

**Et si on les valorisait davantage
au nom de notre projet associatif ?!**

LES EFFETS SOCIAUX dus à l'engagement des salariés et des bénévoles sont divers car ils peuvent répondre à nombre de besoins pour la population. Ainsi contribuent-ils, selon les cas, à proposer une offre culturelle, de loisir, d'éducation, des actions de solidarité, des actions en faveur de l'environnement. Plus encore, dans le cadre des associations de jeunesse et d'éducation populaire, et conformément à leurs ambitions émancipatrices, les salariés et les bénévoles peuvent contribuer à la consolidation des liens sociaux et intergénérationnels, au renforcement de la citoyenneté, au bien-être des populations sur un territoire, à développer le pouvoir d'agir et de penser, à favoriser l'accès à la formation tout au long de la vie, etc.

LA QUALITÉ DE VIE ET LES CONDITIONS DE TRAVAIL (QVCT)

Selon l'Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail (Anact), une démarche QVCT implique, de traiter progressivement 6 thématiques fortement connectées entre-elles (en particulier dans le cadre de l'accompagnement des transitions) :

- le dialogue professionnel et le dialogue social
- l'organisation, le contenu et la réalisation du travail
- la santé au travail
- les compétences et les parcours professionnels
- l'égalité au travail
- le projet d'entreprise et le management

NB : La QVCT a été promue par les partenaires sociaux dans l'Accord National Interprofessionnel (Ani) du 9 décembre 2020. Cet accord complète l'Ani du 19 juin 2013 sur la qualité de vie au travail.

LE DIALOGUE SOCIAL (définition - Anact)

L'évolution du cadre législatif a bouleversé les modalités du dialogue social, notamment sur les questions de santé au travail et de conditions de travail.

Elle se traduit en particulier par l'élargissement du champ de la négociation collective et la refonte du paysage des IRP (regroupement des IRP dans une instance unique, le CSE).

Pour les acteurs du dialogue social, le nouveau cadre posé par les Ordonnances Travail de 2017 doit permettre de maintenir ou de renforcer la prise en compte des problématiques de conditions de travail et de les articuler aux orientations stratégiques afin de renforcer l'efficacité globale des entreprises. Une revitalisation du dialogue social dans l'entreprise nécessite a minima une compréhension fine et partagée des enjeux auxquels l'entreprise doit faire face. Des relations de confiance et une transparence de l'information constituent des appuis solides pour enclencher cette dynamique.

LE DIALOGUE PROFESSIONNEL

Les relations sociales, selon l'Anact, sont entendues au sens large : des interactions plus ou moins formalisées au sein de l'entreprise entre la direction, l'encadrement, les représentants du personnel et les salariés. L'expérience démontre que c'est un point d'appui important pour pouvoir développer ou redynamiser les instances plus institutionnelles (Cf. le Dialogue social).

NB : Dans la catégorie « **salariés** », nous considérons tout à la fois les CDD, les CDI, les temps pleins, les temps partiels, les contrats d'engagement éducatif, les mis à disposition, les personnes sous contrat d'usage, les intermittents, les vacataires, les stagiaires dont les BAFA et BAFD, les alternants, soit tout contrat faisant référence au droit du travail.

Livret d'activités

NOS RICHESSES HUMAINES

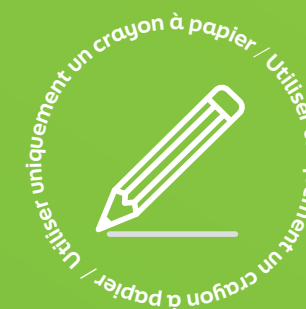
> Salariés - **D** <

**Et si on les valorisait davantage
au nom de notre projet associatif ?!**

Pour aborder votre modèle socio-économique actuel, il convient d'identifier collectivement les fonctions et formes de salariat qui composent au quotidien votre association, tout en mettant en lumière les complémentarités entre leur travail et celui réalisé par vos bénévoles.

Vous évoluerez ainsi vers des indicateurs alternatifs de « richesses » pour mieux prendre en compte l'humain, l'informel et valoriser les engagements de tous pour davantage les légitimer et les faire valoir notamment auprès des Pouvoirs publics. Cette approche est notamment inspirée de la recherche-action menée de 2018 à 2022 par la Fondation de la Maison des Sciences de l'Homme à l'initiative du FONJEP.

Avant de compléter ce livret, et pour vous inspirer, prenez le temps de découvrir des éléments de connaissance portant sur la Qualité de Vie et Conditions de Travail (QVCT).
(Voir la page « Pour en savoir + »)



ET SI ON VALORISAIT DAVANTAGE LA QUALITÉ DE VIE ET LES CONDITIONS DE TRAVAIL DE NOS SALARIÉS
POUR QU’ILS PORTENT DAVANTAGE NOTRE PROJET ASSOCIATIF ?!

IDÉALEMENT, comment soutenir et valoriser davantage l’engagement des professionnels de notre association ? (en quelques mots)					
Faut-il travailler sur leur rôle et place au sein de notre gouvernance ?	Faut-il travailler sur le processus d’accueil et d’intégration ?	Faut-il travailler sur leurs compétences et parcours professionnel ?	Faut-il travailler sur les modes de management ?	Faut-il travailler sur leurs liens avec les bénévoles ?	Faut-il travailler sur le système d’information ?
Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/> NSP <input type="checkbox"/>	Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/> NSP <input type="checkbox"/>	Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/> NSP <input type="checkbox"/>	Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/> NSP <input type="checkbox"/>	Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/> NSP <input type="checkbox"/>	Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/> NSP <input type="checkbox"/>
Si oui, pour quels impacts recherchés selon vous ? Si non, expliquons :	Si oui, pour quels impacts recherchés selon vous ? Si non, expliquons :	Si oui, pour quels impacts recherchés selon vous ? Si non, expliquons :	Si oui, pour quels impacts recherchés selon vous ? Si non, expliquons :	Si oui, pour quels impacts recherchés selon vous ? Si non, expliquons :	Si oui, pour quels impacts recherchés selon vous ? Si non, expliquons :
Faut-il travailler sur l’égalité professionnelle entre salariés ?	Faut-il travailler sur leur accès à la formation ? Sur des parcours de professionnalisation ?	Faut-il travailler sur les contenus et l’organisation du travail ?	Faut-il travailler sur la santé au travail ?	Faut-il travailler sur nos projets de recrutement ?	Faut-il travailler sur le dialogue professionnel ?
Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/> NSP <input type="checkbox"/>	Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/> NSP <input type="checkbox"/>	Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/> NSP <input type="checkbox"/>	Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/> NSP <input type="checkbox"/>	Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/> NSP <input type="checkbox"/>	Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/> NSP <input type="checkbox"/>
Si oui, pour quels impacts recherchés selon vous ? Si non, expliquons :	Si oui, pour quels impacts recherchés selon vous ? Si non, expliquons :	Si oui, pour quels impacts recherchés selon vous ? Si non, expliquons :	Si oui, pour quels impacts recherchés selon vous ? Si non, expliquons :	Si oui, pour quels impacts recherchés selon vous ? Si non, expliquons :	Si oui, pour quels impacts recherchés selon vous ? Si non, expliquons :
Aurions-nous d’autres pistes pour soutenir et valoriser davantage l’engagement des professionnels ?			Plus globalement, quels besoins sociaux ne seraient pas couverts sur notre territoire si nous n’avions pas de salariés ?		
Autres pistes qu’il conviendrait d’examiner selon nous :			Exemples de besoins qui ne seraient pas couverts :		