



**Le temps partiel dans notre  
branche est-il subi ou choisi ?**

# **OBSERVATOIRE**

EMPLOI

FORMATION

BRANCHE PROFESSIONNELLE DES CENTRES SOCIAUX, DES ÉTABLISSEMENTS D'ACCUEIL PETITE ENFANCE ET DES ASSOCIATIONS DE DÉVELOPPEMENT SOCIAL LOCAL

Muriel Epstein, Cabinet GESTE  
Béatrice Thiphaine, Observatoire Emploi Formation

**Mars 2008**

# SOMMAIRE

---

INTRODUCTION.....	3
LES ASSOCIATIONS ET LE TEMPS PARTIEL.....	10
LE TEMPS PARTIEL SUBI OU CHOISI.....	14
L'EFFET DE L'EMPLOI REPERE .....	16
L'EFFET AGE ?.....	19
L'EFFET ANCIENNETE.....	23
L'EFFET SEXE ?.....	24
ZOOM SUR LE CAS DES ANIMATEURS ET ANIMATRICES .....	27
L'EFFET « NOMBRE D'HEURES » .....	28
LA FORMATION ET LE TEMPS PARTIEL.....	32
L'ACCEPTATION DU TEMPS PARTIEL DANS LES ASSOCIATIONS .....	43
TYPOLOGIE ET SYNTHESE .....	48
ANNEXES.....	50

# INTRODUCTION

---

## La problématique

Les précédentes études réalisées par l'Observatoire ont souligné l'importance du temps partiel dans les associations de notre branche. En effet, 70% des salariés des centres sociaux, associations de développement local, et établissements d'accueil de jeunes enfants travaillent à temps partiel, alors que cette situation ne concerne que 18% des salariés du secteur privé.

Mais les emplois à temps partiel renvoient à des situations personnelles différentes, et il est difficile de savoir dans quelle mesure les salariés de notre branche choisissent ou subissent le fait de travailler à temps partiel.

Y a-t-il beaucoup de salariés à temps partiel dans notre branche parce que ce temps de travail leur est imposé par la nature des postes et les financements ? Ou à l'inverse, les salariés qui souhaitent travailler à temps partiel sont-ils attirés par les emplois de notre branche qui offrent cette possibilité ?

Au vu des résultats d'une étude réalisée par l'Observatoire en septembre 2006 sur les salariés en situation de précarité, la CPNEF de la branche (CCN du 4 juin 1983) a souhaité approfondir cette question du temps partiel. Le temps partiel est considéré comme une forme de précarité uniquement dans le cas où il est subi par le salarié (précarité souvent renforcée par des horaires de travail irréguliers, et plus strict, des rémunérations horaires plus basses, ...<sup>1</sup>).

Le principal objectif de cette étude est donc de mesurer dans quelle proportion les salariés de notre branche subissent ou choisissent le temps partiel.

Nous souhaitons également comprendre les motivations principales du recours des salariés au temps partiel, mesurer le degré d'acceptation ou de rejet du temps partiel, et analyser les liens entre le niveau de diplôme et le temps partiel d'une part et l'accès aux formations continues et le temps partiel d'autre part.

## Le déroulement de l'enquête

L'Observatoire Emploi Formation a chargé l'Institut Carniel d'interroger les directeurs des associations et les salariés par téléphone en septembre 2007. Le questionnaire a été conçu et exploité par l'observatoire en collaboration avec GESTE. Dans un premier temps, les directeurs de 415 associations ont accepté de répondre à un questionnaire portant principalement sur leur association, puis de fournir la liste de leurs salariés à temps partiel (après accord des salariés). Dans un deuxième temps, les salariés ont été contactés (presque exclusivement sur leur lieu de travail) pour répondre à un

---

<sup>1</sup> Ces résultats sont présentés et développés dans une étude réalisée en 1999 par Bénédicte GALTIER et publiée dans **Economie et Statistique** n°321-322.

