquons que la fonction de responsable est également fortement touchée par ce risque, ce qui fait écho aux résultats de la phase qualitative.



Le secteur de l’Aide au logement est davantage touché par ce risque.



|  |  |
| --- | --- |
| **Tableau comparatif récapitulatif pour le risque : « Devoir prendre en charge des tâches pour lesquelles vous n’avez pas les compétences requises »** | |
| Sexe | Néant |
| Âge | Néant |
| Fonction | Educatif + mais aussi responsable + |
| Niveau de qualification | CESS MAX + |
| Expérience professionnelle | Néant |
| Ancienneté secteur | Néant |
| Ancienneté employeur | Néant |
| Temps de travail | Néant |
| Taille de la structure | Néant |
| Secteur | AL plus touché |
| Type de prise en charge | Néant |
| Public | Néant |

* + 1. Devoir accomplir des tâches d’entretien, des petits travaux alors que ce n’est pas dans votre fonction

Cette question n’a été posée qu’au personnel éducatif et PMS.

|  |  |
| --- | --- |
| Jamais | 35,2% |
| Parfois | 45,7% |
| Souvent | 14,6% |
| Tout le temps | 4,5% |

Ce risque concerne davantage la fonction éducative que la fonction PMS, qui n’en n’est toutefois pas totalement épargnée.



|  |  |
| --- | --- |
| **Tableau comparatif récapitulatif pour le risque : « Devoir accomplir des tâches d’entretien, des petits travaux alors que ce n’est pas dans votre fonction »** | |
| Sexe | Néant |
| Âge | Néant |
| Fonction | Educative + |
| Niveau de qualification | Néant |
| Expérience professionnelle | Néant |
| Ancienneté secteur | Néant |
| Ancienneté employeur | Néant |
| Temps de travail | Néant |
| Taille de la structure | Peu significatif, mais ça arrive plus souvent dans les petites, où les fonctions sont plus polyvalentes |
| Secteur | Néant |
| Type de prise en charge | Néant |
| Public | Néant |

* + 1. Devoir accomplir des tâches de nursing ou médicales (administration de médicaments) alors que ce n’est pas dans votre fonction

Cette question n’a été posée qu’aux éducateurs et PMS.

|  |  |
| --- | --- |
| Jamais | 50,4% |
| Parfois | 25,1% |
| Souvent | 12,5% |
| Tout le temps | 11,9% |

Les hommes sont davantage concernés par ce risque :



Les CESS MAX sont plus souvent confrontés à ce risque.



Ce risque concerne surtout les fonctions éducatives. Les PMS sont beaucoup moins touchés :



C’est plus fréquent dans les grosses structures, mais cela doit être lié à l’effet de la fonction.



Le secteur du handicap est beaucoup plus concerné par ce risque que le secteur de l’AJ. Mais cette différence reflète en réalité la différence entre les fonctions éducatives et PMS. Pas tout à fait car si on fait la même analyse au sein uniquement de la fonction éducative, la différence entre handicap et AJ reste la même ;



|  |  |
| --- | --- |
| **Tableau comparatif récapitulatif pour le risque : « Devoir accomplir des tâches de nursing ou médicales (administration de médicaments) alors que ce n’est pas dans votre fonction »** | |
| Sexe | Les hommes + |
| Âge | Néant |
| Fonction | Educatif + |
| Niveau de qualification | CESS MAX + |
| Expérience professionnelle | Néant |
| Ancienneté secteur | Néant |
| Ancienneté employeur | Néant |
| Temps de travail | Néant |
| Taille de la structure | Augmente avec la taille |
| Turning points |  |
| Secteur | Handicap + et AJ le moins |
| Type de prise en charge | Aide en milieu de vie presque pas concerné |
| Public | Plus avec les adultes (logique) |

* 1. **Risques liés à la dynamique d’équipe, à la collaboration**
     1. Ne pas être intégré dans l’équipe, devoir travailler essentiellement seul

|  |  |
| --- | --- |
| Jamais | 64,1% |
| Parfois | 27% |
| Souvent | 7,5% |
| Tout le temps | 1,5% |

|  |  |
| --- | --- |
| **Tableau comparatif récapitulatif pour le risque : « Ne pas être intégré dans l’équipe, devoir travailler essentiellement seul »** | |
| Sexe | Néant |
| Âge | Néant |
| Fonction | Néant |
| Niveau de qualification | Néant |
| Expérience professionnelle | Néant |
| Ancienneté secteur | Néant |
| Ancienneté employeur | Néant |
| Temps de travail | Néant |
| Taille de la structure | Néant |
| Secteur | Néant |
| Type de prise en charge | Néant |
| Public | Néant |

* + 1. Etre laissé à vous-même dans votre travail, notamment au début de votre carrière

|  |  |
| --- | --- |
| Jamais | 36,2% |
| Parfois | 42,2% |
| Souvent | 17% |
| Tout le temps | 4,6% |

|  |  |
| --- | --- |
| **Tableau comparatif récapitulatif pour le risque : « Etre laissé à vous-même dans votre travail, notamment au début de votre carrière »** | |
| Sexe | Néant |
| Âge | Néant |
| Fonction | Néant |
| Niveau de qualification | Néant |
| Expérience professionnelle | Néant |
| Ancienneté secteur | Néant |
| Ancienneté employeur | Néant |
| Temps de travail | Néant |
| Taille de la structure | Néant |
| Secteur | NS mais AL un peu + |
| Type de prise en charge | Néant |
| Public | Néant |

* + 1. Des conflits relationnels pesants avec certains de vos collègues

|  |  |
| --- | --- |
| Jamais | 28,4% |
| Parfois | 56,4% |
| Souvent | 12,2% |
| Tout le temps | 2,9% |

L’exposition à ce risque semble augmenter avec l’âge :



On observe également une tendance à l’augmentation avec l’ancienneté :



Risque plus présent dans le secteur du handicap



|  |  |
| --- | --- |
| **Tableau comparatif récapitulatif pour le risque : « Des conflits relationnels pesants avec certains de vos collègues »** | |
| Sexe | Peu significatif, les femmes un peu + |
| Âge | Augmente avec l’âge |
| Fonction | Néant |
| Niveau de qualification | Néant |
| Expérience professionnelle | Augmente avec l’expérience |
| Ancienneté secteur | Augmente avec l’ancienneté |
| Ancienneté employeur | Augmente avec l’ancienneté |
| Temps de travail | Néant |
| Taille de la structure | Néant |
| Secteur | Plus dans le handicap |
| Type de prise en charge | Néant |
| Public | Néant |

* 1. **Risques liés aux impacts sur la vie hors travail**
     1. Une rémunération insuffisante pour « joindre les deux bouts »

|  |  |
| --- | --- |
| Jamais | 35,6% |
| Parfois | 37,6% |
| Souvent | 17,7% |
| Tout le temps | 9,1% |

Ce risque semble plus fréquent pour les moins de 35 ans, ce qui peut se comprendre en regard de la plus faible rémunération en début de carrière, mais aussi des dépenses plus importantes liées au début de la vie familiale. Notons aussi que le temps plein est un peu moins fréquent en début de carrière.



La fonction éducative est un peu plus touchée que les autres.



Ce risque diminue avec la durée de la carrière :



Il diminue aussi avec l’ancienneté dans le secteur



Ce risque est légèrement plus ressenti par les travailleurs à temps partiel.



|  |  |
| --- | --- |
| **Tableau comparatif récapitulatif pour le risque : « Une rémunération insuffisante pour « joindre les deux bouts »** | |
| Sexe | Néant |
| Âge | Plus fréquent pour les moins de 35 ans |
| Fonction | Educ + |
| Niveau de qualification | Néant |
| Expérience professionnelle | Diminue avec la durée |
| Ancienneté secteur | Idem |
| Ancienneté employeur | Idem |
| Temps de travail | Temps partiel + |
| Taille de la structure | Néant |
| Turning points |  |
| Secteur | Néant |
| Type de prise en charge | Néant |
| Public | Néant |

* + 1. Avoir des conflits, des tensions entre vie professionnelle et vie familiale

|  |  |
| --- | --- |
| Jamais | 33,2% |
| Parfois | 53,1% |
| Souvent | 11,2% |
| Tout le temps | 2,5% |

|  |  |
| --- | --- |
| **Tableau comparatif récapitulatif pour le risque : « Avoir des conflits, des tensions entre vie professionnelle et vie familiale »** | |
| Sexe | Néant |
| Âge | Néant |
| Fonction | Néant |
| Niveau de qualification | Néant |
| Expérience professionnelle | Néant |
| Ancienneté secteur | Néant |
| Ancienneté employeur | Néant |
| Temps de travail | Néant |
| Taille de la structure | Néant |
| Secteur | Néant |
| Type de prise en charge | Néant |
| Public | Néant |

* 1. **Risques liés aux possibilités d’évolution et de développement professionnels**
     1. Un manque de perspectives d’évolution professionnelle

|  |  |
| --- | --- |
| 1. Jamais | 30,9% |
| Parfois | 38,6% |
| Souvent | 18,8% |
| Tout le temps | 11,7% |

Même si c’est peu significatif, le tableau ci-dessous montre que les CESS MAX ressentent davantage ce manque de perspectives d’évolution professionnelle que les autres :



La fonction éducative est la plus touchée, mais la fonction PMS n’est pas en reste, de même que la fonction administrative.



Ceux qui bénéficient d’une aide à l’emploi le ressentent davantage également :



|  |  |
| --- | --- |
| **Tableau comparatif récapitulatif pour le risque : « Un manque de perspectives d’évolution professionnelle »** | |
| Sexe | Néant |
| Âge | Néant |
| Fonction | Educ + PMS aussi et admin aussi |
| Niveau de qualification | CESS MAX + |
| Expérience professionnelle | Néant |
| Ancienneté secteur | Néant |
| Ancienneté employeur | Néant |
| Temps de travail | Néant |
| Taille de la structure | Néant |
| Secteur | Néant |
| Type de prise en charge | Néant |
| Public | Néant |

2.10.2. Une impossibilité de participer à des formations qui vous intéressent, de développer vos compétences

|  |  |
| --- | --- |
| Jamais | 46,1% |
| Parfois | 39,6% |
| Souvent | 12,4% |
| Tout le temps | 1,9% |

Les CESS MAX perçoivent ce risque comme étant plus probable que les autres répondants.



Les CDD ressentent davantage ce risque que les CDI. Ceux qui bénéficient d’une aide à l’emploi également.

|  |  |
| --- | --- |
| **Tableau comparatif récapitulatif pour le risque : « Une impossibilité de participer à des formations qui vous intéressent, de développer vos compétences »** | |
| Sexe | Néant |
| Âge | Néant |
| Fonction | Néant |
| Niveau de qualification | CESS MAX + |
| Expérience professionnelle | Néant |
| Ancienneté secteur | Néant |
| Ancienneté employeur | Tendance générale : diminue avec l’ancienneté |
| Temps de travail | Néant |
| Taille de la structure | Néant |
| Secteur | Néant |
| Type de prise en charge | Néant |
| Public | Néant |

**2.11. Risques liés à l’état général en lien avec le travail**

2.11.1. Une insatisfaction générale par rapport à votre parcours professionnel

|  |  |
| --- | --- |
| Jamais | 34% |
| Parfois | 52,2% |
| Souvent | 12,4% |
| Tout le temps | 7% |

La fonction éducative à nouveau la plus fréquemment touchée par ce risque :



|  |  |
| --- | --- |
| **Tableau comparatif récapitulatif pour le risque : « Une insatisfaction générale par rapport à votre parcours professionnel »** | |
| Sexe | Néant |
| Âge | L’insatisfaction + forte pour les 26-35 |
| Fonction | Educ. Le + |
| Niveau de qualification | Néant |
| Expérience professionnelle | Néant |
| Ancienneté secteur | Néant |
| Ancienneté employeur | Néant |
| Temps de travail | Néant |
| Taille de la structure | Néant |
| Secteur | Handicap le + (effet de la fonction) |
| Type de prise en charge | Néant |
| Public | Néant |

2.11.2. Un état de stress, de démotivation, d’épuisement

|  |  |
| --- | --- |
| Jamais | 8,9% |
| Parfois | 57,1% |
| Souvent | 27,8% |
| Tout le temps | 6,2% |

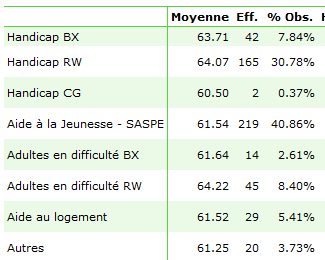
La fonction PMS est la plus touchée, suivie directement par la fonction éducative. La fonction de responsable est également fortement exposée au stress.



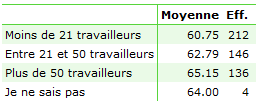
|  |  |
| --- | --- |
| **Tableau comparatif récapitulatif pour le risque : « Un état de stress, de démotivation, d’épuisement »** | |
| Sexe | Néant |
| Âge | Néant |
| Fonction | Educ. PMS. Resp. +++ |
| Niveau de qualification | Néant |
| Expérience professionnelle | Néant |
| Ancienneté secteur | Néant |
| Ancienneté employeur | Néant |
| Temps de travail | Néant |
| Taille de la structure | Néant |
| Secteur | Néant |
| Type de prise en charge | Néant |
| Public | Néant |

**2.12. Indicateur statistique global d’exposition aux risques**

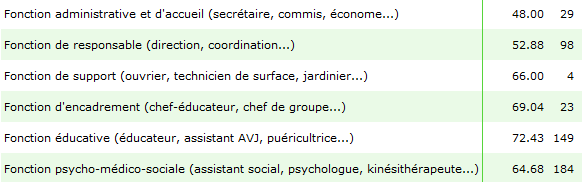
Nous avons créé un indice en additionnant l’ensemble des risques (jamais vaut « 1 » et tout le temps vaut « 4 »), ce qui nous permet d’avoir une estimation globale de l’intensité de l’exposition à l’ensemble des risques pour chaque répondant. Constat intéressant : il ne ressort aucune différence significative entre les différents secteurs :



Il n’y a pas non plus de différences entre hommes et femmes, ni selon le niveau de qualification, ni selon l’âge, ni selon le type de contrat, ni selon le fait de bénéficier ou non d’une aide à l’emploi, … On constate une différence légèrement significative entre les petites structures et les grandes structures, les secondes étant associées à un score plus élevé d’exposition aux risques.



