

ANALYSE QUESTIONNAIRE CSE

Introduction :

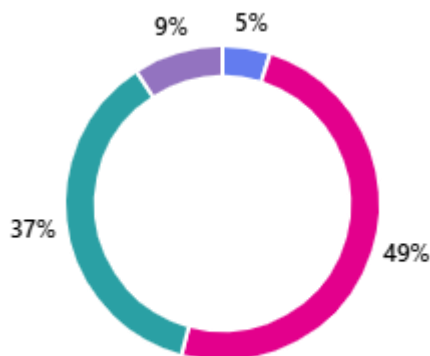
L'analyse présentée repose sur le croisement des verbatims issus du questionnaire salariés, avec une participation de **1 143 répondants sur 1 988 salariés (57 %)**, témoignant d'une forte mobilisation et conférant aux résultats une réelle solidité.

Elle permet d'identifier les dynamiques majeures reliant financement, gouvernance et perspectives d'évolution du modèle, dans un contexte de redressement judiciaire. Les positions exprimées, notamment autour de la gouvernance et de la SCIC, apparaissent moins comme des revendications isolées que comme l'expression d'un besoin central de sécurisation du dispositif.

Cette analyse a également permis d'élaborer une feuille de route cohérente avec les attentes exprimées par les salariés, afin d'éclairer les décisions à venir et de proposer un cadre lisible, réaliste et partagé.

Analyse question 1 :

Depuis combien de temps travaillez-vous au sein d'ASALEE ?



L'ancienneté des répondants au sein d'ASALEE révèle une population globalement expérimentée et relativement stable. En effet, près de la moitié des participants (49 %) déclarent travailler dans la structure depuis 1 à 5 ans, tandis que 37 % y occupent un poste depuis 5 à 10 ans. À l'inverse, les profils les plus récents (moins d'un an) restent minoritaires (5 %), tout comme ceux disposant de plus de 10 ans d'ancienneté (9 %). Cette répartition traduit un ancrage significatif des équipes dans l'association, tout en laissant apparaître un renouvellement limité des effectifs.

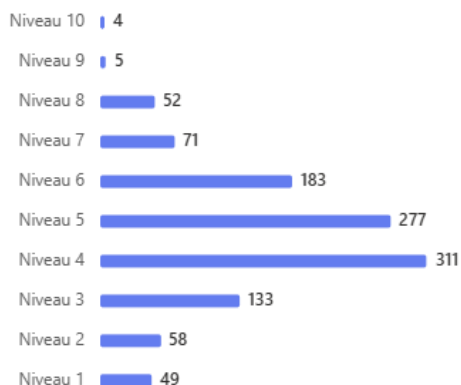
Analyse question 2 :

Quel est votre poste actuel au sein d'ASALEE ?

La répartition des postes met en évidence une très forte prédominance des infirmiers, qui représentent la majorité des répondants (1045 sur 1143). Les autres fonctions restent marginales, avec une présence d'IPA (87), et très peu de médecins, puéricultrices ou médiatrices. Cette configuration souligne le caractère essentiellement infirmier de l'association ASALEE, ainsi qu'une représentativité beaucoup plus faible des autres métiers dans l'échantillon.

Analyse question 3 :

Aujourd'hui, comment vous sentez vous, sur une échelle de 1 à 10 ?



Le ressenti global des répondants apparaît préoccupant, avec une moyenne de 4,63/10, traduisant un niveau de bien-être relativement faible. La majorité des réponses se concentre sur des notes intermédiaires basses, notamment entre 4/10 et 6/10 (311 à 4/10, 277 à 5/10 et 183 à 6/10), illustrant un climat globalement mitigé à dégradé. Les notes très faibles sont également significatives (49 à 1/10, 58 à 2/10, 133 à 3/10), témoignant de situations de mal-être marquées. À l'inverse, les notes élevées restent minoritaires (71 à 7/10, 52 à 8/10, 5 à 9/10 et 4 à 10/10). Cette répartition confirme un équilibre nettement orienté vers des ressentis négatifs ou fragiles, révélant un climat social préoccupant au sein des équipes.

Analyse question 4 :

Au cours des derniers mois, quelles démarches ou solutions avez-vous utilisées pour faire face aux difficultés rencontrées dans l'entreprise ?

Les réponses montrent que les salariés mobilisent une grande diversité de solutions pour faire face aux difficultés rencontrées. Si les congés annuels apparaissent comme le levier le plus utilisé (435), d'autres démarches traduisent un impact plus marqué sur la santé et les conditions de travail, avec 82 arrêts de travail et 26 accidents du travail déclarés. Le recours aux dispositifs de soutien reste significatif (76 appels à la cellule d'écoute, 28 à SPS, 100 à la médecine du travail), tout comme les sollicitations d'acteurs externes (53 appels à l'inspection du travail). Le volume particulièrement élevé de réponses « autre » (795) suggère par ailleurs une multitude de stratégies individuelles ou non formalisées. Enfin, les démarches contentieuses restent marginales (3 saisines des prud'hommes). Dans l'ensemble, ces éléments traduisent à la fois une recherche active de solutions et des difficultés persistantes nécessitant des réponses variées.