On retrouve l'idée d'une précarité plus grande des salariés à temps partiels dans un rapport datant de janvier 2007 de la **Direction générale du Travail** sur le temps partiel subi.

questionnaire<sup>2</sup> ciblé sur le choix /non choix du temps partiel. Si le directeur était lui-même à temps partiel, il était également soumis à ce questionnaire. Au total, plus de 1500 salariés ont participé à cette étude.

Afin de redresser notre échantillon, les données ont été pondérées sur l'âge et l'emploi repère<sup>3</sup>. Les salariés en CDI et ceux en CDD formant deux groupes très hétérogènes, les résultats les concernant sont présentés de façon distincte.

### Profil des salariés à temps partiel

On estime qu'environ 35 000 salariés à temps partiel ont travaillé dans une association de la branche en 2006. Si on exclut les salariés travaillant dans les CLSH<sup>(1)</sup> uniquement ou ceux dont le contrat de travail dépend de l'annexe 4<sup>(2)</sup> de la CCN, cet effectif chute à 25 000 salariés.

Les 35 000 salariés à temps partiel représentent 7 500 ETP. Ils travaillent en moyenne 400h par an, et la moitié d'entre eux travaillent moins de 160h par an.

Si on ne tient plus compte des salariés des CLSH et/ou annexe 4, le nombre d'heures travaillées des 25 000 salariés concernés atteint en moyenne 490h par an, et la médiane atteint 240 heures annuelles.

#### Comparaison temps partiels / temps complets

Indicateurs	Temps partiels	Temps complets	Indicateurs	Temps partiels	Temps complets
% de femmes	75%	67%	% de cadres	1%	15%
% de CDI	33%	68%	% Direction	2%	19%
Age moyen	32 ans	35 ans	Administration	7%	13%
% de moins de 25 ans	38%	21%	Petite enfance	5%	9%
% de plus de 45 ans	20%	21%	Service / Maintenance	10%	3%
Ancienneté moyenne dans l'association	2,5 ans	5 ans	% Animation	76%	56%
% moins de 1 an d'ancienneté	53%	32%	dont <i>Animateur</i>	17%	30%
% 10 ans et plus d'ancienneté	6%	13%	<i>Assistant d'animation</i>	45%	21%
			<i>Intervenant technique</i>	14%	5%

Les salariés à temps partiel de notre branche sont ainsi, en comparaison avec les salariés à temps complet, une population plus féminisée, plus jeune, davantage en CDD et beaucoup positionnée sur les emplois repères d'assistant d'animation, d'intervenant technique et de personnel de service.

<sup>(1)</sup>CLSH : Centres de loisirs sans hébergement

<sup>(2)</sup>Annexe 4 de la CCN du 4 juin 1983 qui prévoit des dispositions particulières pour les salariés occasionnels.

## Présentation de l'étude

<sup>2</sup> Les questionnaires se trouvent en annexe de ce document. Les principaux résultats sont indiqués directement sur ces questionnaires.

<sup>3</sup> Les emplois repères de la classification liée à la convention collective ont été regroupés en 5 catégories : les emplois repères « directeur » - « cadre fédéral » - « coordinateur » sont regroupés sous l'intitulé « Direction », « animateur » - « assistant d'animation » - « intervenant technique » sous « Animation », « auxiliaire petite enfance » - « éducateur petite enfance » sous « Petite enfance », « personnel de service » - « agent de maintenance » sous « Personnel de service », et les 5 emplois repères restants sous « Personnel administratif ».

Afin de faciliter la lecture des résultats, toute la méthodologie et le questionnaire sont renvoyés dans une annexe ad hoc.

Les résultats sont présentés sous forme de fiches, elles-mêmes rassemblées par thème. Chaque fiche contient :

- un titre explicitant le résultat présenté
- un graphique ou tableau illustrant le résultat (dans quelques cas, plusieurs graphiques)
- une clé de lecture permettant de comprendre le tableau ou le graphique
- un commentaire
- une analyse avec, si cela est pertinent, une proposition de préconisation.

### Synthèse des résultats

Les résultats suivants sont détaillés et analysés dans la suite du document. Il s'agit là des principaux résultats de l'étude.