Par contre, il y a clairement des différences très significatives entre les catégories de fonctions. Ces données confirment que la fonction éducative, en ce compris celle d’encadrement, est la fonction la plus à risque, suivi de très près par la fonction de support (mais seulement 4 répondants !). Par contre, la fonction administrative et d’accueil semble la fonction la plus épargnée, idem pour la fonction de responsable. Le point commun entre ces deux types de fonction, c’est justement le fait de ne pas être en contact permanent et direct avec les bénéficiaires. Cela soutient notre hypothèse selon laquelle la fonction constitue un axe d’analyse décisif pour comprendre l’exposition aux risques, axe davantage discriminant que d’autres comme le secteur, l’âge ou le niveau de qualification.



A partir de l’enquête « responsable », nous pouvons avoir également des informations sur les catégories de risques qui, selon les répondants, sont susceptibles de toucher les travailleurs selon leur type de fonction. Commençons par la fonction éducative :



La première catégorie de risque la plus fréquemment citée concerne les risques psychologiques liés aux contacts avec les bénéficiaires (notamment à la confrontation à la souffrance des bénéficiaires dont on a vu qu’elle concernait une grande partie des répondants dans l’enquête « travailleurs »). La deuxième catégorie de risque également fortement citée touche à l’évolution des publics et des pratiques éducatives. La troisième catégorie a trait aux risques physiques liés aux contacts avec les bénéficiaires. Clairement, ces 3 catégories ont toujours un lien avec la caractéristique principale de la nature du travail de cette fonction : le contact direct et permanent avec les bénéficiaires.



La nature du travail de la fonction d’encadrement est également imprégnée du contact avec les bénéficiaires, mais sans doute de façon plus ponctuelles, avec des espace-temps plus fréquents de prise de distance par rapport à la relation, ce qui explique que, selon les répondants, cette catégorie de personnel est moins exposée aux risques psychologiques et aux risques physiques liés aux contacts avec les bénéficiaires (ils se retrouvent en 5ème et 6ème position). Ce sont plutôt les risques liés à leur fonction d’encadrement qui sont davantage cités : les risques liés à la dynamique d’équipe, les risques liés à l’organisation du travail… Et on trouve, en deuxième position, les risques liés à l’évolution des publics et des pratiques éducatives.



Si l’enquête « travailleurs » ne nous a pas fourni beaucoup d’informations sur les risques spécifiques de la fonction de support technique (car il n’y avait que 4 répondants), l’enquête « responsable » nous procure tout de même quelques données. On découvre que les risques les plus fréquemment cités sont des risques physiques, non pas lié au contact avec les bénéficiaires, mais liés à certaines tâches (utilisation de produits dangereux, risque d’accident dans certains travaux…). La deuxième catégorie de risques touche à la dynamique d’équipe. Cela est cohérent avec la problématique ressortie de l’étape exploratoire qui avait mis en lumière la question sensible sur la place du personnel de support dans l’équipe et sur les limites de son rôle dans la prise en charge des bénéficiaires. Les questions de difficultés de communication au sein de l’équipe et de collaboration avec l’équipe éducative se sont révélées très présentes dans les entretiens avec des travailleurs de cette catégorie de personnel, comme on le verra dans la suite du rapport. La troisième catégorie de risques ressortie concerne les conditions d’emploi qui ne sont pas toujours favorables pour cette catégorie de personnel.



On ne s’étonnera pas de ce que la fonction administrative et d’accueil soit d’abord et avant tout exposée aux risques liés à l’évolution des tâches de gestion administrative. Les mauvaises conditions de travail constitueraient la deuxième catégorie de risque importante pour ces travailleurs. Les risques liés à la dynamique d’équipe sont classés en troisième position, ce qui questionne également, à l’instar de la fonction de support technique, l’intégration de ce personnel au sein de l’équipe, et la qualité de la collaboration avec eux.



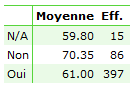
Selon les répondants, et malgré que cette fonction soit moins caractérisée par un contact permanent avec les bénéficiaires, l’accompagnement proposé par les fonctions PMS justifie que la première catégorie de risque auxquels elles sont exposées concerne, à l’instar des éducateurs, les risques psychologiques liés aux contacts avec les bénéficiaires. La deuxième catégorie a trait à l’évolution des publics et des pratiques éducatives. La troisième touche à l’évolution des tâches de gestion administrative.



La fonction de responsable (direction, coordination) serait d’abord plus fréquemment touchée par les risques liés à l’évolution des tâches de gestion administrative. Etant donné leurs responsabilités vis-à-vis de la gestion d‘équipe, il semble peu surprenant de retrouver, en deuxième position, juste après les risques de gestion administrative, les risques liés à la dynamique d’équipe. En troisième position, on retrouve de façon assez évidente les risques liés à l’organisation du travail.

* 1. **Le rôle du temps de travail**

La satisfaction vis-à-vis du temps de travail semble également être corrélé avec une intensité variable d’exposition aux risques. Ceux qui ne sont pas satisfaits de leur temps de travail contractuel sont significativement plus exposés aux risques que les autres. Nous notons que c’est particulièrement le cas pour les répondants à temps partiel qui sont en attente d’un temps plein (18 répondants dans ce cas).



* 1. **Représentations sur l’avenir**

Tous ces risques ont été étudié dans la mesure où leur apparition peut fragiliser le parcours professionnel et mener au risque ultime de perdre son emploi. A ce propos, nous avons posé certaines questions pour savoir comment les répondants se projetait dans l’avenir, comment ils mesuraient le risque de perdre leur emploi ou non. Une première question traite de la qualité de l’emploi actuel : 21,5% des répondants estiment que leur emploi est plutôt précaire. 39,3% des répondants ont une confiance faible, voire pas confiance du tout dans leur avenir professionnel.

On constate que le personnel éducatif présente la proportion la plus importante de travailleurs estiment leur situation d’emploi précaire. Le parcours passé semble aussi jouer sur la perception de la qualité de la situation actuelle : plus la personne a connu de moment de ruptures durant sa carrière, plus elle estime sa situation comme précaire.

**2.15. Focus sur les fonctions de support, administrative ou d’accueil**

Pour rappel, dans l’enquête en ligne, nous avons récolté 33 réponses du personnel de support, dont seulement 4 sont du personnel de support technique. Les 29 autres sont du personnel administratif ou d’accueil. Les résultats qui suivent concernent donc surtout le personnel administratif ou d’accueil. La fonction de support technique (entretien, ouvrier, jardinier…) sera davantage étudiée dans le volet qualitatif de l’axe 2.

Les questions spécifiques au personnel de support touchent à la question de la place de ce personnel dans le reste de l’équipe, et au rôle qu’il peut jouer auprès des bénéficiaires. Remarquons que le sentiment d’appartenir à l’équipe est assez élevé, plus de 80% étant d’accord avec cette affirmation. Environ la même proportion dit être invité aux supervisions et autres activités de l’équipe. Davantage confirment être invité aux activités récréatives, ce qui explique sans doute ce sentiment d’appartenance. Par contre, en ce qui concerne la place accordée s’agissant du volet éducatif, de la prise en charge des usagers, les résultats sont plus mitigés. Si près de 70% sont invités à participer aux réunions d’équipes, moins de la moitié considèrent que leur point de vue sur la prise en charge des bénéficiaires est pris en compte. Rappelons-nous qu’il s’agit ici essentiellement du point de vue du personnel administratif et d’accueil, et que les résultats seraient sans doute différents s’il y avait davantage de réponses du personnel technique, dont on peut faire l’hypothèse qu’il est moins intégré dans les équipes, du moins à partir des résultats qualitatifs que nous avons pu obtenir.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Filtre : fonction de support, administrative ou accueil** | **Pas du tout d’accord** | **Plutôt pas d’accord** | **Plutôt d’accord** | **Tout à fait d’accord** |
| **Vous êtes invité à participer aux réunions d’équipe** | 24,2% | 9,1% | 18,2% | 48,5% |
| **On prend en compte votre point de vue concernant la prise en charge des bénéficiaires (N = 32)** | 34,4% | 21,9% | 28,1% | 15,6% |
| **Vous vous sentez appartenir à l’équipe (N = 33)** | 3% | 15,2% | 48,5% | 33,3% |
| **Vous êtes invité aux supervisions, aux formations, aux activités de l’équipe… (N = 33)** | 9,1% | 12,1% | 48,5% | 30,3% |
| **Vous êtes invité aux activités récréatives, festivités de l’institution… (N = 33)** | 3% | 3% | 30,3% | 63,6% |

A partir de l’enquête « responsable », nous avons davantage d’informations concernant les risques rencontrés par le personnel de support et leur intégration dans l’équipe. Remarquons, tout d’abord, que le constat selon lequel ce type de personnel était en contact ponctuellement ou plus fréquemment avec les bénéficiaires se confirme fortement au niveau statistique : une proportion infime de répondants estime que ce personnel n’est jamais en contact avec les bénéficiaires. Pour le reste, il y a de petites différences selon le type de personnel de support, mais constatons que, généralement, plus de ¾ des répondants estiment que ces catégories de travailleurs on souvent, voire en permanence des contacts avec les bénéficiaires ! Le personnel administratif semble concerné de façon moins fréquente par les contacts avec les bénéficiaires.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Fréquence des contacts du personnel de support avec les bénéficiaires | **Non** | **Oui, mais très rarement** | **Oui, souvent** | **Oui, en permanence** |
| Personnel d’entretien (N = 111) | 3% | 21,5% | 45% | 30,5% |
| Personnel technique (N = 98) | 2% | 13% | 63% | 22% |
| Personnel administratif (N = 121) | 8% | 40,5% | 37% | 14,5% |
| Personnel d’accueil (N = 89) | 5,5% | 26% | 47% | 21,5% |
| Personnel de cuisine (N = 70) | 4% | 15,5% | 53% | 27% |

Les contacts du personnel de support avec les bénéficiaires sont non seulement fréquents selon la plupart des répondants, mais ils sont pour un certain nombre d’entre eux seuls lors de ces contacts (près de la moitié des répondants l’affirme). Lorsqu’ils ne sont pas seuls, ils sont soit accompagnés d’un autre membre du personnel de support (autour de 15%) ou par du personnel éducatif (autour de 40%). Le personnel de cuisine se distingue légèrement : il serait moins souvent seul et plus souvent accompagné d’un autre membre du personnel de support.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | **Seul** | **Accompagné d’un personnel éducatif** | **Accompagné d’un autre personnel support** |
| Personnel d’entretien (N = 83) | 43,5% | 43,5% | 13% |
| Personnel technique (N = 83) | 48% | 35% | 17% |
| Personnel administratif (N = 61) | 44,5% | 42,5% | 13% |
| Personnel d’accueil (N = 59) | 47,5% | 39% | 13,5% |
| Personnel de cuisine (N = 55) | 32,5% | 43,5% | 24% |

Les données confirment donc bien que le personnel de support est fréquemment en contact avec les bénéficiaires et est donc amené, à ce titre, à disposer d’informations sur ces bénéficiaires, voire à entrer en relation avec eux. Nous nous sommes dès lors demandé si ce personnel était intégré dans la réflexion d’équipe autour de la prise en charge des usagers. Une première question avait trait à la participation aux réunions d’équipe. Voici les résultats :

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Participation aux réunions d’équipe** | **Non** | **Oui, mais rarement** | **Oui, souvent** | **Oui, en permanence** |
| Personnel d’entretien (N = 107) | 54% | 27% | 14% | 5% |
| Personnel technique (N = 96) | 52% | 26% | 19% | 3% |
| Personnel administratif (N = 119) | 39,5% | 24,5% | 17,5% | 18,5% |
| Personnel d’accueil (N = 86) | 43% | 21% | 17,5% | 18,5% |
| Personnel de cuisine (N = 69) | 56,5% | 23,5% | 10% | 10% |

Alors que, comme on l’a vu, le personnel de support est fréquemment en contact avec les bénéficiaires, ils sont plus de la moitié à ne pas être conviés aux réunions d’équipe. S’ils y participent, pour un quart d’entre eux, c’est plutôt rarement. Comme on le soupçonnait, le personnel d’accueil et administratif participe davantage à ces réunions d’équipe que le personnel de support technique.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Consulté par rapport aux décisions qui concernent les bénéficiaires** | **Non** | **Oui, mais rarement** | **Oui, souvent** | **Oui, en permanence** |
| Personnel d’entretien (N = 108) | 70,5% | 20,5% | 7,5% | 1,5% |
| Personnel technique (N = 99) | 71% | 21% | 6% | 2% |
| Personnel administratif (N = 120) | 60% | 21% | 13,5% | 5,5% |
| Personnel d’accueil (N = 88) | 62,5% | 16% | 14,5% | 7% |
| Personnel de cuisine (N = 71) | 57,5% | 28% | 10% | 4,5% |

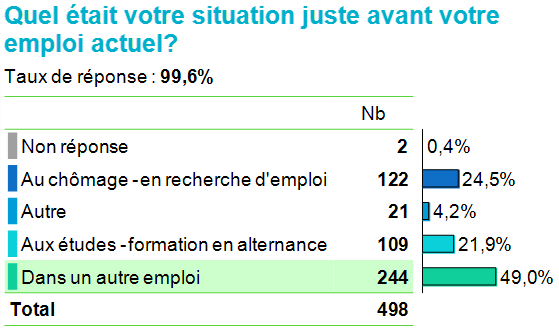
Un paradoxe se dessine dans les résultats ci-dessus. Alors qu’ils sont fréquemment en contact avec les bénéficiaires et disposent, de ce fait, d’informations importantes sur ceux-ci, ce personnel n’est que très peu consulté par rapport aux décisions qui concernent les bénéficiaires. Et quand ils le sont, c’est assez peu fréquent. Le personnel administratif ou d’accueil est à nouveau un peu mieux positionné par rapport à cet indicateur.

