

BAROMÈTRE 2013 DE LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

Comment se sentent les travailleurs associatifs ?

Le Mouvement associatif vous propose **une SYNTHÈSE** des réponses recueillies par la mutuelle CHORUM auprès des salariés et dirigeants des associations.
- synthèse réalisée à partir de la première édition du baromètre lancée en 2013 -

Pour rappel, cette notion de **QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL** est définie par les partenaires sociaux par « **les conditions dans lesquelles les salariés exercent leur travail, et leur capacité à s'exprimer et à agir sur son contenu** ».⁽²⁾

ÉCHANTILLON

Enquête réalisée auprès de

3993



SALARIÉS

532



DIRIGEANTS

25%



HOMMES

75%



FEMMES

// âge moyen **44 ANS** //

BRANCHE D'ACTIVITÉ

34%



SANITAIRE, SOCIAL
ET MÉDICO-SOCIAL

21%



ACTEURS DU LIEN
SOCIAL ET FAMILIAL
(centres sociaux et socio-culturels ;
associations d'accueil de jeunes enfants)

10%



AIDE,
ACCOMPAGNEMENT ET
SERVICE À DOMICILE

9%



ANIMATION

4%



SPORT

4%



ATELIERS ET
CHANTIERS D'INSERTION

2%



ENTREPRISES
D'INSERTION

2%



CULTURE

18%



AUTRES
(< ou = à 1%)

NOTE GLOBALE DE LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

Une NOTE GLOBALE de la qualité de vie au travail **SUPÉRIEURE** à la moyenne nationale

// MOYENNE GLOBALE
selon l'ANACT //

6,1/10



// MOYENNE dans l'ESS //

6,3/10 7,4/10



// pour les ASSOCIATIONS //

6,5/10



SALARIÉS

6,7/10 CADRES
6,3/10 NON CADRES

7,4/10



DIRIGEANTS

7,3/10 SALARIÉS
7,5/10 ÉLUS

ÉVOLUTION DE LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

Un sentiment de **DÉGRADATION**



SALARIÉS



DIRIGEANTS

Elle s'est DÉGRADÉE	42 %	32 %
Elle est restée INCHANGÉE	34 %	41 %
Elle s'est AMÉLIORÉE	24 %	27 %

/ Une dégradation de la qualité de vie au travail perçue **PLUS FORTEMENT** chez les salariés non cadres et occupant des fonctions d'accompagnement du public.

ENSEIGNEMENTS GÉNÉRAUX



Un **CONTENU DU TRAVAIL** plutôt satisfaisant

83 % 94 %

83% CADRES 93% SALARIÉS
81% NON CADRES 96% BÉNÉVOLES

Je ...

Des **POSSIBILITÉS D'EXPRESSION** au travail

70 % 91 %

76% CADRES 90% SALARIÉS
66% NON CADRES 92% ÉLUS



Une **CERTAINES AUTONOMIE** quant à la prise de décision

79 % 98 %



Une **AMBIANCE DE TRAVAIL** bien perçue

80 % 92 %

82% CADRES 90% SALARIÉS
80% NON CADRES 92% ÉLUS



Une **LIBERTÉ** dans l'évolution des procédures pour travailler plus efficacement

67 % 87 %



Un **SENTIMENT D'UTILITÉ** auprès du public ou des bénéficiaires

84 % 91 %

83% CADRES 94% SALARIÉS
84% NON CADRES 91% ÉLUS

Néanmoins, en cas de situations difficiles, les salariés sont moins nombreux que les dirigeants (58% vs. 78%) à recevoir un soutien satisfaisant de la part de leur managers ou encadrants de proximité.

Un sentiment légèrement moins partagé par les salariés occupant des fonctions support. La variété des missions et le sentiment de reconnaissance et de respect de la part des bénéficiaires, publics et adhérents sont par ailleurs des valeurs ajoutées fortes.

ENSEIGNEMENTS GÉNÉRAUX

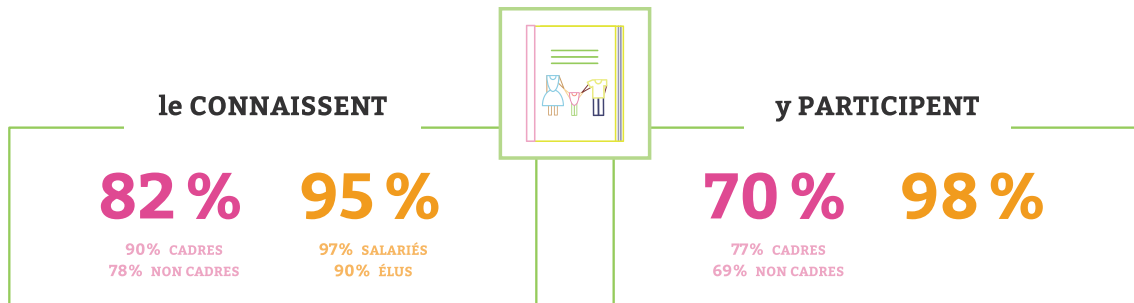
PERCEPTION DES CONDITIONS DE TRAVAIL

Une **RELATIVE BONNE PERCEPTION** des conditions de travail :



/ Mais une **PRESSION** et une **CHARGE TEMPORELLE** assez prégnantes chez les salariés et les dirigeants.

CONNAISSANCE DU PROJET ASSOCIATIF



/ Cette question influe fortement sur la notation globale de la qualité de vie au travail.
La participation au projet est moindre pour les fonctions support (53%), les services techniques (47%) et de production (42%).

ESPACES D'EXPRESSION ET DE DIALOGUE SOCIAL



estiment **BÉNÉFICIAIRE D'ÉCHANGES** sur leur travail et les moyens pour réaliser un travail de qualité.

Une **IMPLANTATION IMPORTANTE** des instances représentatives du personnel

2/3 des salariés et la moitié des dirigeants bénéficient d'un délégué du personnel ou d'une instance représentative du personnel (IRP).



Quels LEVIERS D'AMÉLIORATION de la qualité de vie au travail ?

SALARIÉS

- / L'amélioration du relationnel
(écoute/dialogue),
- / La communication
(clarté du pilotage),
- / L'organisation du travail
(aménagement du temps de travail),
- / L'encadrement,
- / La reconnaissance,
- / La formation/compétences.

DIRIGEANTS

- / L'augmentation des moyens humains
et financiers,
- / L'amélioration de l'organisation du travail
(meilleure répartition de la charge de travail),
- / Le relationnel,
- / La communication,
- / La formation/compétences ,
- / La reconnaissance.

Et l'AVENIR ?



SALARIÉS

60 %



DIRIGEANTS

82 %



SALARIÉS

86 %



DIRIGEANTS

92 %

ONT CONFIANCE en l'avenir

souhaitent CONTINUER À TRAVAILLER
au sein du secteur de l'ESS

- / Les salariés non cadres se montrent **MOINS CERTAINS** de vouloir continuer à travailler dans le secteur, de même ceux occupant des fonctions d'accompagnement du public.

Dans le cadre de sa démarche de promotion de l'emploi de qualité ,
la mutuelle CHORUM a publié un **baromètre sur la qualité de vie au travail** dans l'ESS en 2014,
avec l'appui technique de l'institut de sondage CSA.

⁽¹⁾ Accord national interprofessionnel du 19 juin 2013 « Vers une politique d'amélioration de la qualité de vie au travail et de l'égalité professionnelle »