Les effets dominants<sup>4</sup> pour expliquer l'acceptation ou le rejet du temps partiel sont :

☞ Le type de contrat (CDI ou CDD) : Les **salariés en CDD subissent davantage** le fait de travailler à temps partiel que les salariés en CDI : il est subi pour 56% des CDD contre 45% des CDI.

☞ Le sexe : Parmi les salariés en CDI, **les femmes ont davantage choisi de travailler à temps partiel** : 50% d'entre elles l'ont choisi contre 26% des hommes.

☞ L'âge : Parmi les **salariés en CDD, ce sont les 25-35 ans qui subissent le plus** le temps partiel (64% d'entre eux), alors qu'il s'agit des **moins de 25 ans parmi les CDI** (80% d'entre eux).

D'autres effets, liés aux précédents, apparaissent également :

☞ L'emploi repère : Parmi les salariés en CDI, ceux aux postes de direction ne sont que 30% à subir leur temps partiel contre **50% des personnels de service et agents de maintenance**.

☞ Le nombre d'heures travaillées : Pour les salariés en CDD, plus le nombre d'heures travaillées est élevé, moins les salariés sont satisfaits d'être à temps partiel : **70% des salariés travaillant plus de 25 heures par semaine subissent le temps partiel**.

☞ L'ancienneté : c'est **entre un et deux ans d'ancienneté**, que le rejet du temps partiel est le plus important.

☞ Le niveau de diplôme : Les salariés en CDI **les plus diplômés sont ceux qui acceptent le mieux le temps partiel** (60% des diplômés de niveau I et II ont choisi de travailler à temps partiel contre 27% des non diplômés).

---

<sup>4</sup> Un modèle statistique (qui se trouve en annexe 3 de ce document) montre que lorsque l'on propose d'expliquer le rejet ou l'acceptation du temps partiel par les variables type de contrat, emplois, nombre d'heures, sexe, âge, seules les trois variables (type de contrat, sexe et âge) ressortent significativement.

☞ **La formation continue** : Les salariés ayant bénéficié d'une formation professionnelle certifiante rejettent davantage le temps partiel que ceux qui ont au mieux suivi une formation d'adaptation.

☞ **Le type d'association** : Le temps partiel est davantage subi dans les centres sociaux que dans les établissements d'accueil de jeunes enfants et les associations de développement local, mais ce résultat est en partie dû au profil de leurs salariés : on observe dans les centres sociaux davantage de CDD, moins de femmes, moins de salariés aux postes de direction, personnel administratif ou salariés de la petite enfance.

## Synthèse des analyses

### Le temps partiel : une question d'organisation du travail et des financements

La branche attire des salariés qui souhaitent travailler à temps partiel (étudiants, artistes, ...) car de nombreux postes du secteur offrent la possibilité de travailler à temps réduit.

Le fait que les postes ne nécessitent qu'un temps partiel est la raison la plus fréquemment citée par les associations pour expliquer l'usage du temps partiel (cité par 2/3 des associations interrogées). Viennent ensuite les problèmes de financements, le souhait des salariés (cité par 39% des associations), et le type de contrat.

Les activités dans notre branche sont très souvent sectorisées : les embauches se font par secteur, les financements aussi. Il faudrait **réfléchir davantage en terme de qualifications et de compétences transversales**.

Ainsi, **des salariés positionnés sur des postes qui ne nécessitent pas un temps plein pourraient soit élargir leurs champs d'activité** (on avait ainsi observé que de nombreux comptables effectuaient également des missions d'accueil et de secrétariat ou de gestion de ressources humaines) **soit cumuler plusieurs postes** (comme par exemple des postes d'animation et d'accueil – périscolaire et cours de français pour adultes – animation CLSH et animation adultes - ...).

Néanmoins, **ce sont les temps « presque plein » en CDD qui génèrent la plus grande insatisfaction** : il n'offre pas la possibilité d'exercer une autre activité, sans laisser réellement de temps libre. Une priorité (et une difficulté) sera de compléter ces temps de travail.