**3. Analyse du parcours professionnel**

* 1. **Analyse comparative des trajectoires professionnelles**

Notre enquête en ligne prévoyait certaines questions permettant d’avoir une idée du nombre d’étapes, de modifications, de bifurcations qui ont jalonné le parcours professionnel des répondants. L’objectif est de pouvoir mesurer si le parcours est corrélé avec des risques particuliers, ou varie selon certaines caractéristiques individuelles.

Une première information concerne la situation du répondant juste avant son emploi actuel. On remarque que près de la moitié des répondants occupait un autre emploi avant l’actuel, et que 22% étaient aux études. Cela signifie que pour environ 70%, il n’y pas eu de période de chômage entre la situation précédente et la situation actuelle. C’est par contre le cas pour un quart des répondants.



La situation avant l’emploi actuel varie fortement selon le type de fonction du répondant. On remarque par exemple que le personnel administratif et le personnel éducatif étaient beaucoup plus fréquemment au chômage avant l’emploi actuel. A l’inverse, les responsables et le personnel d’encadrement étaient plus souvent dans un autre emploi. Il semble donc, en regard de cette variable, que les membres du personnel éducatif et administratif connaissent des parcours plus discontinus, avec des ruptures, des moments sans emploi, ceux-ci étant apparemment davantage liés aux études ou à la formation chez le personnel éducatif qu’administratif.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Admin.** | **Resp.** | **Encad.** | **Educ.** | **PMS** |
| Dans un autre emploi | 31% | 74,5% | 65,2% | 30,9% | 48,9% |
| Aux études – en formation | 6,9% | 10,2% | 21,7% | 27,5% | 27,2% |
| Au chômage | 44,8% | 11,2% | 13% | 36,9% | 20,1% |

Une deuxième information concerne l’ancienneté considérée à trois niveaux :

* L’expérience professionnelle globale ;
* L’ancienneté dans le secteur ;
* L’ancienneté chez l’employeur actuel.

Les répondants ont en moyenne une expérience professionnelle de près de 20 ans, une ancienneté dans le secteur de près de 16 ans, et une ancienneté chez leur employeur actuel d’environ 13 ans et demi.

Si on compare ces différents paramètres selon le type de fonction, on constate que le personnel éducatif et le personnel psycho-médico-social est en moyenne plus jeune que les autres catégories de personnels. Corrélativement, ils ont une expérience professionnelle moins longue, une ancienneté dans le secteur également plus faible, et une ancienneté chez l’employeur également moins longue. On remarque que le personnel administratif se distingue également par une plus faible ancienneté que les autres. Une ancienneté moyenne faible peut être interprétée de deux manières : soit elle est le signe d’un turn over plus important dans cette fonction, soit d’une insertion plus importante de jeunes travailleurs dans la fonction (lié à l’agrandissement des structures). Le personnel d’encadrement a, quant à lui, une ancienneté chez l’employeur plus importante que les autres catégories de personnel.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Age** | **Exp. Prof.** | **Anc. Secteur** | **Anc. Empl.** |
| Administratif | 47,34 | 23,52 | 15,9 | 13,93 |
| Responsable | 47,18 | 23,66 | 18,9 | 14,46 |
| Support | 46,5 | 23,75 | 18,75 | 15,75 |
| Encadrement | 47,43 | 24,3 | 21,3 | 18,74 |
| Educatif | 41,84 | 18,72 | 16,16 | 14,41 |
| PMS | 39,6 | 16,09 | 13,31 | 12,1 |

La moyenne d’âge et d’ancienneté est plus élevée à tout niveau dans le secteur du handicap que dans les autres secteurs. Nous trouvons ensuite le secteur de l’aide à la jeunesse, suivi de celui des adultes en difficulté. L’aide au logement se distingue par un âge moyen et une ancienneté plus faible des travailleurs.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Age** | **Exp. Prof.** | **Anc. Secteur** | **Anc. Empl.** |
| Handicap | 43,79 | 20,70 | 17,57 | 15,33 |
| Aide à la jeunesse | 41,99 | 18,55 | 15,17 | 12,63 |
| Adultes en difficulté | 40,71 | 16,90 | 13,55 | 12,36 |
| Aide au logement | 38,69 | 14,00 | 9,34 | 7,10 |

Afin d’avoir une idée du nombre et du type d’étapes franchies au cours de leur parcours professionnels, on a demandé aux répondants de donner une estimation du nombre de fois que les événements cités leurs sont arrivés depuis qu’ils travaillent dans un des secteurs que nous étudions.

Dans l’ordre d’importance, nous constatons que l’événement le plus fréquent au cours de la carrière au sein du secteur est le fait de reprendre des études ou une formation. Près de 62% des répondants ont vécu au moins une fois cette situation. L’ensemble des répondants a connu en moyenne 2,24 fois cette situation. Le changement de fonction est le deuxième événement le plus fréquent avec une moyenne d’1,78 sur l’ensemble des répondants. 68,5% des répondants ont pris au moins une fois en charge une nouvelle fonction au cours de leur parcours dans un des secteurs étudiés. Le changement d’employeur a touché 46% des répondants, avec une moyenne d’1,14. La fin d’un CDD est un événement qui est arrivé en moyenne 1 fois sur le parcours. Mais cette moyenne est tirée vers le haut par un nombre faible de répondants qui ont connu un grand nombre de fois cet événement.

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Evénements classés par ordre d’importance ↓** | **0** | **1** | **2** | **3 – 5** | **6 et +** | **Moy.** |
| Reprendre des études, une formation (N = 455) | 173 | 127 | 57 | 52 | 46 | 2,24 |
| Prendre en charge une nouvelle fonction (N = 459) | 145 | 127 | 80 | 87 | 20 | 1,78 |
| Travailler chez un nouvel employeur (N = 444) | 240 | 90 | 33 | 65 | 16 | 1,14 |
| Fin de CDD (N = 433) | 267 | 65 | 49 | 40 | 12 | 0,99 |
| Ecartement et repos de maternité (N = 452) | 279 | 67 | 80 | 26 | 0 | 0,68 |
| Travailler dans un nouveau secteur (N = 440) | 289 | 97 | 28 | 23 | 3 | 0,59 |
| Harcèlement au travail (N = 439) | 336 | 62 | 21 | 11 | 9 | 0,57 |
| Congé de maladie de longue durée (physique) (N = 437) | 333 | 61 | 25 | 12 | 6 | 0,51 |
| Congé pour raisons personnelles (N = 439) | 332 | 72 | 16 | 16 | 3 | 0,45 |
| Donner votre démission (N = 437) | 325 | 65 | 29 | 16 | 2 | 0,43 |
| Vous retrouver sans emploi (N = 431) | 331 | 68 | 19 | 10 | 3 | 0,38 |
| Accident de travail (N = 435) | 344 | 68 | 15 | 7 | 1 | 0,30 |
| Avoir un accident (hors travail) (N = 437) | 354 | 63 | 13 | 7 | 0 | 0,26 |
| Congé de maladie de longue durée (burnout) (N = 435) | 374 | 49 | 9 | 3 | 0 | 0,18 |
| Être licencié (N = 429) | 386 | 34 | 7 | 1 | 1 | 0,14 |

A partir de ces données, on peut construire un premier indicateur qui nous donne un aperçu du nombre de « bifurcations » au cours de la carrière dans le secteur. Cet indicateur pourra ensuite être croisé avec d’autres caractéristiques :



Si on compare les secteurs concernant les parcours professionnels, on peut rendre compte de certaines spécificités, tout en étant prudent dans la mesure où les événements relatés n’ont pas nécessairement eu lieu dans le secteur actuel. Il faudrait pour cela refaire l’analyse en limitant à ceux qui n’ont jamais changé de secteur.

Ce qu’on constate toutefois, à partir des secteurs :

* Les deux plus gros secteurs, à savoir l’aide à la jeunesse et le handicap, sont proches pour la plupart des événements, sauf deux : Avoir connu une fin de CDD semble beaucoup plus fréquent dans le handicap que dans l’aide à la jeunesse. Les accidents de travail sont également plus fréquents dans le secteur du handicap.
* Le secteur du handicap se distingue par une moyenne plus importante de congés de maladie de longue durée (pour raisons physiques), également du nombre d’accidents de travail.
* Le secteur des adultes en difficulté se distingue par une moyenne plus faible de changement de fonction et de reprise d’études ou de formation.
* Le secteur de l’aide au logement ressort de façon assez remarquable sur un grand nombre d’items : C’est là qu’on retrouve la moyenne la plus élevée du nombre de changements de fonction, de reprises d’étude et de prises de congés pour raisons personnelles. C’est là aussi qu’on retrouve les moyennes les plus faibles concernant les congés de maladie de longue durée (physique ou burnout), les accidents de travail, ou le harcèlement au travail. Avec beaucoup de prudence étant donné l’échantillon (une trentaine de répondants de l’aide au logement), ces résultats nous mènent à penser que les travailleurs du secteur de l’aide au logement sont davantage protégés par rapport à toute une série de risques qui fragilisent le parcours professionnel, et au contraire privilégiés par rapport à des événements qui peuvent renforcer le parcours.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Moyenne** | **Aide à la jeunesse** | **Handicap** | **Adultes en difficulté** | **Aide au logement** |
| Prendre en charge une nouvelle fonction | 1,73 | 1,81 | 1,69 | 2,11 |
| Reprendre des études, une formation | 2,22 | 2,23 | 1,94 | 2,82 |
| Travailler chez un nouvel employeur | 1,25 | 1,1 | 1,12 | 1 |
| Travailler dans un nouveau secteur | 0,58 | 0,56 | 0,68 | 0,59 |
| Donner votre démission | 0,49 | 0,4 | 0,45 | 0,38 |
| Être licencié | 0,15 | 0,13 | 0,08 | 0,04 |
| Fin de CDD | 0,77 | 1,21 | 1,06 | 0,72 |
| Vous retrouver sans emploi | 0,32 | 0,45 | 0,39 | 0,35 |
| Congé de maladie de longue durée (physique) | 0,42 | 0,66 | 0,27 | 0,08 |
| Ecartement et repos de maternité | 0,76 | 0,68 | 0,5 | 0,38 |
| Congé de maladie de longue durée (burnout) | 0,18 | 0,18 | 0,1 | <0,01 |
| Avoir un accident (hors travail) | 0,23 | 0,34 | 0,1 | <0,01 |
| Congé pour raisons personnelles | 0,37 | 0,47 | 0,76 | 1,04 |
| Accident de travail | 0,19 | 0,43 | 0,19 | 0,08 |
| Harcèlement au travail | 0,58 | 0,61 | 0,46 | 0,04 |

Si on compare les parcours professionnels selon la fonction, voici ce qu’on peut constater :

* Le personnel éducatif a connu plus souvent une fin de CDD et des périodes sans emploi que les autres. A l’inverse, ces travailleurs ont le plus rarement donné leur démission. Ce personnel se distingue également par une moyenne plus importante de congés de maladie de longue durée, pour raisons physiques ou mentales, peut-être à mettre en lien avec une moyenne plus importante d’accidents du travail ainsi que d’épisodes d’harcèlement au travail.
* Le personnel PMS se distingue par une plus faible moyenne de changement de secteur et de licenciement.
* Le personnel de direction ou de coordination ont plus fréquemment changé d’emploi, que ce soit chez un nouvel employeur, ou pour un nouveau secteur. Corrélativement sans doute, ils ont plus souvent donné leur démission à un emploi. Ils connaissent en moyenne moins souvent de congés de maladie de longue durée et prennent en moyenne le moins souvent de congés pour raisons personnelles.
* Le personnel d’encadrement connait la moyenne la plus importante de changement de fonction (notamment pour accéder à une fonction d‘encadrement), et de reprise d’étude ou de formation. Au contraire, ils ont connu le moins souvent une fin de CDD, ou une période sans emploi. Presqu’aucun n’a eu un congé de maladie de longue durée pour raison de burnout.
* Le personnel administratif et d’accueil est celui qui a connu en moyenne le plus de situations de licenciement. Par contre, cette fonction est caractérisée par une plus faible mobilité, avec la moyenne la plus faible de changement de fonction ou de changement d’employeur, et quasiment la plus faible concernant le changement de secteur. Ces travailleurs sont aussi ceux qui ont le moins souvent repris des études ou une formation. Ils ont connu également le moins souvent un accident de travail ou du harcèlement au travail.