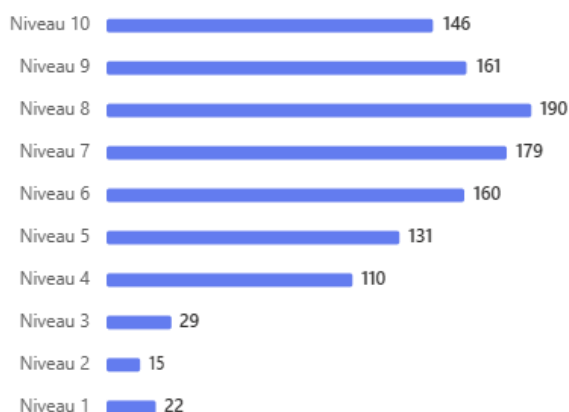
Analyse question 5 :

Sur une échelle de 1 à 10, comment évaluez-vous la qualité de vos collaborations aujourd'hui ?

L'évaluation de la qualité des collaborations apparaît globalement positive, avec une concentration importante de réponses sur les notes élevées à intermédiaires hautes. Une majorité des répondants se situe entre 7/10 et 10/10 (146 à 10/10, 161 à 9/10, 190 à 8/10, 179 à 7/10), traduisant des relations de travail perçues comme satisfaisantes à bonnes. Toutefois, une part non négligeable des réponses reste plus mitigée, voire dégradée, avec 160 à 6/10 et 131 à 5/10, ainsi que des évaluations plus faibles (110 à 4/10 et moins). Cette distribution met en évidence des collaborations globalement fonctionnelles, mais inégales selon les situations, laissant apparaître des marges d'amélioration dans certains contextes de travail.

Analyse question 6 :

Souhaiteriez-vous nous en dire plus sur ces collaborations ?



Les verbatims des 737 réponses recueillies à cette question confirment une réalité contrastée des collaborations. D'un côté, de nombreux répondants décrivent un soutien réel des médecins, une bonne entente et un travail d'équipe reconnu comme utile et structurant pour les patients. Toutefois, ces collaborations apparaissent largement fragilisées par le contexte actuel : l'incertitude liée à l'avenir d'ASALEE entraîne une baisse fréquente de l'adressage de patients, une difficulté à se projeter dans des suivis longs ou des projets, ainsi qu'une perte de confiance progressive. Plusieurs témoignages soulignent également des situations inégales selon les cabinets, avec des collaborations très soutenantes pour certains, et plus distantes, voire en recul, pour d'autres. Dans l'ensemble, la qualité relationnelle reste globalement bonne, mais le contexte institutionnel pèse fortement sur sa stabilité et son développement.

Analyse question 7 :

Comment envisagez-vous votre avenir professionnel au sein d'ASALEE ?

L'analyse des projections professionnelles, enrichie par l'ensemble des verbatims, confirme un niveau très élevé d'incertitude et de désorientation parmi les répondants. La

très grande majorité exprime des difficultés à se projeter, évoquant un flou persistant, une attente prolongée de décisions et un climat fortement anxiogène. Cette absence de visibilité, notamment sur les financements, la gouvernance et les conditions de travail futures, apparaît comme le principal frein à toute projection.

Parallèlement, un attachement très fort au métier et au dispositif ASALEE se dégage nettement. De nombreux répondants manifestent une volonté claire de poursuivre leur activité, à condition de retrouver les fondamentaux du modèle : temps dédié au patient, autonomie professionnelle, qualité de la relation de soin et cadre de travail serein. Plusieurs évoquent même des projets concrets (formations, développement d'actions de prévention, projets territoriaux), signe que l'engagement demeure intact malgré les difficultés.

Cependant, cet attachement est aujourd'hui fragilisé par un sentiment d'insécurité profonde. Il existe une montée des inquiétudes liées à la perte potentielle d'emploi, à l'arrêt des projets en cours, à la suspension des formations et à la dégradation possible du modèle. Cette situation conduit une partie des répondants à envisager des départs contraints ou anticipés : démissions, reconversions, réduction du temps de travail ou recherche d'alternatives professionnelles.

En synthèse, ces réponses traduisent une tension forte entre engagement professionnel et perte de repères : les salariés restent largement investis dans leur mission, mais l'incertitude actuelle empêche toute projection sereine et fragilise durablement leur avenir au sein d'ASALEE.

Par ailleurs, environ 4 % des verbatims expriment explicitement le souhait de conserver ou retrouver la gouvernance antérieure. Cette proportion peut être portée à 5 à 6 % si l'on inclut les formulations plus indirectes évoquant un retour au fonctionnement historique d'ASALEE.