Il faut distinguer clairement, parmi les salariés en CDD, les « moins de 15 heures » des « plus de 30 heures » : les premiers sont plutôt des étudiants satisfaits d'être en CDD, les seconds cherchent « un vrai travail », plutôt un CDI et plutôt à temps plein.

S'ils ne sont pas les plus nombreux, parmi les salariés en CDI, les personnels de service et agents de maintenance sont certainement ceux qui expriment le plus leur frustration lorsqu'ils travaillent plus de 30 heures sans avoir un temps plein.

L'organisation et la gestion des salariés à temps partiel sont réellement à voir en terme d'emplois et de compétences. En effet, il n'y a **pas de lien entre le temps partiel et le turnover ou le type d'association de la branche** (centre social, crèche parentale, association de développement local). De plus la cohérence des réponses des directeurs (au titre de l'association) et des salariés, en plus de nous rassurer sur la fiabilité des réponses des enquêtés, indique que les directeurs ont une bonne vision de ce qui se passe dans leurs associations, qu'ils connaissent les souhaits de leurs salariés même s'ils ne peuvent pas forcément les exaucer.

#### Le travail, à temps plein ou partiel, doit être reconnu

**Le rejet du temps partiel est surtout le rejet d'un statut ou d'un manque de reconnaissance.** De fait, le statut du contrat influence plus la perception « subie » ou « choisie » de l'emploi que le poste en lui-même. La différence subi/choisi dépend de l'âge selon le statut du contrat. Les étudiants en CDD ne cherchent pas autre chose tandis que ceux qui démarrent « vraiment » dans le métier sont massivement déçus du statut précaire qu'ils obtiennent.

Le temps partiel peut être choisi. Il l'est d'autant moins que le salarié est en situation de précarité. **Il faut s'intéresser à la mise en place de temps plein en priorité pour les CDD** (même si cela paraît plus difficile à faire pour que pour les CDI).

Les salariés en CDI, même lorsqu'ils subissent leur temps partiel, le regardent plus favorablement.

Dans le détail des emplois, les salariés de la petite enfance sont globalement dans l'acceptation du temps partiel et l'ont majoritairement choisi. Inversement, les personnels de service ont majoritairement subi leur temps partiel et le rejettent. **Moins l'emploi est reconnu, plus le temps partiel est rejeté.** Ainsi, pour les personnels de service, la mutualisation d'un emploi (en CDI) pour plusieurs centres sociaux est particulièrement pertinente

Le fait de ne pas externaliser les postes d'entretien correspond à une volonté politique d'insertion de la part des associations qui souhaitent pérenniser ces postes.

Lorsqu'on intègre la question de la reconnaissance du travail, qui semble compter plus aux yeux des hommes qu'à ceux des femmes, on peut se demander dans quelle mesure la féminisation de la branche est une cause ou une conséquence du temps partiel.

Les femmes en CDI sont toutes au même niveau d'acceptation du temps partiel et cela, indépendamment de l'emploi repère. Ce n'est pas le cas des hommes : les directeurs (mieux reconnus) acceptent davantage le temps partiel que les animateurs.

**Le fait que les hommes supportent moins bien le temps partiel signe-t-il une difficulté sociale (difficulté à assumer le statut) ou individuelle (besoins financiers, ...) ?** On peut supposer que dans la branche, les deux niveaux co-existent.

#### A chaque étape de la vie son temps partiel

L'effet « âge » se cumule avec l'effet « emploi repère » puisque l'âge et l'emploi repère sont liés mais l'effet « âge » domine par rapport à l'effet « emploi repère ».

Le temps partiel « étudiant » est plébiscité.

En revanche, lorsque l'entrée dans le monde du travail se fait à temps partiel, et plus encore lorsque les temps partiels s'éternisent, le rejet se fait profond.

Dans les premiers mois d'emploi, les salariés s'accommodent facilement du temps partiel, au bout d'un à deux ans, ils aspirent davantage à un temps plein, puis au-delà, ceux qui n'ont pas quitté l'association s'accommodent à nouveau mieux du temps partiel.