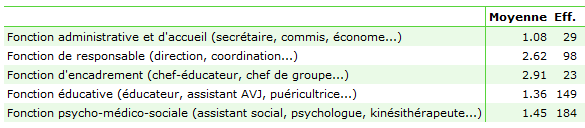
|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Moyenne[[1]](#footnote-1)** | **Educ** | **PMS** | **Resp.** | **Encadr.** | **Admin.** |
| Prendre en charge une nouvelle fonction | 1,36 | 1,45 | 2,62 | 2,91 | 1,08 |
| Reprendre des études, une formation | 2,44 | 1,99 | 2,45 | 3,68 | 1,37 |
| Travailler chez un nouvel employeur | 1,08 | 0,92 | 1,67 | 1,48 | 0,67 |
| Travailler dans un nouveau secteur | 0,59 | 0,51 | 0,73 | 0,62 | 0,52 |
| Donner votre démission | 0,19 | 0,42 | 0,79 | 0,45 | 0,39 |
| Être licencié | 0,19 | 0,07 | 0,11 | 0,2 | 0,35 |
| Fin de CDD | 1,49 | 0,82 | 0,73 | 0,65 | 0,71 |
| Vous retrouver sans emploi | 0,55 | 0,27 | 0,36 | 0,25 | 0,39 |
| Congé de maladie de longue durée (physique) | 0,86 | 0,43 | 0,11 | 0,25 | 0,83 |
| Ecartement et repos de maternité | 0,67 | 0,83 | 0,54 | 0,7 | 0,6 |
| Congé de maladie de longue durée (burnout) | 0,25 | 0,21 | 0,05 | <0,01 | 0,13 |
| Avoir un accident (hors travail) | 0,38 | 0,2 | 0,15 | 0,3 | 0,3 |
| Congé pour raisons personnelles | 0,35 | 0,7 | 0,15 | 0,57 | 0,17 |
| Accident de travail | 0,57 | 0,17 | 0,18 | 0,25 | <0,01 |
| Harcèlement au travail | 0,84 | 0,56 | 0,37 | 0,25 | 0,16 |

**3.2. Les types de bifurcations à la loupe**

3.2.1. Prendre en charge une nouvelle fonction

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Nombre de fois durant le parcours | Effectif | % |
| 0 | 145 | 31,6% |
| 1 | 127 | 27,7% |
| 2 | 80 | 17,4% |
| 3-5 | 87 | 19% |
| 6 et + | 20 | 4,4% |
| TOTAL | 459 |  |

C’est la fonction d’encadrement qui a connu le nombre le plus élevé de changement de fonction. La fonction de responsable également. Alors que la fonction administrative et d’accueil a connu très peu souvent un changement de fonction.

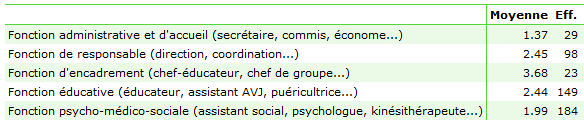


|  |  |
| --- | --- |
| **Prendre en charge une nouvelle fonction** | |
| Sexe | Les hommes un peu plus (2,13 contre 1,65) |
| Âge | Augmente avec l’âge (logique) |
| Fonction | Encadrement et responsable ++ |
| Niveau de qualification | Néant |
| Expérience professionnelle | Néant |
| Ancienneté secteur | Néant |
| Ancienneté employeur | Néant |
| Temps de travail | Néant |
| Taille de la structure | Néant |
| Turning points |  |
| Secteur | Néant |
| Type de prise en charge | Néant |
| Public | Néant |

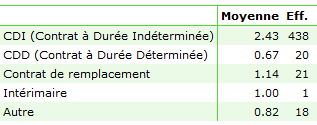
3.2.2. Reprendre des études, une formation

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Nombre de fois durant le parcours | Effectif | % |
| 0 | 173 | 38% |
| 1 | 127 | 27,9% |
| 2 | 57 | 12,5% |
| 3-5 | 52 | 11,4% |
| 6 et + | 46 | 10,1% |
| TOTAL | 455 |  |

La fonction d’encadrement a beaucoup plus souvent repris des études ou une formation que les autres fonctions. La fonction éducative se forme également assez souvent, en comparaison à la fonction administrative notamment (et autant que la fonction de responsable).



Il semble que la reprise d’étude ou de formation est bien moins fréquente pour les travailleurs ayant un contrat temporaire, à durée déterminée :



|  |  |
| --- | --- |
| **Reprendre des études, une formation** | |
| Sexe | Néant |
| Âge | Augmente avec l’âge (logique) |
| Fonction | Encadrement + |
| Niveau de qualification | Néant |
| Expérience professionnelle | Augmente avec l’expérience |
| Ancienneté secteur | Idem |
| Ancienneté employeur | Globalement idem |
| Temps de travail | Néant |
| Taille de la structure | Néant |
| Secteur | Néant |
| Type de prise en charge | Néant |
| Public | Néant |

3.2.3. Travailler chez un nouvel employeur

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Nombre de fois durant le parcours | Effectif | % |
| 0 | 240 | 54,1% |
| 1 | 90 | 20,3% |
| 2 | 33 | 7,4% |
| 3-5 | 65 | 14,6% |
| 6 et + | 16 | 3,6% |
| TOTAL | 444 |  |

Ceux qui ont un contrat à durée déterminée ou un contrat de remplacement ont fort logiquement plus souvent changé d’employeur.

|  |  |
| --- | --- |
| **Travailler chez un nouvel employeur** | |
| Sexe | Néant |
| Âge | Néant |
| Fonction | Néant |
| Niveau de qualification | Néant |
| Expérience professionnelle |  |
| Ancienneté secteur |  |
| Ancienneté employeur |  |
| Temps de travail | Néant |
| Taille de la structure | Néant |
| Secteur | Néant |
| Type de prise en charge | Néant |
| Public | Néant |

3.2.4. Travailler dans un nouveau secteur

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Nombre de fois durant le parcours | Effectif | % |
| 0 | 289 | 65,7% |
| 1 | 97 | 22% |
| 2 | 28 | 6,4% |
| 3-5 | 23 | 5,2% |
| 6 et + | 3 | 0,7% |
| TOTAL | 440 |  |

|  |  |
| --- | --- |
| **Travailler dans un nouveau secteur** | |
| Sexe | Néant |
| Âge | Augmente avec l’âge (logique) |
| Fonction | Néant |
| Niveau de qualification | Néant |
| Expérience professionnelle | Néant |
| Ancienneté secteur | Néant |
| Ancienneté employeur | Néant |
| Temps de travail | Néant |
| Taille de la structure | Néant |
| Secteur | Néant |
| Type de prise en charge | Néant |
| Public | Néant |

3.2.5. Donner votre démission

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Nombre de fois durant le parcours | Effectif | % |
| 0 | 325 | 74,4% |
| 1 | 65 | 14,9% |
| 2 | 29 | 6,6% |
| 3-5 | 16 | 3,7% |
| 6 et + | 2 | 0,5% |
| TOTAL | 437 |  |

|  |  |
| --- | --- |
| **Donner votre démission** | |
| Sexe | Néant |
| Âge | Augmente avec l’âge (logique) |
| Fonction | Responsable + / éducatif le moins |
| Niveau de qualification | Moins fréquent pour les CESS MAX |
| Expérience professionnelle | Néant |
| Ancienneté secteur | Néant |
| Ancienneté employeur | Néant |
| Temps de travail | Néant |
| Taille de la structure | Néant |
| Secteur | Néant |
| Type de prise en charge | Néant |
| Public | Néant |

3.2.6. Être licencié

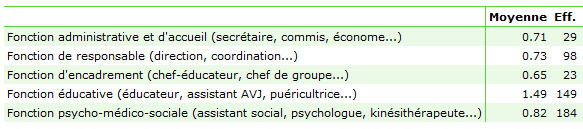
|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Nombre de fois durant le parcours | Effectif | % |
| 0 | 386 | 90% |
| 1 | 34 | 7,9% |
| 2 | 7 | 1,6% |
| 3-5 | 1 | 0,2% |
| 6 et + | 1 | 0,2% |
| TOTAL | 429 |  |

Etant donné les petits effectifs, il n’est pas pertinent statistiquement de réaliser des comparaisons de moyennes.

3.2.7. Fin de contrat à durée déterminée

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Nombre de fois durant le parcours | Effectif | % |
| 0 | 267 | 61,7% |
| 1 | 65 | 15% |
| 2 | 49 | 11,3% |
| 3-5 | 40 | 9,2% |
| 6 et + | 12 | 2,8% |
| TOTAL | 433 |  |

La fonction éducative est significativement plus exposée à ce risque de fin de CDD :



|  |  |
| --- | --- |
| **Fin de contrat à durée déterminée** | |
| Sexe | Néant |
| Âge | Néant |
| Fonction | Educ. +++ |
| Niveau de qualification | Néant |
| Expérience professionnelle | Néant |
| Ancienneté secteur | Néant |
| Ancienneté employeur | Néant |
| Temps de travail | Néant |
| Taille de la structure | Néant |
| Secteur | Néant |
| Type de prise en charge | Néant |
| Public | Néant |

3.2.8. Vous retrouver sans emploi

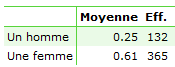
|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Nombre de fois durant le parcours | Effectif | % |
| 0 | 331 | 76,8% |
| 1 | 68 | 15,8% |
| 2 | 19 | 4,4% |
| 3-5 | 10 | 2,3% |
| 6 et + | 3 | 0,7% |
| TOTAL | 431 |  |

|  |  |
| --- | --- |
| **Vous retrouver sans emploi** | |
| Sexe | Néant |
| Âge | Néant |
| Fonction | Néant |
| Niveau de qualification | Néant |
| Expérience professionnelle | Néant |
| Ancienneté secteur | Néant |
| Ancienneté employeur | Néant |
| Temps de travail | Néant |
| Taille de la structure | Néant |
| Secteur | Néant |
| Type de prise en charge | Néant |
| Public | Néant |

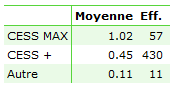
3.2.9. Congé de maladie de longue durée (physique)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Nombre de fois durant le parcours | Effectif | % |
| 0 | 333 | 76,2% |
| 1 | 61 | 14% |
| 2 | 25 | 5,7% |
| 3-5 | 12 | 2,7% |
| 6 et + | 6 | 1,4% |
| TOTAL | 437 |  |

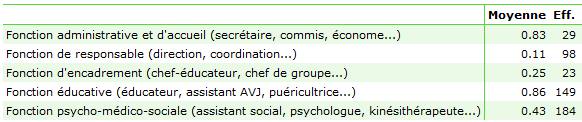
Les femmes ont plus fréquemment été en congé de maladie de longue durée que les hommes :



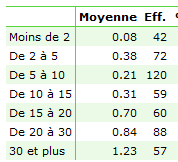
Les CESS MAX sont plus exposés également :



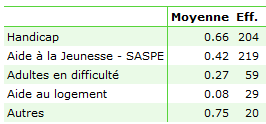
La fonction éducative la plus exposée, mais également la fonction administrative :



La fréquence de congé de maladie de longue durée augmente avec l’ancienneté chez l’employeur :



Le secteur du handicap connaît une moyenne plus élevée de congés de maladie de longue durée.



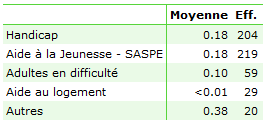
|  |  |
| --- | --- |
| **Congé de maladie de longue durée (physique)** | |
| Sexe | Femmes + |
| Âge | Augmentation avec l’âge |
| Fonction | Educ. + / admin. aussi |
| Niveau de qualification | CESS MAX + |
| Expérience professionnelle | Néant |
| Ancienneté secteur | Néant |
| Ancienneté employeur | Augmente avec l’ancienneté |
| Temps de travail | Néant |
| Taille de la structure | Néant |
| Secteur | Handicap + |
| Type de prise en charge | Néant |
| Public | Néant |

3.2.10. Congé de maladie de longue durée (burnout)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Nombre de fois durant le parcours | Effectif | % |
| 0 | 374 | 86% |
| 1 | 49 | 11,2% |
| 2 | 9 | 2,1% |
| 3-5 | 3 | 0,7% |
| 6 et + | 0 | 0% |
| TOTAL | 435 |  |

Vu les faibles effectifs, inutile de faire des comparaisons.

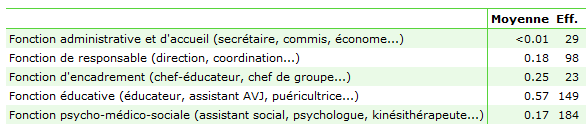
Notons tout de même que l’aide au logement semble complètement épargnée par ce problème :



3.2.11. Avoir un accident de travail

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Nombre de fois durant le parcours | Effectif | % |
| 0 | 344 | 79,1% |
| 1 | 68 | 15,6% |
| 2 | 15 | 3,4% |
| 3-5 | 7 | 1,6% |
| 6 et + | 1 | 0,2% |
| TOTAL | 435 |  |

La fonction éducative est significativement plus touchée par les accidents de travail :

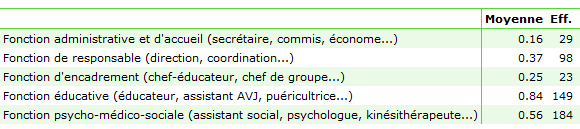


|  |  |
| --- | --- |
| **Accident de travail** | |
| Sexe | Néant |
| Âge | Néant |
| Fonction | La fonction éducative +++ |
| Niveau de qualification | Néant |
| Expérience professionnelle |  |
| Ancienneté secteur |  |
| Ancienneté employeur |  |
| Temps de travail |  |
| Taille de la structure | Plus souvent dans les grandes structures (même parmi les éducs) |
| Secteur | Un peu plus fréquent dans le secteur du handicap |
| Type de prise en charge | Néant |
| Public | Néant |

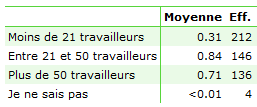
3.2.12. Subir un harcèlement au travail

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Nombre de fois durant le parcours | Effectif | % |
| 0 | 336 | 76,5% |
| 1 | 62 | 14,1% |
| 2 | 21 | 4,8% |
| 3-5 | 11 | 2,5% |
| 6 et + | 9 | 2,1% |
| TOTAL | 439 |  |

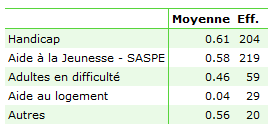
La fonction éducative est davantage touchée par le harcèlement au travail.



