

FICHE PRATIQUE

La qualité de vie et
des conditions de travail
dans l'IAE

DÉCEMBRE 2023



Fédération
des acteurs de
la solidarité

FICHE PRATIQUE

La qualité de vie et des conditions de travail dans l'IAE

DÉFINIR LA QUALITÉ DE VIE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL (QVCT)

Selon l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT), le terme QVCT désigne une démarche collective que peut mener une entreprise, une association ou une structure publique. Cette démarche vise à améliorer la santé des personnes au travail et contribuer à la performance globale de l'organisation. Elle s'appuie sur des éléments de méthode permettant de favoriser la participation de tous et toutes et expérimenter de nouvelles façons de travailler avec des moyens adaptés à la structure.

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

POURQUOI METTRE EN PLACE UNE DÉMARCHE DE QVCT DANS SA STRUCTURE ?

- Améliorer les conditions de travail des salarié.es, les fidéliser et accroître l'attractivité de la structure.
- Mieux répondre aux besoins des personnes accompagnées pour assurer la mission d'insertion de la structure.
- Maintenir ou favoriser l'équilibre économique de la structure.
- Assurer une conformité de la structure aux obligations légales qui incombent aux employeurs (santé et sécurité au travail, CSE, prévention des agissements sexistes).

COMMENT METTRE EN PLACE UNE DÉMARCHE DE QVCT DANS SA STRUCTURE ?

Santé et sécurité au travail

Les employeurs ont une obligation générale de sécurité. Cette obligation implique de mettre en œuvre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale de leurs salarié-es (permanent.e.s, temporaires, stagiaires...) par des mesures adaptées.

Ces mesures s'organisent autour de trois axes :

- **Les actions de prévention** : évaluation des risques, réduction des risques, adaptation des postes de travail...
- **Les actions d'information et de formation** : signalisation, formation sur la sécurité au travail...
- **La mise en place d'une organisation et des moyens adaptés** : machines adaptées, retrait des produits dangereux...

Ressource : [Fiche pratique FAS sur les obligations des employeurs en matière de sécurité et santé au travail](#)

L'évaluation des risques professionnels est un élément fondamental de cette obligation de sécurité et permet de mettre en place les actions de prévention appropriées. Cette évaluation des risques est retranscrite dans le **Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels (DUERP)**. Ce document est obligatoire dans toutes les entreprises depuis 2001, dès l'embauche du/de la premier.e salarié.e, et il doit être actualisé tous les ans.

Ressource : [Fiche pratique FAS sur le DUERP](#)

Dialogue social

Selon l'Organisation Internationale du Travail (OIT), le dialogue social désigne l'ensemble des négociations, des consultations et des échanges entre employeurs et les salarié.es. Il permet de discuter des problématiques liées à une politique économique-sociale donnée au niveau de l'entreprise, de manière informelle ou institutionnalisée. C'est **un outil primordial pour améliorer la santé, la sécurité et les conditions de travail des salarié.es**. Lorsque les salarié.e.s en parcours d'insertion sont impliqué.e.s dans les instances, le dialogue social leur permet d'acquérir des connaissances sur les thématiques évoquées, et des compétences nécessaires à l'exercice d'une activité professionnelle. Enfin, le dialogue social permet **une cohésion au sein d'une communauté de travail parfois dispersée et un meilleur partage de l'information, utiles au bon fonctionnement de la structure**.

Concrètement, les deux composantes majeures du dialogue social en France sont la négociation collective et les processus d'information et consultation des institutions représentatives du personnel.

Ressource : [Webinaire FAS - Dialogue social en SIAE](#)

Le CSE

Le Comité Social et Economique (CSE) est l'instance unique de représentation du personnel dans l'entreprise depuis le 1er janvier 2020. Elle a été créée pour faciliter le dialogue social et remplace ainsi les anciennes instances représentatives du personnel (IRP) : le comité d'entreprise (CE), les délégué.e.s du personnel (DP), le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).

Cette instance **est obligatoire dans les structures dont l'effectif a atteint 11 salarié.e.s pendant 12 mois consécutifs**. Ses compétences, sa composition et son fonctionnement varient selon la taille de l'entreprise.

Malheureusement, de nombreuses structures de moins de 50 salarié.e.s ne parviennent pas à mettre en place de CSE en raison d'une carence de candidatures. En effet, selon le rapport intermédiaire du comité d'évaluation des ordonnances du 22 septembre 2017 relatives au dialogue social et aux relations de travail, sur 120 725 établissements ayant déclaré une élection au 2 juin 2020, 39 354 n'ont pas pu mettre en place de CSE pour cette raison, 86% d'entre eux comptant moins de 50 salarié.e.s¹.