**On peut supposer que ceux pour qui la situation était inacceptable ont tout mis en œuvre pour trouver un poste à temps complet.**

Au-delà de 35 ans, les femmes salariées (cela est particulièrement visible dans la petite enfance) trouvent de nombreux bénéfices aux postes à temps partiel.

#### Les salariés diplômés par le biais des formations continues aspirent à de meilleures conditions de travail

**Plus un salarié est impliqué dans sa structure (en nombre d'heures et en ancienneté), plus il a de chance d'avoir bénéficié d'une formation.** Un salarié qui n'effectue que quelques heures par semaine pourra difficilement prétendre bénéficier d'une formation, d'autant plus si elle est certifiante (donc longue et coûteuse). Cependant l'ancienneté dans une structure n'est pas liée à l'âge. Ainsi, les salariés n'ayant bénéficié que de formations d'adaptation (et non de formation certifiante) sont en moyenne les plus âgés mais ont en moyenne une ancienneté moins élevée que ceux qui ont suivi des formations certifiantes.

Nous pouvons supposer soit que les plus âgés ont été formés alors qu'ils étaient salariés d'une autre association, soit qu'une fois diplômés les salariés quittent l'association, ou restent dans l'association mais passent sur un temps complet.

**Les personnels de service accèdent très peu à des formations.** Pour les autres salariés, l'accès à la formation certifiante homologuée dépend assez peu de l'emploi repère ou du statut.

**Les salariés en CDD et en CDI s'investissent différemment dans la formation continue.** Les différences se situent principalement au niveau des formations d'adaptation : les salariés à temps partiel en CDI suivent beaucoup plus de formations d'adaptation que les

salariés à temps partiel en CDD. Un des éléments explicatifs est probablement l'ancienneté. En effet, les salariés en CDD temps partiel ont une ancienneté très inférieure à celle des salariés en CDI temps partiel (ancienneté moyenne de 8 ans pour les CDI et de 2 ans pour les CDD).

En revanche, **le taux d'accès plus élevé des femmes à la formation** n'est pas dû à une ancienneté plus importante (parmi les salariés en CDI interrogés, l'ancienneté moyenne des hommes et celle des femmes sont équivalentes). Ce phénomène n'est pas lié non plus aux emplois repères : lorsqu'on observe la proportion de salariés qui n'ont pas accès aux formations continues parmi les hommes et les femmes, on constate que les femmes partent toujours plus en formation continue (à l'exception des personnels de service). Cela est lié au niveau de diplôme des femmes. En effet, **ce sont les salariés qui ont un niveau moyen de diplômes qui ont le plus accès aux formations professionnelles** : il semble que les très diplômés étaient formés avant leur entrée dans l'association, et les moins formés ont une appétence moins grande pour les formations.

Les salariés les plus diplômés disposent d'une offre sur le marché du travail supérieure aux salariés non diplômés<sup>5</sup>. Ils sont donc plus nombreux à avoir choisi leur temps partiel. Les salariés diplômés ont plus fréquemment le choix de leur emploi. Néanmoins, **les salariés en CDD diplômés sont probablement plus souvent déçus de ce qu'ils ont pu obtenir relativement à leurs études**.

Plus généralement, lorsque les salariés acquièrent de nouveaux diplômes par le biais des formations continues et de l'expérience, ils aspirent à de meilleures conditions de travail. **On note ainsi que les diplômés qui ne partent pas après l'obtention de leur diplôme ou qui n'ont pas l'évolution de poste attendue sont déçus par leur temps de travail**.

Il est nécessaire de s'interroger sur les effets qu'aura une formation sur la progression du poste et du salaire.

---

<sup>5</sup> Chiffres INSEE : En 2005, parmi la population française sortie de formation initiale depuis 1 à 4 ans, le taux de chômage est de 10% parmi les diplômés de l'enseignement supérieur long, et de 41% parmi les non diplômés (ou Brevet, CEP, ...).