Le harcèlement serait plus fréquent dans les moyennes structures. Les petites sont plus épargnées.



L’aide au logement semble moins confronté à ce problème de harcèlement.



|  |  |
| --- | --- |
| **Harcèlement au travail** | |
| Sexe | Néant |
| Âge | Augmente avec l’âge |
| Fonction | Educ. ++ |
| Niveau de qualification | Néant |
| Expérience professionnelle |  |
| Ancienneté secteur |  |
| Ancienneté employeur |  |
| Temps de travail |  |
| Taille de la structure | Les petites sont + épargnées |
| Secteur | AL épargné ? |
| Type de prise en charge | Néant |
| Public | Néant |

**3.3. Impact de la trajectoire passée sur les risques vécus**

La perception concernant la situation professionnelle est-elle en partie conditionnée par le nombre de bifurcations au cours du parcours professionnel ? On peut constater que ceux qui considèrent leur situation professionnelle comme précaire :

* Ont plus souvent changé d’employeur ;
* Ont plus souvent changé de secteur ;
* Ont plus souvent connu une fin de contrat à durée déterminée ;
* Se sont plus souvent retrouvé sans emploi ;
* Ont moins souvent eu un écartement ou un repos de maternité (l’hypothèse serait alors que la perception d’une situation précaire réduise le projet d’enfant) ;
* Ont connu plus souvent une maladie de longue durée ;
* Ont plus souvent eu un accident de travail ;
* Ont beaucoup plus souvent subi du harcèlement au travail (1,46 fois en moyenne contre 0,28).

Remarquons également que ce sont les répondants ayant une fonction éducative qui sont les plus nombreux à considérer leur situation comme précaire :



De manière certes logique, les répondants ayant un contrat à durée déterminée considèrent plus souvent leur situation comme étant précaire :



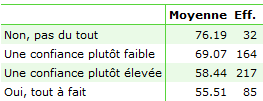
Il en va de même pour ceux qui bénéficient d’une aide à l’emploi :



La perception concernant l’avenir est-elle en partie liée au parcours passé ? On peut constater que ceux qui n’ont pas confiance en l’avenir :

* Ont moins souvent repris des études ou une formation (ce qui veut dire, à l’inverse, que la reprise d’étude ou d’une formation est associée à une meilleure confiance en l’avenir) ;
* Ont plus souvent connu une fin de contrat à durée déterminée (1,72 fois, contre 0,34 pour ceux qui ont une forte confiance en l’avenir) ;
* Se sont retrouvé plus souvent sans emploi ;
* Ont plus souvent connu un congé de maladie de longue durée ;
* Ont beaucoup plus souvent subi du harcèlement au travail.

Il y a également une corrélation significative entre la perception de l’avenir et l’intensité des risques vécus dans la situation professionnelle actuelle :



La confiance en l’avenir augmente avec l’âge :



Les CESS MAX ont moins confiance en leur avenir que les autres :



Les répondants ayant une fonction éducative sont les plus pessimistes quant à leur avenir :



Globalement, la confiance s’améliore avec l’ancienneté.

Les répondants bénéficiant d’une aide à l’emploi ont moins confiance en leur avenir que les autres :



**3.4. Les craintes par rapport à l’avenir**

L’objectif de cette étude est également de tenter de mettre en lumière les perspectives d’évolution des métiers du secteur dans les prochaines années afin de mieux orienter les actions pour les travailleurs à risque. On a demandé aux « responsables » quelles étaient, selon eux, les catégories de travailleurs les plus à risque dans les prochaines années. Voici ce qui en ressort :

|  |  |
| --- | --- |
| **Catégories** |  |
| Travailleurs de 50 ans et plus | 55,8% |
| Travailleurs bénéficiant d'aides à l'emploi (CPE, ACS, PTP, APE...) | 28,5% |
| Travailleurs qui sont depuis plus de 10 ans dans le même service ou la même fonction | 21,8% |
| Travailleurs devant assumer de nouvelles missions, tâches | 19,4% |
| Travailleurs dont le niveau de diplôme ne dépasse pas le CESS | 17% |
| Travailleurs à temps partiel | 16,4% |
| Travailleurs avec moins d'un an d'ancienneté et inoccupés auparavant | 15,8% |
| Jeunes de moins de 26 ans ayant repris une formation | 14,5% |
| Travailleurs avec aptitude réduite au travail, en situation de handicap | 13,3% |
| Travailleurs de 40 ans et plus en préavis | 7,3% |

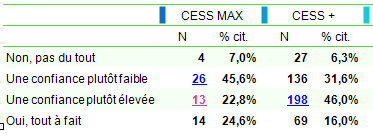
Manifestement, le plus grand défi des secteurs, dans les prochaines années, sera de protéger les travailleurs de 50 ans et plus. Pour plus de la moitié des répondants, il s’agit là de la catégorie de travailleurs la plus à risque. Les travailleurs bénéficiant d’aides à l’emploi semblent également fortement menacés à l’avenir selon les répondants, sans doute du fait de leur situation d’emploi plus précaire car dépendant justement des aides à l’emploi. En mettant en 3ème position les travailleurs qui sont depuis plus de 10 ans dans le même service ou la même fonction, les répondants insistent sur les risques d’usure professionnelle. Mais ce résultat sous-entend également une piste d’action intéressante : améliorer les possibilités de mobilité professionnelle de ces travailleurs. Or, on a vu dans le chapitre sur les risques que le manque de possibilité de développement et d’évolution professionnelle était un risque fréquent, particulièrement pour le personnel éducatif, catégorie par ailleurs fortement exposée à l’usure professionnelle.

Les répondants à l’enquête « responsables » sont nombreux à être assez confiants concernant l’avenir de leur structure : plus de 80% ont une confiance élevée, voire très élevée pour un peu plus de 20%. Les évolutions craintes pour l’avenir concernent les domaines suivants :

|  |  |
| --- | --- |
| **Les évolutions probables pour l’avenir** | **% des structures concernées** |
| Evolution du cadre légal | 70,3% |
| Evolution du public | 61,8% |
| Evolution des travailleurs | 26,7% |
| Evolution du métier | 15,8% |
| Evolution des bâtiments | 10,3% |
| Evolution de la structure | 6,1% |

Les deux types d’évolution les plus probables pour les répondants concernent le cadre légal et le public.

La confiance des travailleurs par rapport à leur avenir professionnel n’est pas aussi élevée que celui des responsables : dans l’enquête « travailleurs », la même question de la confiance a été posée, et seulement 60% expriment une confiance par rapport à leur avenir professionnel. La confiance concernant l’avenir est moins élevée chez les personnes dont le diplôme ne dépasse pas le CESS.



Elle est également beaucoup plus faible pour les travailleurs qui occupent une fonction éducative que pour les autres.



Les répondants à temps partiel en attente d’un temps plein sont plus de ¾ à ne pas avoir confiance en leur avenir. Cette confiance est plus élevée chez ceux qui ont un CDI que chez les autres types de contrat.

Dans une autre question, les répondants étaient invités à se prononcer sur les évolutions qu’ils craignaient particulièrement pour leur avenir. L’évolution la plus fréquemment citée concerne le public : plus de la moitié des répondants craignent qu’à l’avenir ils doivent prendre en charge des profils de plus en plus lourds, avec plusieurs problématiques. Cela se recoupe avec les résultats de l’enquête « responsables » qui citaient à 60% l’évolution du public comme évolution probable. L’épuisement professionnel est également craint par près de la moitié des répondants. L’évolution des conditions travail est également pointée du doigt. Notons également que près d’un quart des répondants craignent de perdre leur emploi. Cette crainte est beaucoup plus exprimée par la fonction administrative et d’accueil (près de la moitié d’entre eux). Notons également que la crainte d’un manque de perspectives d’évolution professionnelle est beaucoup plus affirmée par les répondants de l’aide au logement que les autres.

|  |  |
| --- | --- |
| **Evolutions craintes pour l’avenir** |  |
| Devoir prendre en charge des profils de plus en plus lourds, avec plusieurs problématiques, plusieurs diagnostics | 50,4% |
| Être épuisé professionnellement | 48,6% |
| Travailler dans des conditions de plus en plus pénibles | 40,6% |
| Devoir prendre en charge de plus en plus de bénéficiaires | 28,1% |
| Ne pas avoir de perspectives de changement d’emploi, de fonction, d’évolution de carrière, de mobilité professionnelle | 27,3% |
| Perdre mon emploi | 23,3% |
| Être dans l’impossibilité de me former, de me développer professionnellement | 11,2% |
| Devoir effectuer des nouvelles tâches, des nouveaux types de prises en charge pour lesquelles je ne suis pas formé | 9,6% |
| Être obligé de rester dans ma fonction alors qu’elle ne me plaît pas | 7,4% |
| Etre menacé par d’autres professionnels, porteurs de diplômes différents mais davantage demandés dans mon secteur | 5,8% |
| Devoir prendre en charge un public vieillissant | 4,6% |

3.4.1. Devoir prendre en charge des profils de plus en plus lourds, avec plusieurs problématiques, plusieurs diagnostics

50,4% de l’ensemble des répondants craignent devoir prendre en charge des profils de plus en plus lourds à l’avenir.

C’est la fonction éducative qui craint le plus cette évolution et, en son sein, la fonction d’encadrement l’exprime avec plus d’intensité.



Cette crainte augmente avec l’expérience professionnelle. Elle augmente aussi avec l’ancienneté dans le secteur :



Le secteur de l’aide aux adultes en difficulté a la proportion la plus importante de travailleurs témoignant de cette crainte :



|  |  |
| --- | --- |
| **Crainte de devoir prendre en charge des profils de plus en plus lourds à l’avenir** | |
| Sexe | Néant |
| Âge |  |
| Fonction | Fonction d’encadrement ++ |
| Niveau de qualification | Néant |
| Expérience professionnelle | Augmente |
| Ancienneté secteur |  |
| Ancienneté employeur |  |
| Temps de travail | Néant |
| Taille de la structure | Néant |
| Secteur | AD ++ |
| Type de prise en charge | Moins présente dans AMV |
| Public | Néant |

3.4.2. Être épuisé professionnellement

48,6% des répondants partagent cette crainte.

Elle est davantage présente chez les responsables.   


Cette crainte est moins présente en début de carrière (ancienneté faible) et diminue également en fin de carrière (ancienneté élevée). Elle est par contre plus présente en milieu de carrière.



|  |  |
| --- | --- |
| **Crainte d’être épuisé professionnellement** | |
| Sexe | Néant |
| Âge | Néant |
| Fonction | Fonction de responsable ++ |
| Niveau de qualification | Néant |
| Expérience professionnelle | Augmente et diminue à la fin |
| Ancienneté secteur | Augmente et diminue à la fin |
| Ancienneté employeur | Augmente et diminue à la fin |
| Temps de travail | Néant |
| Taille de la structure | Néant |
| Secteur | AD ++ |
| Type de prise en charge | Moins présente dans AMV |
| Public | Néant |

3.4.3. Travailler dans des conditions de plus en plus pénibles

40,6% des répondants craignent devoir travailler dans des conditions de plus en plus pénibles à l’avenir.

La fonction éducative, et plus spécifiquement celle d’encadrement, est celle où l’on trouve le plus de travailleurs craignant des conditions de travail de plus en plus pénibles.



Cette crainte augmente avec la taille de la structure :



|  |  |
| --- | --- |
| **Crainte de devoir travailler dans des conditions de plus en plus pénibles** | |
| Sexe | Néant |
| Âge | Néant |
| Fonction | Encadrement et éducative ++ |
| Niveau de qualification | Néant |
| Expérience professionnelle | Néant |
| Ancienneté secteur | Néant |
| Ancienneté employeur | Néant |
| Temps de travail | Néant |
| Taille de la structure | Augmente avec la taille |
| Secteur |  |
| Type de prise en charge |  |
| Public | Néant |

3.4.4. Devoir prendre en charge de plus en plus de bénéficiaires

28,1% craignent devoir prendre en charge de plus en plus de bénéficiaires.

La fonction PMS exprime davantage cette crainte :



Cette crainte diminue avec la taille (lien avec la fonction ?) :



|  |  |
| --- | --- |
| **Crainte de devoir prendre en charge de plus en plus de bénéficiaires** | |
| Sexe | Néant |
| Âge | Néant |
| Fonction | PMS + |
| Niveau de qualification | Néant |
| Expérience professionnelle | Néant |
| Ancienneté secteur | Néant |
| Ancienneté employeur | Néant |
| Temps de travail | Néant |
| Taille de la structure | Diminue avec la taille |
| Secteur | Néant |
| Type de prise en charge | Néant |
| Public | Néant |

3.4.5. Ne pas avoir de perspectives de changement d’emploi, de fonction, d’évolution de carrière, de mobilité professionnelle

27,3% des répondants expriment cette crainte.

Cette crainte est beaucoup plus répandue dans le secteur de l’aide au logement.



|  |  |
| --- | --- |
| **Crainte de ne pas avoir de perspectives de changement d’emploi, de fonction, d’évolution de carrière, de mobilité professionnelle** | |
| Sexe | Néant |
| Âge | Crainte moins exprimée chez les 55+ |
| Fonction | Néant |
| Niveau de qualification | Néant |
| Expérience professionnelle | Néant |
| Ancienneté secteur | Diminue avec l’ancienneté |
| Ancienneté employeur | Idem |
| Temps de travail | Néant |
| Taille de la structure | Néant |
| Secteur | AL l’exprime davantage |
| Type de prise en charge | Néant |
| Public | Néant |

3.4.6. Perdre son emploi

23,3% des répondants expriment cette crainte, soit près d’un quart !