En outre, le cadre actuel du CSE n'est pas adapté aux spécificités contractuelles des salarié.e.s en parcours d'insertion (durée, caractère transitoire, profils des personnes concernées). **Pour les impliquer, il est possible de mettre en place une commission insertion au sein du CSE, d'avoir recours à une Instance de Santé et Conditions de Travail pour les ACI (dispositif prévu par la convention collective des ACI) ou de proposer d'autres espaces de participation**.

Ressource : [Fiche pratique FAS sur le CSE et les autres espaces de participation](#)

¹ Comité d'évaluation des ordonnances Travail du 22 septembre 2017, Rapport intermédiaire, publié le 28 juillet 2020 sur le site de France Stratégie. Évaluation des ordonnances du 22 septembre 2017 relatives au dialogue social et aux relations de travail - Rapport intermédiaire | France Stratégie (strategie.gouv.fr)

Projet d'entreprise et management

Au sein des **associations**, la coexistence de dirigeant.e.s bénévoles et salarié.e.s peut générer une confusion sur les rôles et missions de chacun.e. Pour prévenir d'éventuels dysfonctionnements, il est important de clarifier le périmètre des missions et responsabilités.

Ressource : [Fiche pratique FAS sur les rôles et missions de la gouvernance \(administrateurs.rices et dirigeant.e.s salarié.e.s\)](#)

Bien préparer la **phase d'accueil des salarié.e.s** permanent.e.s ou en parcours d'insertion favorise un sentiment de confiance et un climat positif. Cela permet également d'assurer la bonne information du/ de la salarié.e sur le fonctionnement de la structure, et du respect de ses droits et devoirs. Cette phase est particulièrement importante pour les salarié.e.s en parcours d'insertion, car elle représente souvent leur premier contact avec une entreprise depuis un long moment, voire toujours.

Deux outils peuvent être utilisés dans ce cadre : **le livret d'accueil et le règlement intérieur**.

Ressources :

[Fiche pratique FAS sur l'accueil des salarié.e.s](#)

[Fiche pratique FAS sur le règlement intérieur](#)

Égalité au travail

L'égalité professionnelle est définie par le Conseil de l'Europe comme une égale visibilité, autonomie, responsabilité et participation des personnes à/dans toutes les sphères de la vie publique et privée, indépendamment de leur genre.

Dans l'entreprise, elle renvoie à une **égalité de traitement entre femmes et hommes concernant l'accès à l'emploi, à la formation, à la mobilité, à la promotion et au salaire**.

Plusieurs inégalités structurelles sont constatées sur le marché du travail :

- Les femmes connaissent d'avantage d'interruptions de carrière et temps de partiels subis (26,5% de femmes en emploi en 2022, contre 8,4% d'hommes)²
- Les femmes sont davantage confrontées à des périodes d'inactivité longue pour s'occuper de leurs enfants, et à une difficulté d'accès aux modes de garde en raison d'un manque de ressources. 82% des chef.fe.s de familles monoparentales, qui sont particulièrement exposées à la pauvreté (36,3% des familles vivant sous le seuil de pauvreté sont monoparentales) étaient des femmes en 2021³.
- Les écarts de salaires restent importants dans toutes les catégories professionnelles, les hommes gagnant en moyenne 14,1% de plus que les femmes en 2022². Cet écart se creuse avec l'âge et en fonction du nombre d'enfants (salaire inférieur de 47,5% à celui d'un homme pour une femme ayant 3 enfants en 2017⁴). Les retraites des femmes sont également plus faibles, d'un montant moyen mensuel net de 1 272€ en 2019, contre 1 674€ pour les hommes³.
- Les femmes sont davantage exposées à la précarité et à la pauvreté que les hommes : elles étaient 4,9 millions à vivre sous le seuil de pauvreté en 2019, contre 4,3 millions d'hommes⁵.
- Les femmes sont davantage orientées vers certains métiers considérés conformes à leur genre (service à la personne, soin, ménage, textile...)².

² Ministère chargé de l'Égalité entre les femmes et les hommes et de la Lutte contre les discriminations, Chiffres-clés : Vers l'égalité entre les femmes et les hommes - Edition 2023, publié le 20 décembre 2023 sur le site du Ministère. <https://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/chiffres-cles-vers-egalite-reelle-entre-les-femmes-et-les-hommes-edition-2023>

³ Ministère chargé de l'Égalité entre les femmes et les hommes et de la Lutte contre les discriminations, Chiffres-clés : Vers l'égalité entre les femmes et les hommes - Edition 2021, publié le 42 janvier 2022 sur le site du Ministère. <https://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/publication-de-ledition-2021-des-chiffres-cles-vers-egalite-reelle-entre-les-femmes-et-les-hommes>