# LES ASSOCIATIONS ET LE TEMPS PARTIEL

## Les salariés à temps partiel représentent en moyenne la moitié des effectifs des associations.

Les associations interrogées emploient en **moyenne 10 salariés à temps partiel**, mais la moitié d'entre elles emploient moins de 6 salariés à temps partiel et 75% moins de 12 salariés à temps partiel.

Afin de mieux apprécier le poids des contrats à temps partiel dans les associations, nous observons la part que représentent les salariés à temps partiel parmi l'ensemble des salariés de l'association.

### Part des salariés à temps partiel dans les associations

% TP en tranches	Nombre d'associations	%
moins de 20%	50	12,3
entre 20 et 40%	88	21,6
entre 40 et 60%	93	22,9
entre 60 et 80%	104	25,6
entre 80 et 100%	72	17,7
Total	407	100

*Clé de lecture :* Les salariés à temps partiel représentent moins de 20% des effectifs totaux de 50 associations, soit 12,3% de l'échantillon. Pour près de 18% d'entre elles, les salariés à temps partiel représentent plus de 80% de leurs effectifs.

### Commentaires

Les salariés à temps partiel représentent en moyenne 50% des effectifs des associations. Et 5% d'entre elles n'emploient que des temps partiels.

### Analyse et préconisations

Les proportions de salariés à temps partiel sont très importantes dans notre branche. Nous savons par l'intermédiaire des précédentes études de l'Observatoire que 70% des salariés de la branche sont en contrat à temps partiel. Cette proportion n'atteint que 18% parmi l'ensemble des salariés français.

Cette proportion élevée de temps partiels accentue l'image de précarité de la branche, alors qu'il s'agit aussi de postes stables et durables, mais qui ne nécessitent pas plus d'un temps partiel.

Il faut toutefois nuancer ce constat par l'hypothèse que la branche attire des salariés qui souhaitent travailler à temps partiel (étudiants, artistes, ...) car de nombreux postes du secteur offrent la possibilité de travailler à temps réduit.

## La première cause d'usage du temps partiel par les associations est « parce que le poste ne nécessite qu'un temps partiel »

Nous avons demandé aux directeurs de classer par ordre de fréquence dans leur association, différentes causes possibles à l'usage du temps partiel.

Causes de l'usage des temps partiels	1ère place	2ème place	3ème place	Non classé	Total	Place moyenne
Le poste ne nécessite qu'un temps partiel	159	86	35	135	415	1 <sup>ère</sup>
L'association ne peut financer un poste à temps plein	131	98	36	150	415	2 <sup>ème</sup>
Le salarié a souhaité travailler à temps partiel	51	65	45	254	415	3 <sup>ème</sup>
Le type de contrat impose le temps partiel	54	59	25	277	415	4 <sup>ème</sup>
L'association préfère employer plusieurs personnes à temps partiel, qu'une seule à temps plein	15	14	12	374	415	5 <sup>ème</sup>
Autres	2	4	3	406	415	6 <sup>ème</sup>

*Clé de lecture :* 159 associations ont cité comme la plus fréquente la raison suivante : « le poste ne nécessite qu'un temps partiel ». 135 associations n'ont pas classé cette cause parmi les 3 plus fréquentes dans leur association.

### Commentaires :

La première cause qui incite à l'usage des temps partiels est « le poste ne nécessite qu'un temps partiel ». Elle a en effet été citée parmi les trois causes les plus fréquentes par les deux tiers des associations interrogées.

Vient ensuite en deuxième place « l'association ne peut financer un poste à temps complet », et en troisième « le salarié a souhaité travailler à temps partiel » qui a été cité par 161 association, soit 39% des associations interrogées.

### Analyse / Préconisation :

De nombreux postes dans la branche peuvent en effet difficilement s'exercer à temps plein. C'est le cas par exemple de beaucoup d'animateurs : ceux des CLSH, du périscolaire, des activités culturelles ou sportives, de l'accompagnement scolaire.