Les femmes le craignent davantage :



Cette crainte diminue avec l’âge. La moitié des moins de 26 ans partage cette crainte :



Egalement plus présente chez les CESS MAX :



C’est aussi la fonction administrative qui craint le plus de perdre son emploi :



Un lien hyper significatif avec le type de contrat. Fort logiquement, les CDD sont beaucoup plus nombreux à craindre de perdre leur emploi :



Idem pour ceux qui bénéficient d’une aide à l’emploi :



|  |  |
| --- | --- |
| **Crainte de perdre son emploi** | |
| Sexe | Femmes + |
| Âge | Elevée chez les jeunes, elle diminue avec l’âge |
| Fonction | Fonction admin. + |
| Niveau de qualification | CESS MAX + |
| Expérience professionnelle | Diminue avec l’expérience (près de 50% pour les moins de 5 ans) |
| Ancienneté secteur | Idem |
| Ancienneté employeur | Idem |
| Temps de travail | Néant |
| Taille de la structure | Néant |
| Secteur |  |
| Type de prise en charge | Néant |
| Public | Néant |

3.4.7. Être dans l’impossibilité de me former, de me développer professionnellement

11,2% craignent cela.

Cette crainte diminue avec l’âge :



Bien présente en milieu de carrière, cette crainte disparaît quasiment dans les anciennetés élevées.

Cette crainte est davantage présente dans l’aide à la jeunesse (même quand on limite aux fonctions éducatives).   


3.4.8. Devoir effectuer des nouvelles tâches, des nouveaux types de prises en charge pour lesquelles je ne suis pas formé

9,6% expriment cette crainte.

Il y a des petites différences, mais non significatives étant donné le peu de répondants concernés.

3.4.9. Être obligé de rester dans ma fonction alors qu’elle ne me plaît pas

7,4%.

3.4.10. Etre menacé par d’autres professionnels, porteurs de diplômes différents mais davantage demandés dans mon secteur

5,8%.

3.4.11. Devoir prendre en charge un public vieillissant

4,6%.

Cette crainte se retrouve quasi exclusivement dans le secteur du handicap.

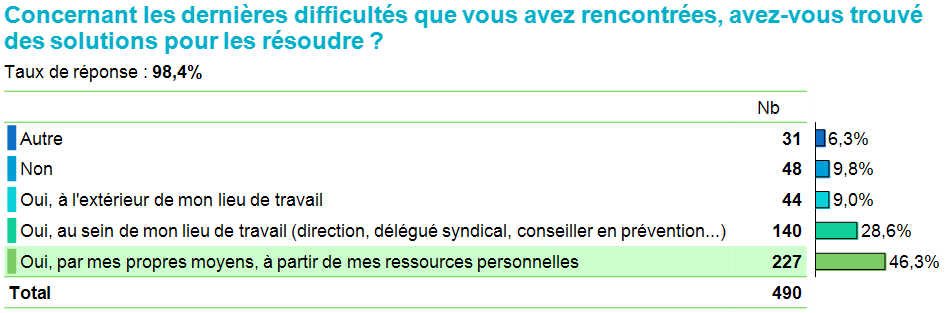


Et exprimée par ceux qui travaillent avec des adultes :



1. **Les modalités de soutien**

A travers l’enquête en ligne, nous avons tenté de percevoir quelles étaient les stratégies et les ressources des travailleurs pour faire face aux difficultés qu’ils rencontrent dans leur parcours professionnel. Le premier constat majeur que l’on peut faire, c’est que la majorité des répondants trouvent ou sont contraints de trouver des solutions par leurs propres moyens, à défaut d’autres sources de soutien extérieures à eux-mêmes.



Lorsqu’ils rencontrent des difficultés, les répondants trouvent préférentiellement de l’aide auprès de leurs collègues ou auprès de leur famille. En troisième position, nous trouvons un pourcentage important de répondants qui trouvent de l’aide auprès de leur hiérarchie. Ensuite, les répondants cherchent parfois de l’aide auprès de leurs amis, mobilisent un dispositif de soutien en dehors de leur lieu de travail. Remarquons que peu de répondants font appel à leur délégation syndicale, alors que nous considérons que celle-ci est une source décisive pour réduire les risques des travailleurs. La principale explication de ce résultat est sans doute qu’il n’y a pas toujours de délégation syndicale dans les institutions des répondants (au moins 16,6%), notamment dans les petites structures. Mais cela n’explique pas à elle seule ce résultat qu’il s’agira de creuser à partir des rencontres qualitatives, notamment avec des délégués syndicaux. Remarquons également que le service RH est également très peu mobilisé.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Lorsque vous rencontrez des difficultés, auprès de qui allez-vous plus facilement trouver de l’aide ?** | **Jamais** | **Parfois** | **Souvent** | **Tout le temps** | **Sans objet** |
| **Vos collègues (N = 493)** | 3,7% | 25,6% | 43,2% | 27,2% | 0,4% |
| **Votre famille (N = 489)** | 18,4% | 34,4% | 26,8% | 17,6% | 2,9% |
| **Votre hiérarchie (supérieur direct, direction…) (N = 492)** | 12,8% | 45,1% | 29,1% | 11,4% | 1,6% |
| **Vos amis (N = 489)** | 24,7% | 41,1% | 22,1% | 8,4% | 3,7% |
| **D’autres dispositifs (coaching, groupes de soutien, thérapie, formation…) (N = 482)** | 38,3% | 35,2% | 13,1% | 3,5% | 9,8% |
| **Votre délégation syndicale (N = 487)** | 52% | 21,4% | 6,4% | 2,7% | 16,6% |
| **D’autres réseaux (via les loisirs, clubs sportifs, groupes…) (N = 482)** | 59,5% | 19,9% | 5,2% | 1,9% | 13,5% |
| **Le service des ressources humaines (N = 466)** | 42,5% | 11,8% | 3,4% | 0,9% | 41,4% |

Nous avons listé toute une série de mesures qui peuvent être mises en place dans les milieux professionnels pour limiter les risques ou offrir un soutien aux travailleurs leur permettant de prévenir certains risques. Ci-dessous, voici un tableau récapitulatif concernant l’existence de ces mesures dans les milieux de travail des répondants, et permettant de connaître la proportion de répondants qui ont déjà bénéficié de la mesure. Le classement proposé se fait sur base de la proportion de répondants qui affirment que la mesure existe sur leur lieu de travail (deuxième colonne du tableau). Pour la plupart des répondants, il existe, sur leur lieu de travail, des réunions d’équipes par fonction, la possibilité de suivre une formation individuelle ou des formations collectives sur site, un plan de formation, des descriptifs de fonction… Notons quelques résultats interpellants : il n’y a que 61% des répondants qui sont dans une structure dans laquelle un temps de pause à distance des bénéficiaires est officiellement prévu. A peine un peu plus de la moitié dispose d’un espace, d’un local à distance des bénéficiaires. L’accueil et l’accompagnement des nouveaux travailleurs ne se fait, selon la connaissance des répondants, que dans les structures d’un peu plus de la moitié des répondants. L’analyse de risques de façon participative n’a été réalisée que pour 40% environ des répondants.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **La mesure existe sur mon lieu de travail** | | | **J’ai déjà bénéficié de cette mesure** | |
|  | | **Oui** | **Non** | **Je ne sais pas** | **Oui** | **Non** |
| **Réunions d’équipes « organisationnelles » par fonction/métier (lieux d’échange sur les pratiques) (N = 491 ; N = 446)** | | 83,9% | 12% | 4,1% | 83,2% | 16,8% |
| **Formation individuelle (N = 479 ; N = 451)** | | 82,3% | 11,9% | 5,8% | 76,5% | 23,5% |
| **Formations collectives sur site pour un service (formation organisée sur votre lieu de travail) (N = 487 ; N = 444)** | | 82,1% | 10,5% | 7,4% | 78,4% | 21,6% |
| **Plan de formation (N = 489 ; N = 451)** | | 80,6% | 12,1% | 7,4% | 74,1% | 25,9% |
| **Descriptif de fonctions (N = 480 ; N = 415)** | | 80,4% | 10,8% | 8,8% | 76,1% | 23,9% |
| **Entretiens de fonctionnement (entretien avec votre supérieur pour faire le point sur votre travail) (N = 490 ; N = 437)** | | 77,6% | 17,8% | 4,7% | 74,8% | 25,2% |
| **Formations collectives interservices (avec des membres d’autres services que le vôtre) (N = 489 ; N = 429)** | | 71,6% | 19,8% | 8,6% | 71,3% | 28,7% |
| **Temps de pauses à distance des bénéficiaires (N = 489 ; N = 423)** | | 61,8% | 33,9% | 4,3% | 68,6% | 31,4% |
| **Management participatif (vous êtes consultés ou vous participez à la prise de décision) (N = 490 ; N = 411)** | | 58,8% | 27,6% | 13,7% | 62,3% | 37,7% |
| **Adaptation des horaires de travail (pour réduire la fatigue, pour gérer les contraintes familiales-privées…) (N = 487 ; N = 423)** | | 58,5% | 32,2% | 9,2% | 54,6% | 45,4% |
| **Accueil, accompagnement et tutorat lors de l’arrivée de nouveaux travailleurs (N = 486 ; N = 401)** | | 52,9% | 36% | 11,1% | 30,2% | 69,8% |
| **Mesures pour diminuer les risques psychosociaux (épuisement, stress, burnout…) comme un plan de prévention pour le bien-être au travail, un service de prévention des RPS… (N = 492 ; N = 421)** | | 51,2% | 34,6% | 14,2% | 24% | 76% |
| **Lieu de respiration à distance des bénéficiaires (N = 488 ; N = 417)** | | 51% | 43,2% | 5,7% | 56,6% | 43,4% |
| **Team building, activités pour favoriser l’esprit d’équipe (N = 484 ; N = 406)** | | 44,8% | 50,2% | 5% | 48,5% | 51,5% |
| **Conditions particulières pour les 50 ans et + (aménagement du temps de travail) (N = 480 ; N = 380)** | | 40,4% | 32,5% | 27,1% | 13,4% | 86,6% |
| **Dépistage participatif des risques (avec consultation des travailleurs concernant les risques qu’ils rencontrent au travail) (N = 488 ; N = 401)** | | 40% | 39,8% | 20,3% | 36,4% | 63,6% |
| **Actions spécifiques pour les jeunes de moins de 26 ans peu formés (N = 479 ; N = 353)** | | 13,8% | 50,1% | 36,1% | 94,6% | 5,4% |

Quelles sont les pratiques de gestion des risques mises en œuvre dans les structures des répondants à l’enquête « responsable » ? Selon les répondants, Les dispositifs les plus fréquents mis en place sont les réunions d’équipe « organisationnelles », les descriptifs de fonction, les plans de formation, mais aussi les pratiques de gestion des horaires… Même si l’ordre est un peu différent, cela correspond grosso modo à ce que les travailleurs répondent dans l’autre enquête. Avec la même cohérence, on peut confirmer qu’il existe des espaces et des temps de pause à distance des bénéficiaires environ dans 60 % des cas.

|  |  |
| --- | --- |
| **Pratiques** | **Proportion d’utilisation** |
| Réunion d’équipe « organisationnelles » par fonction/métier, lieux d’échange | 91,5% |
| Descriptif de fonctions | 87,9% |
| Plan de formation | 83,6% |
| Pratiques de gestion des horaires visant à faciliter le confort des travailleurs | 79,4% |
| Management participatif | 74,5% |
| Entretiens de fonctionnement | 72,1% |
| Dispositif d’accueil des nouveaux travailleurs | 69,1% |
| Espace/local réservé pour le personnel (à distance des bénéficiaires) | 64,8% |
| Plan de prévention pour le BET, notamment pour les RPS | 64,2% |
| Temps de pause à distance des bénéficiaires | 63% |
| Analyse participative des risques | 51,5% |
| Team building, activités pour favoriser l’esprit d’équipe | 43% |
| Temps contractuel pour le conseiller en prévention | 40,6% |
| Mise en œuvre de la CCT particulière pour les 50 ans et + (CCT 104) | 37% |
| Accompagnement à la réintégration des malades de longue durée | 27,9% |
| Actions spécifiques pour les jeunes de moins de 26 ans peu formés | 25,5% |
| Indicateurs de BET | 25,5% |

* 1. **Contribution des mesures de soutien dans la diminution des risques**

Il est toujours difficile d’évaluer l’impact réel d’une mesure sur la situation des travailleurs. La première manière de faire est de demander tout simplement aux répondants si, selon eux, ces dispositifs permettent de réduire les risques. Voici ce que cela donne :

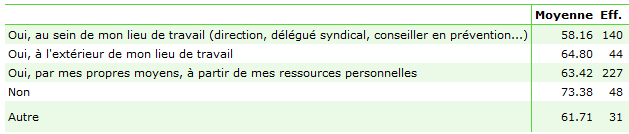
|  |  |
| --- | --- |
| ***Les mesures de soutien et leur contribution à la réduction des risques*** | % |
| **Formation individuelle** | 74,5% |
| **Plan de formation** | 67,3% |
| **Réunions d’équipes « organisationnelles » par fonction/métier (lieux d’échange sur les pratiques)** | 67,3% |
| **Adaptation des horaires de travail (pour réduire la fatigue, pour gérer les contraintes familiales-privées…)** | 62,9% |
| **Entretiens de fonctionnement (entretien avec votre supérieur pour faire le point sur votre travail)** | 61,6% |
| **Formations collectives sur site pour un service (formation organisée sur votre lieu de travail)** | 54,4% |
| **Management participatif (vous êtes consultés ou vous participez à la prise de décision)** | 53,2% |
| **Descriptif de fonctions** | 52,8% |
| **Formations collectives interservices (avec des membres d’autres services que le vôtre)** | 51,6% |
| **Mesures pour diminuer les risques psychosociaux (épuisement, stress, burnout…) comme un plan de prévention pour le bien-être au travail, un service de prévention des RPS…** | 50,2% |
| **Team building, activités pour favoriser l’esprit d’équipe** | 49% |
| **Accueil, accompagnement et tutorat lors de l’arrivée de nouveaux travailleurs** | 47% |
| **Temps de pauses à distance des bénéficiaires** | 46% |
| **Lieu de respiration à distance des bénéficiaires** | 43,4% |
| **Conditions particulières pour les 50 ans et + (aménagement du temps de travail)** | 41,2% |
| **Dépistage participatif des risques (avec consultation des travailleurs concernant les risques qu’ils rencontrent au travail)** | 34,9% |
| **Actions spécifiques pour les jeunes de moins de 26 ans peu formés** | 16,3% |

Pour près de ¾ des répondants, la formation individuelle est une modalité de soutien efficace pour réduire les risques. Corrélativement, la mise en place d’un plan de formation dans la structure est plébiscitée d’un bon score également. Beaucoup d’autres mesures sont considérées par une grande partie des répondants comme des bonnes solutions pour réduire les risques.