⁴ Ministère chargé de l'Égalité entre les femmes et les hommes et de la Lutte contre les discriminations, Chiffres-clés : Vers l'égalité entre les femmes et les hommes - Edition 2020, publié le 11 janvier 2021 sur le site du Ministère. <https://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/edition-2020-des-chiffres-cles-de-egalite-reelle-entre-les-femmes-et-les-hommes>

⁵ Ministère chargé de l'Égalité entre les femmes et les hommes et de la Lutte contre les discriminations, Chiffres-clés : Vers l'égalité entre les femmes et les hommes - Edition 2022, publié le 13 décembre 2022 sur le site du Ministère. <https://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/publication-de-ledition-2022-des-chiffres-cles-vers-egalite-reelle-entre-les-femmes-et-les-hommes>

Parmi les salarié.e.s en parcours d'insertion dans l'IAE, 38% étaient des femmes en 2021, pour 62% d'hommes. Une distinction significative est à observer selon la typologie des SIAE : 20% de femmes en ETTI, 32% en EI, 34% en ACI, et 60% en AI⁶.

Au-delà de leur statut d'employeur et des obligations qui en découlent, les SIAE se distinguent par leur appartenance au champ de l'économie sociale et solidaire, et par leur mission d'accompagnement social et professionnel. **Leur engagement en matière de lutte contre les inégalités est d'autant plus important que les personnes en situation de précarité sont plus vulnérables aux discriminations.**

Ressource : [Fiche pratique FAS sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes](#)

Violences sexistes et sexuelles

Les violences de genre traversent l'ensemble de la société. Dans le monde du travail, les femmes sont confrontées à du sexisme ordinaire, des injures sexistes, du harcèlement sexuel et des violences physiques et sexuelles. L'impact de ces violences est important pour les femmes et les environnements de travail, allant d'une réduction des opportunités d'insertion et d'émancipation à une mise en danger physique. **L'employeur est tenu d'intégrer la prévention des agissements sexistes à la planification des risques professionnels, et doit tenir compte de ce risque dans l'organisation du travail, les conditions de travail et les relations sociales.**

Les violences sexistes et sexuelles sont une réalité dans les SIAE, comme dans toutes entreprises. **Elles peuvent être exacerbées par la présence minoritaire de femmes dans certaines filières et leur précarité économique et administrative.** Prendre conscience de cette réalité permet de mieux repérer les comportements problématiques et de lutter contre, pour donner à toutes et tous les mêmes opportunités dans leur environnement de travail.

Ressource : [Fiche pratique pour lutter contre les violences sexistes et sexuelles au travail](#)

POUR ALLER PLUS LOIN

Les structures ressources sur la QVCT :

- Les inter réseaux de l'IAE : IRIAE, INAE, GRAFIE, IRIO...
- L'agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail, ANACT
- Les agences régionales pour l'amélioration des conditions de travail, ARACT
- Les DR(I)EETS
- [Site internet du Ministère du Travail, du Plein Emploi et de l'Insertion](#)
- [Site internet de l'administration française](#)
- L'Institut national de recherche et de sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles (INRS)

⁶ Inspection Générale des Affaires Sociales, L'insertion par l'activité économique : état des lieux et perspectives, décembre 2022, site de l'IGAS. L'insertion par l'activité économique : état des lieux et perspectives - IGAS - Inspection générale des affaires sociales

À PROPOS DE LA FÉDÉRATION DES ACTEURS DE LA SOLIDARITÉ

La Fédération des acteurs de la solidarité (FAS) est un réseau de plus de 900 associations et structures qui accueillent et accompagnent les personnes en situation de précarité. Elle est composée d'une fédération nationale et de 13 fédérations régionales sur l'ensemble du territoire. La Fédération lutte contre les exclusions, promeut l'accompagnement social global et favorise les échanges entre tous les acteurs du secteur social. La FAS représente 2 800 établissements et services dans les secteurs de l'insertion par l'activité économique, de la veille sociale, de l'hébergement, du logement adapté, du médico-social ou encore dans l'accueil des demandeurs d'asile et des réfugiés.

La Fédération soutient ses adhérents, les forme et les conseille. Elle agit également auprès des pouvoirs publics pour promouvoir une société plus juste et plus solidaire. Elle participe enfin à des projets d'innovation sociale dont plusieurs sont soutenus par l'Etat, tels que les programmes SEVE Emploi et Respirations.

Nada BREIDI
Chargée de mission ETAIE/IAE
nada.breidi@federationsolidarite.org



Cofinancé par
l'Union européenne

Fédération des acteurs de la solidarité
76 rue du Faubourg Saint Denis
75010 Paris
www.federationsolidarite.org