Analyse question 8 :

Quels sujets devraient être prioritaires pour garantir l'avenir d'ASALEE selon vous ?

L'ensemble des verbatims recueillis pour cette question confirme la convergence autour de trois priorités majeures : la sécurisation du financement, le maintien des conditions de travail et la gouvernance. La signature de conventions pluriannuelles avec la CNAM apparaît comme le socle indispensable pour sortir de l'incertitude et garantir la pérennité des emplois. Parallèlement, les répondants expriment un attachement très fort à l'essence d'ASALEE, notamment le temps dédié aux patients, l'autonomie professionnelle, l'absence de logique de rentabilité et la qualité des prises en charge. La deuxième partie des verbatims met encore davantage en évidence un besoin de cadre, de transparence et de lisibilité, ainsi qu'une attente forte de communication et de reconnaissance, dans un contexte marqué par un sentiment d'insécurité et de perte de confiance. La gouvernance est largement questionnée : si certains plaident pour le maintien ou le retour de la gouvernance historique, cette position reste minoritaire ; plus largement, c'est la nécessité d'une gouvernance stable, crédible et capable de restaurer la confiance qui s'impose comme un enjeu central. L'ensemble traduit une demande de sécurisation globale du dispositif, à la fois économique, organisationnelle et humaine.

Une partie des répondants exprime explicitement le souhait de maintenir ou de retrouver la gouvernance historique, notamment en référence au CA et à ISAS, mais cette position reste minoritaire (environ 10 à 15 % des réponses).

Elle s'inscrit dans un ensemble plus large où la gouvernance est fortement questionnée ($\approx 35-40$ % des verbatims), avec des attentes parfois divergentes : maintien, transformation ou changement. Au-delà de ces différences, un point commun se dégage nettement : la nécessité d'une gouvernance stable, transparente et lisible, capable de restaurer la confiance et de sécuriser le fonctionnement de l'association.

Analyse question 9 :

Sur quels aspects de votre activité professionnelle souhaiteriez-vous recevoir davantage d'informations ?

L'analyse des réponses à la question 9 met en évidence un besoin très marqué d'information et de visibilité, centré avant tout sur l'avenir du dispositif et des emplois. La très grande majorité des répondants exprime une attente forte de clarification sur les négociations avec la CNAM, les conditions futures d'exercice, la pérennité des postes et la stabilité des salaires, traduisant un contexte fortement anxiogène. En parallèle, les besoins portent aussi sur des éléments plus opérationnels : cadre de travail, règles applicables, organisation quotidienne et interlocuteurs, souvent jugés insuffisamment lisibles. La question des formations (accès, reprise, financement, reconnaissance) constitue également un axe majeur, perçu comme essentiel au maintien de la qualité des pratiques et à la motivation professionnelle. Enfin, cette analyse révèle un attendu transversal fort de transparence, de communication régulière et d'informations fiables, avec une demande explicite de compréhension des décisions en cours et de participation au processus. L'ensemble traduit un besoin prioritaire de réduction de l'incertitude et de restauration de repères clairs

Le thème de la gouvernance apparaît de manière significative mais non majoritaire dans les réponses à la question 9. On estime qu'environ 20 à 25 % des verbatims évoquent explicitement la gouvernance, que ce soit sous l'angle de sa compréhension, de son évolution ou de sa légitimité. Parmi ces réponses, les positions se répartissent de façon contrastée : environ la moitié (10%) exprime une attente de maintien ou de retour de la gouvernance historique (notamment en lien avec ISAS et le CA), tandis que l'autre moitié traduit, soit une demande de changement, soit un questionnement sur la future organisation. Au-delà de cette répartition, un point commun ressort clairement : plus que le choix d'un modèle précis, les répondants expriment surtout une exigence forte d'une gouvernance lisible, accessible et transparente, capable d'apporter des réponses concrètes et de restaurer la confiance dans un contexte marqué par l'incertitude.

Conclusion :

L'analyse croisée met en évidence un collectif professionnel très attaché à son métier et au modèle ASALEE, mais aujourd'hui fragilisé par un manque de visibilité et de sécurisation.

Les réponses confirment que l'enjeu principal ne réside pas dans l'adhésion au dispositif, qui reste forte, mais dans sa capacité à offrir rapidement des garanties concrètes en matière de financement, d'emploi et de conditions de travail.

La très grande majorité des répondants ($\approx 75\text{--}80\%$) ne se positionne pas sur un modèle précis mais exprime avant tout un besoin de compréhension, de transparence et de stabilité.

De manière transversale, l'ensemble des données converge vers un besoin prioritaire : restaurer un cadre clair, des informations fiables et une capacité à se projeter, condition indispensable pour maintenir l'engagement des professionnels et la pérennité du dispositif.