On a également demandé aux répondants de l’enquête « responsables » d’estimer quels étaient, selon eux, les dispositifs qui contribuaient au mieux à la réduction des risques. Rappelons que les répondants étaient limités à 3 possibilités de choix. Les réponses des « responsables » sont assez proches de celles des travailleurs. Les dispositifs favorisant une meilleure communication et co-construction du travail en équipe sont les plus souvent considérés comme réduisant efficacement les risques. Les dispositifs de formation également. Les pratiques permettant d’adapter les horaires des travailleurs réduiraient également les risques pour une grande partie des répondants.

|  |  |
| --- | --- |
| **Pratiques** | **%** |
| Réunion d’équipe « organisationnelles » par fonction/métier, lieux d’échange | 41,2% |
| Plan de formation | 38,2% |
| Pratiques de gestion des horaires visant à faciliter le confort des travailleurs | 37% |
| Management participatif | 35,2% |
| Entretiens de fonctionnement | 33,9% |
| Team building, activités pour favoriser l’esprit d’équipe | 15,2% |
| Espace/local réservé pour le personnel (à distance des bénéficiaires) | 14,5% |
| Temps de pause à distance des bénéficiaires | 12,7% |
| Analyse participative des risques | 12,7% |
| Plan de prévention pour le BET, notamment pour les RPS | 12,7% |
| Descriptif de fonctions | 12,1% |
| Indicateurs de BET | 7,3% |
| Dispositif d’accueil des nouveaux travailleurs | 6,7% |
| Mise en œuvre de la CCT particulière pour les 50 ans et + (CCT 104) | 5,5% |
| Temps contractuel pour le conseiller en prévention | 3,6% |
| Accompagnement à la réintégration des malades de longue durée | 1,2% |
| Actions spécifiques pour les jeunes de moins de 26 ans peu formés | 0,6% |

Une autre manière de vérifier cela, c’est de comparer le degré d’exposition aux risques selon la disponibilité ou l’utilisation réelle de ces dispositifs. Les personnes qui trouvent un soutien au sein de leur lieu de travail sont significativement moins exposées aux risques que celles qui ne disposent pas de ce soutien. Elles sont également moins exposées que les personnes qui trouvent ce soutien en dehors de leur lieu de travail, par leurs propres moyens, à partir de leurs ressources personnelles.



Ci-dessous un tableau qui permet de comparer les différents types de soutien dont peuvent disposer les répondants pour trouver des solutions à leurs difficultés au travail. Il est étonnant de constater que, dans la plupart des cas, plus la source d’aide est disponible, plus l’indice d’exposition aux risques est élevé. Cela peut se comprendre dans la mesure où on ne va faire appel à ces ressources que si on est effectivement confronté à des difficultés. Plus on est exposé à ces risques, plus on va faire appel au soutien de la délégation syndicale, des collègues, de la famille, des amis… Toutefois, lorsqu’il s’agit du soutien de la hiérarchie ou du service RH, il en va tout autrement : plus cette aide est disponible et mobilisée, moins le niveau d’exposition aux risques est élevé. Cela tendrait-il à conclure que ce sont les deux sources d’aide décisives pour réduire ou, plutôt, pour prévenir l’apparition des risques ? Ces résultats nous portent à le croire en tout cas, mais il faut encore creuser et affiner pour pouvoir l’affirmer. Nous ne pouvons constater ici qu’une corrélation, mais pas un lien de cause à effet.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Jamais | Parfois | Souvent | Tout le temps |
| Votre hiérarchie | 69,21 | 64,89 | 59,73 | 57,34 |
| Votre délégation syndicale | 60,74 | 66,7 | 70,1 | 70,89 |
| Vos collègues | 59,78 | 60,64 | 64,21 | 63,36 |
| Le service RH | 64,2 | 63,69 | 57,69 | 55,5 |
| Votre famille | 63,86 | 60 | 63,98 | 66,53 |
| Vos amis | 62,6 | 61,6 | 64,19 | 67,8 |
| D’autres réseaux (loisirs, clubs, groupes) | 62,26 | 62,17 | 64,8 | 70,67 |
| D’autres dispositifs (coaching, soutien, thérapies…) | 61,96 | 62,75 | 66,05 | 74,82 |

Autre clé de lecture : l’existence ou non des dispositifs de soutien et de développement professionnel pour les travailleurs est-elle associée à un degré d’exposition aux risques différent ? Le tableau ci-dessous nous montre que systématiquement, pour tous les dispositifs, le degré d’exposition aux risques est moindre lorsqu’ils existent. Les écarts sont particulièrement importants pour les dispositifs qui favorisent la collaboration et la construction collective du savoir en équipe : les réunions d’équipes organisationnelles par fonction, le management participatif, les formations collectives…

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Le dispositif existe-t-il dans l’institution ? | Non | Oui |
| Plan de formation | 65,29 | 62,28 |
| Formation individuelle | 62,89 | 62,35 |
| Lieu de respiration à distance des bénéficiaires | 67,88 | 59,31 |
| Temps de pauses à distance des bénéficiaires | 68,11 | 60,7 |
| Team building, activités pour favoriser l’esprit d’équipe… | 65,38 | 59,76 |
| Adaptation des horaires de travail | 68,62 | 60,31 |
| Entretiens de fonctionnement | 63,07 | 63,07 |
| Analyse de risques | 64,36 | 61,41 |
| Réunions d’équipes « organisationnelles » par fonction/métier | 70,92 | 61,48 |
| Mesures pour diminuer les risques psychosociaux (épuisement, stress, burnout…) | 67,3 | 60,44 |
| Management participatif | 69,87 | 60,16 |
| Conditions particulières pour les 50 ans et + | 65,87 | 59,92 |
| Accueil, accompagnement et tutorat lors de l’arrivée de nouveaux travailleurs | 67,44 | 59,41 |
| Actions spécifiques pour les jeunes de moins de 26 ans peu formés | 63,37 | 59,45 |
| Descriptif de fonctions | 67,33 | 62,37 |
| Formations collectives interservices | 68,21 | 61,92 |
| Formations collectives sur site | 69,14 | 62,43 |

Nous pouvons faire le même constat quand on compare ceux qui ont bénéficié de ces différents dispositifs avec ceux qui n’en ont pas bénéficié. Clairement, le niveau d’exposition aux risques est systématiquement plus faible pour les répondants qui ont bénéficié des dispositifs.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| En avez-vous bénéficié ? | Non | Oui |
| Plan de formation | 66,53 | 62,24 |
| Formation individuelle | 65,45 | 62,53 |
| Lieu de respiration à distance des bénéficiaires | 68,12 | 59,81 |
| Temps de pauses à distance des bénéficiaires | 70,24 | 60,67 |
| Team building, activités pour favoriser l’esprit d’équipe… | 67,25 | 60,19 |
| Adaptation des horaires de travail | 67,5 | 60,03 |
| Entretiens de fonctionnement | 64,56 | 62,5 |
| Analyse de risques | 64,59 | 62,16 |
| Réunions d’équipes « organisationnelles » par fonction/métier | 68,17 | 61,89 |
| Mesures pour diminuer les risques psychosociaux (épuisement, stress, burnout…) | 64,37 | 61,68 |
| Management participatif | 69,19 | 59,79 |
| Conditions particulières pour les 50 ans et + | 64,11 | 62,47 |
| Accueil, accompagnement et tutorat lors de l’arrivée de nouveaux travailleurs | 65,46 | 58,14 |
| Actions spécifiques pour les jeunes de moins de 26 ans peu formés | 64,38 | 58,84 |
| Descriptif de fonctions | 70,59 | 61,59 |
| Formations collectives interservices | 68,2 | 61,61 |
| Formations collectives sur site | 63,17 | 63,16 |

Lorsque vous rencontrez des difficultés, auprès de qui allez-vous plus facilement trouver de l’aide ?



* 1. **Contribution des dispositifs à la réduction des risques dans les détails**
     1. **Plan de formation**

****

|  |  |
| --- | --- |
| Plan de formation – en bénéficier | |
| Sexe | Néant |
| Âge | Plus on est âgé, plus on a bénéficié d’un plan de formation |
| Fonction | Néant |
| Niveau de qualification | Néant |
| Expérience professionnelle |  |
| Ancienneté secteur | Idem |
| Ancienneté employeur | Idem |
| Temps de travail | Néant |
| Taille de la structure | Néant |
| Secteur | Néant |
| Type de prise en charge | Néant |
| Public | Néant |
| Plan de formation – pertinent pour réduire les risques | |
| Sexe | Hommes + (76,5% contre 64,1% pour les femmes) |
| Âge | Néant |
| Fonction | Fonction éduc. + (73,8% contre 67,3% pour le total) |
| Niveau de qualification | Néant |
| Expérience professionnelle |  |
| Ancienneté secteur | Idem |
| Ancienneté employeur | Idem |
| Temps de travail | Néant |
| Taille de la structure | Néant |
| Secteur | Néant |
| Type de prise en charge | Néant |
| Public | Néant |

* + 1. **Formation individuelle**

****

|  |  |
| --- | --- |
| **Formation individuelle – en bénéficier** | |
| Sexe | Néant |
| Âge | Augmente avec l’âge. On passe de 60% avant 35 ans à 84% après. |
| Fonction | Educ beaucoup moins, peut-être le reflet de l’âge ? Admin beaucoup moins. |
| Niveau de qualification | Néant |
| Expérience professionnelle |  |
| Ancienneté secteur | Idem |
| Ancienneté employeur | Idem |
| Temps de travail | Néant |
| Taille de la structure | Néant |
| Secteur | Néant |
| Type de prise en charge | Néant |
| Public | Néant |

Ceux qui ont une aide à l’emploi sont moins nombreux à considérer la formation individuelle comme un dispositif réduisant les risques (59,5% contre 77,1% pour les autres).

|  |  |
| --- | --- |
| **Formation individuelle – pertinent pour réduire les risques** | |
| Sexe | Hommes + |
| Âge | Néant |
| Fonction | Responsable et encadrement +, éducatif et administratif - |
| Niveau de qualification | CESS MAX moins nombreux à le penser (59,6% contre 76,3%) |
| Expérience professionnelle |  |
| Ancienneté secteur | Idem |
| Ancienneté employeur | Idem |
| Temps de travail | Néant |
| Taille de la structure | Néant |
| Secteur | Néant |
| Type de prise en charge | Néant |
| Public | Néant |

* + 1. **Lieu de respiration à distance des bénéficiaires**

|  |  |
| --- | --- |
| **Lieu de respiration à distance des bénéficiaires – en bénéficier** | |
| Sexe | Néant |
| Âge | Néant |
| Fonction | Educ. 38,4% contre 57% pour le total. |
| Niveau de qualification | Moins CESS max, mais c’est lié à la fonction |
| Expérience professionnelle | Néant |
| Ancienneté secteur | Idem |
| Ancienneté employeur | Idem |
| Temps de travail | Néant |
| Taille de la structure | Néant |
| Secteur | Significativement moins dans AH (47% contre 56,5% au total) |
| Type de prise en charge | Possibilité plus accessible dans l’aide dans le milieu de vie (69,5% contre 56,5% au total) |
| Public | Significativement plus avec les familles |

|  |  |
| --- | --- |
| **Lieu de respiration à distance des bénéficiaires – pertinent pour réduire les risques (43,4%)** | |
| Sexe | Néant |
| Âge | Néant |
| Fonction | Néant |
| Niveau de qualification | Néant |
| Expérience professionnelle | Néant |
| Ancienneté secteur | Idem |
| Ancienneté employeur | Idem |
| Temps de travail | Néant |
| Taille de la structure | Néant |
| Secteur | Néant |
| Type de prise en charge | Néant |
| Public | Néant |

* + 1. Temps de pause à distance des bénéficiaires

|  |  |
| --- | --- |
| **Temps de pause à distance des bénéficiaires – en bénéficier (68,6%)** | |
| Sexe | Femmes +, sans doute effet de la fonction |
| Âge | Néant |
| Fonction | Educ. 44,4%, et PMS 84,8% ! Significatif ! |
| Niveau de qualification | CESS MAX = 54,8% contre 70,1% pour les CESS + |
| Expérience professionnelle | Néant |
| Ancienneté secteur | Idem |
| Ancienneté employeur | Idem |
| Temps de travail | Néant |
| Taille de la structure | Néant |
| Secteur | Néant |
| Type de prise en charge | Résidentiel : 59% ; Accueil de jour : 68% ; AMO : 80% |
| Public | Néant |

|  |  |
| --- | --- |
| **Temps de pause à distance des bénéficiaires - pertinent pour réduire les risques (46%)** | |
| Sexe | Femmes + |
| Âge | Néant |
| Fonction | Néant |
| Niveau de qualification | Néant |
| Expérience professionnelle | Néant |
| Ancienneté secteur | Idem |
| Ancienneté employeur | Idem |
| Temps de travail | Temps partiel + 52,5% contre 42,5% pour le temps plein (contre intuitif, ou alors en connaissance de cause) |
| Taille de la structure | Néant |
| Secteur | Néant |
| Type de prise en charge | Néant |
| Public | Néant |

