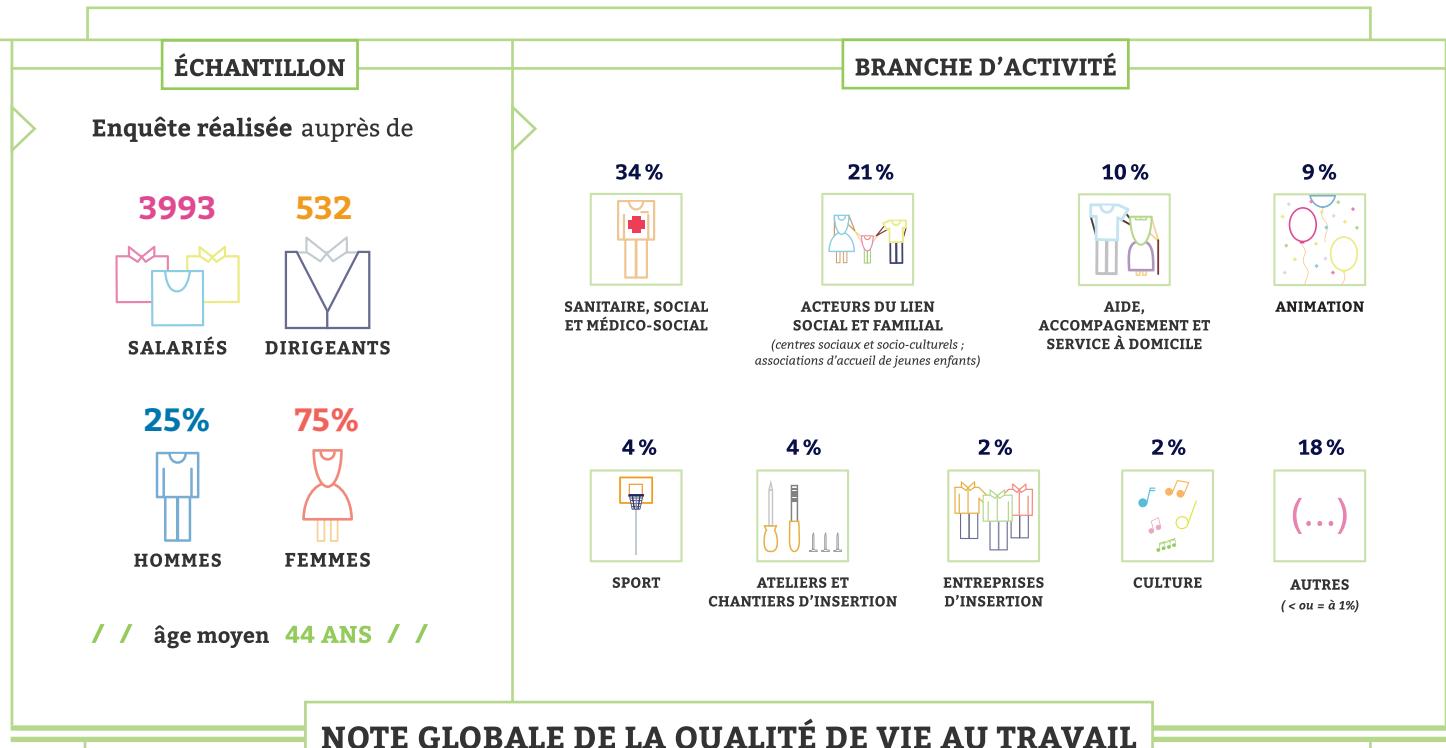


# BAROMÈTRE 2013 DE LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

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* ».



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**



**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  
81% NON CADRES

93% SALARIÉS  
96% BÉNÉVOLES

Des **POSSIBILITÉS D'EXPRESSION** au travail

**70 %** **91 %**

76% CADRES  
66% NON CADRES

90% SALARIÉS  
92% ÉLUS

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

**79 %** **98 %**



Une **AMBIANCE DE TRAVAIL** bien perçue

**80 %** **92 %**

82% CADRES  
80% NON CADRES

90% SALARIÉS  
92% 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.



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  
84% NON CADRES

94% SALARIÉS  
91% ÉLUS

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 :

**79 %**

83% CADRES  
77% NON CADRES



SALARIÉS

**90 %**

90% SALARIÉS  
89% ÉLUS



DIRIGEANTS

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

### CONNAISSANCE DU PROJET ASSOCIATIF

le CONNAISSENT

**82 %**

90% CADRES  
78% NON CADRES

**95 %**

97% SALARIÉS  
90% ÉLUS

y PARTICIPENT

**70 %**

77% CADRES  
69% NON CADRES

**98 %**



/ 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

**97 %**



ET



**99 %**

estiment **BÉNÉFICIER 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).

**97 %**



**99 %**



sont **SATISFAITS**

## 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



DIRIGEANTS



**60 %**

**82 %**

**86 %**

**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.

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