* + 1. Team building, activités pour favoriser l’esprit d’équipe

|  |  |
| --- | --- |
| **Team building, activités pour favoriser l’esprit d’équipe – en bénéficier (48,5%)** | |
| Sexe | Néant |
| Âge | Néant |
| Fonction | Educ. Seulement 29,5% ! |
| Niveau de qualification | Les CESS MAX en bénéficient moins (34% contre 50,5% pour les autres) – sans doute en lien avec la fonction |
| Expérience professionnelle | Néant |
| Ancienneté secteur | Néant |
| Ancienneté employeur | Néant |
| Temps de travail | Néant |
| Taille de la structure | Diminue avec la taille (59% dans les petites, 46% dans les moyennes, 34% dans les grosses) |
| Secteur | Beaucoup moins dans AH (35,5%) et dans MA (37%) que dans AJ (59%) |
| Type de prise en charge | Moins dans le résidentiel (36%) que dans l’aide en milieu de vie (60%) |
| Public | Néant |

|  |  |
| --- | --- |
| **Team building, activités pour favoriser l’esprit d’équipe – pertinent pour réduire les risques (49%)** | |
| Sexe | Néant |
| Âge | Les plus âgés moins convaincus (65,5% des moins de 36 ans et 36% des 45 à 55 ans) |
| Fonction | Néant |
| Niveau de qualification | CESS MAX moins convaincus (33% contre 52% pour les CESS+) |
| Expérience professionnelle | Diminue avec la durée de la carrière |
| Ancienneté secteur | Diminue avec l’ancienneté |
| Ancienneté employeur | Diminue avec l’ancienneté |
| Temps de travail | Néant |
| Taille de la structure | Néant |
| Secteur | Néant |
| Type de prise en charge | Néant |
| Public | Néant |

* + 1. Adaptation des horaires de travail

|  |  |
| --- | --- |
| **Adaptation des horaires de travail – en bénéficier (54,6%)** | |
| Sexe | Néant |
| Âge | Néant |
| Fonction | Educ significativement moins (42,5%) et PMS significativement plus (63%) |
| Niveau de qualification | CESS + + souvent (56,5%) que CESS MAX (40,5%) |
| Expérience professionnelle | Néant |
| Ancienneté secteur | Néant |
| Ancienneté employeur | Néant |
| Temps de travail | Néant |
| Taille de la structure | Moins dans les grosses (46% contre 58% dans les petites) |
| Secteur | Beaucoup moins dans AH (41%) que dans AJ (64,5%) ou AL (65%) |
| Type de prise en charge | Beaucoup plus dans AMO (67%) que les deux autres |
| Public | Néant |

|  |  |
| --- | --- |
| **Adaptation des horaires de travail – pertinent pour réduire les risques (62,9%)** | |
| Sexe | Néant |
| Âge | Néant |
| Fonction | Néant |
| Niveau de qualification | Néant |
| Expérience professionnelle | Néant |
| Ancienneté secteur | Néant |
| Ancienneté employeur | Néant |
| Temps de travail | Néant |
| Taille de la structure | Néant |
| Secteur | Néant |
| Type de prise en charge | Néant |
| Public | Néant |

* + 1. Entretiens de fonctionnement

|  |  |
| --- | --- |
| **Entretiens de fonctionnement – en bénéficier (74,8%)** | |
| Sexe | Néant |
| Âge | Néant |
| Fonction | Néant |
| Niveau de qualification | Néant |
| Expérience professionnelle | Néant |
| Ancienneté secteur | Néant |
| Ancienneté employeur | Néant |
| Temps de travail | Néant |
| Taille de la structure | Significativement moins souvent dans les petites (69% contre 80% dans les plus grosses) |
| Secteur | Néant |
| Type de prise en charge | Significativement plus fréquent dans le résidentiel (80% contre 70% dans le milieu ouvert) |
| Public | Néant |

|  |  |
| --- | --- |
| **Entretiens de fonctionnement – pertinent pour réduire les risques (61,6%)** | |
| Sexe | Néant |
| Âge | Néant |
| Fonction | Educa moins convaincus (51%) |
| Niveau de qualification | Les CESS MAX moins convaincus (45,5%) que les CESS + (63,5%) |
| Expérience professionnelle | Néant |
| Ancienneté secteur | Néant |
| Ancienneté employeur | Néant |
| Temps de travail | Néant |
| Taille de la structure | Néant |
| Secteur | Néant |
| Type de prise en charge | Néant |
| Public | Néant |

* + 1. Dépistage participatif des risques

|  |  |
| --- | --- |
| **Dépistage participatif des risques – en bénéficier (36,4%)** | |
| Sexe | Les hommes significativement plus (46,2% contre 32,3% pour les femmes) |
| Âge | Néant |
| Fonction | Educ seulement 27%, admin seulement 9% |
| Niveau de qualification | Néant |
| Expérience professionnelle | Néant |
| Ancienneté secteur | Néant |
| Ancienneté employeur | Néant |
| Temps de travail | Néant |
| Taille de la structure | Néant |
| Secteur | Plus souvent dans AH (41,7%) |
| Type de prise en charge | Néant |
| Public | Néant |

|  |  |
| --- | --- |
| **Dépistage participatif des risques – pertinent pour réduire les risques (34,9%)** | |
| Sexe | Néant |
| Âge | Néant |
| Fonction | Fonction PMS moins convaincu (29%) que les responsables (45%) |
| Niveau de qualification |  |
| Expérience professionnelle | Néant |
| Ancienneté secteur | Néant |
| Ancienneté employeur | Néant |
| Temps de travail | Néant |
| Taille de la structure | Néant |
| Secteur | Néant |
| Type de prise en charge | Néant |
| Public | Néant |

* + 1. Réunions d’équipe organisationnelles par fonction

|  |  |
| --- | --- |
| **Réunions d’équipe organisationnelles par fonction – en bénéficier (83,2%)** | |
| Sexe | Néant |
| Âge | Néant |
| Fonction | Fonction admin en bénéficie moins (64% seulement) |
| Niveau de qualification | Néant |
| Expérience professionnelle | Néant |
| Ancienneté secteur | Néant |
| Ancienneté employeur | Néant |
| Temps de travail | Néant |
| Taille de la structure | Néant |
| Secteur | Néant |
| Type de prise en charge | Néant |
| Public | Néant |

|  |  |
| --- | --- |
| **Réunions d’équipe organisationnelles par fonction – pertinent pour réduire les risques (67,3%)** | |
| Sexe | Néant |
| Âge | Les plus âgés sont significativement plus convaincus (83,7% des 55 ans et plus) |
| Fonction | Admin. Seulement 52% |
| Niveau de qualification | Néant |
| Expérience professionnelle | Néant |
| Ancienneté secteur | Néant |
| Ancienneté employeur | Néant |
| Temps de travail | Néant |
| Taille de la structure | Néant |
| Secteur | Néant |
| Type de prise en charge | Néant |
| Public | Néant |

* + 1. Management participatif

|  |  |
| --- | --- |
| **Management participatif – en bénéficier (62,3%)** | |
| Sexe | Néant |
| Âge | Les 55+ en ont plus bénéficié (73,5%) |
| Fonction | Educ moins (50,5%) et encore moins admin (32%) |
| Niveau de qualification | Les CESS MAX beaucoup moins (43,5%) |
| Expérience professionnelle | Néant |
| Ancienneté secteur | Néant |
| Ancienneté employeur | Néant |
| Temps de travail | Temps plein significativement plus (65,5%) que temps partiel (56%) |
| Taille de la structure | Significativement moins dans les grosses (49,5%) que dans les petites (68,5%) |
| Secteur | Moins dans le handicap (56%) |
| Type de prise en charge | Néant |
| Public | Néant |

|  |  |
| --- | --- |
| **Management participatif – pertinent pour réduire les risques (53,2%)** | |
| Sexe | Les hommes plus convaincus (62%) que les femmes (50%) |
| Âge | Néant |
| Fonction | Néant |
| Niveau de qualification | CESS MAX moins convaincus (31,5%) que les CESS + (56,5%) |
| Expérience professionnelle | Néant |
| Ancienneté secteur | Néant |
| Ancienneté employeur | Néant |
| Temps de travail | Néant |
| Taille de la structure | Néant |
| Secteur | Néant |
| Type de prise en charge | Néant |
| Public | Néant |

Estimation du nombre de travailleurs selon le type de fonction dans les différents secteurs (à partir de la question posée aux responsables : combien y a-t-il de travailleurs ayant telle ou telle fonction dans votre structure, on réalise une comparaison de moyenne selon le secteur pour chaque fonction, et on établit un tableau fictif ci-dessous, et pour tenir compte de la taille moyenne des structures, on fera des pourcentages) (on ne prend pas en compte AD BXL et AL car trop faible effectif) :

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | AH BXL | | AH RW | | AJ-SASPE | | AD RW | |
| Educative | 21,5 | 50,4% | 28,8 | 56,3% | 14 | 45,9% | 11,1 | 49,3% |
| Encadrement | 2,4 | 5,6% | 3,6 | 7% | 1,8 | 5,9% | 1,6 | 7,1% |
| Responsable | 2,4 | 5,6% | 1,8 | 3,5% | 1,8 | 5,9% | 1,6 | 7,1% |
| PMS | 6,5 | 15,2% | 5,9 | 11,5% | 6 | 19,7% | 3,4 | 15,1% |
| Support | 7,6 | 17,8% | 8,5 | 16,6% | 4,5 | 14,8% | 3,2 | 14,2% |
| Admin/accueil | 2,3 | 5,4% | 2,6 | 5,1% | 2,4 | 7,8% | 1,6 | 7,2% |
| TOTAL | 42,7 | 100% | 51,2 | 100% | 30,5 | 100% | 22,5 | 100% |

* 1. **Evaluation des actions du Fonds (Enquête R)**

**Bourse pour réaliser un premier plan de formation**

26,1% l’utilisent. Cela est plus utilisé dans les moyennes et grosses structures (37,8% dans les 20-50, et 26,7% dans les 50 et plus).

41,8% estiment cette mesure comme pertinente pour réduire les risques, et cela ne varie pas selon la taille de la structure. Les répondants du secteur de l’Aide à la jeunesse sont plus nombreux à considérer ce dispositif comme pertinent pour réduire les risques (52,5% contre 36,8% dans le secteur de l’Aide aux personnes handicapées).

**Formations collectives sur site**

34,5% l’utilisent. Cette utilisation augmente avec la taille (de 21% dans les moins de 10 à 40% dans les 50+).

60% l’estiment pertinente pour réduire les risques. Ce sentiment est seulement de 42% dans les petites structures de moins de 10 travailleurs.

**Kit de démarrage pour mettre en place un plan de prévention**

16,4% l’utilisent. Les structures de taille moyenne (20-50) l’utilisent davantage : 29%.

23% estiment cela pertinent pour réduire les risques. L’Aide à la jeunesse est davantage convaincue (31% contre 16% dans le secteur MA°.

**Formations collectives interservices**

16,4% l’utilisent.

44,2% trouvent cela pertinent pour réduire les risques.

**Bourses pour faire une analyse de risques**

12,1% l’utilisent. Plus fréquemment dans les grosses structures (lié aux obligations légales ?) : 22% dans les 50+ et 0% dans les moins de 10. Plus aussi dans le handicap (16%).

39,4% trouvent cela pertinent pour réduire les risques.

**Bourses bien-être au travail**

11,5% l’utilisent.

43% trouvent cela pertinent pour réduire les risques. Moins dans le secteur de l’aide aux adultes en difficulté (26% seulement).

**Formapef**

62,5% utilisent formapef.

52,1% trouvent que cela réduit les risques.

**Remboursement des droits d’inscription**

39,4% utilisent le remboursement des droits d’inscription. Significativement plus dans les grosses structures : 55,5% dans les structures de 50+, contre 29% dans les structures de moins de 10.

52,1% trouvent cela pertinent pour réduire les risques.

**Bilan de compétences**

15,2% l’utilisent. Plus de 20% dans les plus grosses, contre moins de 10% dans les plus petites (NS). Beaucoup plus dans l’accueil de jour (29%). Et beaucoup plus dans handicap (22%).

44,8% trouvent cela pertinent. Un peu plus dans les grosses structures.

**Competentia : visite du site internet**

15,2% l’utilisent. Plus dans AH (19,5%).

9,1% trouvent cela pertinent.

**Competentia : participation à un atelier**

12,7% l’utilisent. Davantage dans les grosses structures : 20% des 50+ contre 0% des moins de 10. 27% dans l’accueil de jour. Presque uniquement dans AH (19,5% contre seulement 6,5% dans AJ, et rien dans les autres secteurs). 81% des structures qui bénéficient de ce dispositif proviennent du secteur AH.

9,7% estiment cela pertinent.

**Competentia : service conseil**

6,1% l’utilisent.

10,9% trouvent cela pertinent.

**Financement du remplacement de travailleurs qui reprennent une formation CEP**

32,1% l’utilisent. Beaucoup plus pour les grandes structures : 46,7% des 50+, contre 16,7% des moins de 10.

50,3% trouvent cela pertinent. Et d’autant plus dans les grosses structures (71%). Moins convaincus dans aide aux adultes.

1. Nous ne tenons pas compte ici du personnel de support étant donné la trop petite taille de l’échantillon. [↑](#footnote-ref-1)