Nous constatons également que les problèmes liés aux difficultés de financement des associations concernent 64% des associations interrogées. Pour 131 associations (32%), il s'agit même de la cause principale d'usage de salariés à temps partiel.

## Plus de 70% des directeurs interrogés pensent que les regroupements d'employeurs peuvent être une solution pour réduire les temps partiels

Les regroupements d'employeurs dont il est question ici peuvent prendre plusieurs formes dont :

- Un regroupement de plusieurs structures pour une gestion commune. Dans ce cas, les salariés qui combinent plusieurs heures dans ces diverses structures associatives n'ont qu'un seul employeur.
- Deux ou plusieurs associations se partagent un salarié mais restent autonomes en tant qu'employeurs.

Pensez-vous que les regroupements d'employeurs peuvent être une solution pour réduire les postes à temps partiel?		
	Effectifs	Pourcentage
oui, tout à fait	142	34%
oui, plutôt	155	37%
non, plutôt pas	69	17%
non, pas du tout	49	12%
Total	415	100%

### Clé de lecture :

*34% des directeurs interrogés pensent que les regroupements d'employeurs peuvent tout à fait être une solution pour réduire le nombre de postes à temps partiel.*

### Commentaires :

Près des trois quarts des directeurs interrogés pensent que les regroupements d'employeurs peuvent être une solution pour réduire le nombre de postes à temps partiel (34% « tout à fait » et 37% « oui, plutôt »).

### Analyse (des directeurs) :

Plus de 160 directeurs ont complété leur réponse par un commentaire.

Parmi les réponses positives, plusieurs directeurs confirment qu'il s'agit d'une très bonne solution, qu'elle permet de réduire les temps partiels, de faire des économies, et qu'elle peut s'avérer positive pour les salariés « *Tout à fait. Ça permet de mutualiser les forces vives. Pour les salariés qui choisissent de travailler à temps plein, il y a un réel intérêt financier et le fait de pouvoir travailler dans des structures différentes permet de varier les tâches, d'ouvrir leur champ de compétences et de s'enrichir* ».

Une vingtaine de directeurs évoque une expérience positive ou une volonté prochaine de regroupements d'employeurs ou de mutualisation de postes.

Parmi les réserves ou objections à cette solution, les directeurs ont cité les difficultés liées :

- Aux horaires de travail. « Les associations ont besoin des mêmes salariés aux mêmes instants ». La moitié des commentaires relevés évoquent cette difficulté et elle se retrouve autant chez les directeurs qui ont émis un avis positif que négatif

sur le système des « multigestionnaires ». Ils s'accordent à dire que sur des postes administratifs, d'entretien ou de maintenance, et même sur certains postes d'animation, cette solution peut être envisagée. Mais qu'elle ne peut pas être concrétisée sur les postes d'animateurs qui ont lieu sur des horaires fixes, en périscolaire.

- Au contexte local. Les directeurs ont principalement fait référence au milieu rural où les associations sont isolées, et à la grande distance entre les associations qui obligerait les salariés à une forte mobilité.
- Aux conditions de travail des salariés. Certains évoquent le fait que des salariés ont choisi le travail à temps partiel (pour des raisons familiales ou parce qu'ils sont étudiants), d'autres indiquent qu'avoir plusieurs lieux d'emplois est plus contraignant que d'exercer un temps plein dans un endroit unique, et que ce système, même s'il peut réduire le temps partiel, ne résout pas le problème de la précarité.
- Aux divergences politiques des associations. Des directeurs pensent qu'une telle démarche nécessite que les associations concernées soient en accord en terme de projets et de politiques. Et, par ailleurs, que les associations sont souvent opposées aux regroupements car elles souhaitent conserver leur indépendance.
- Aux lourdeurs administratives et juridiques. Enfin, quelques directeurs font état des lourdeurs administratives et principalement des complications juridiques de ces mesures (aux prud'hommes, ...). Certains directeurs intéressés par ce procédé souhaiteraient d'ailleurs des informations juridiques pour accompagner sa mise en place.

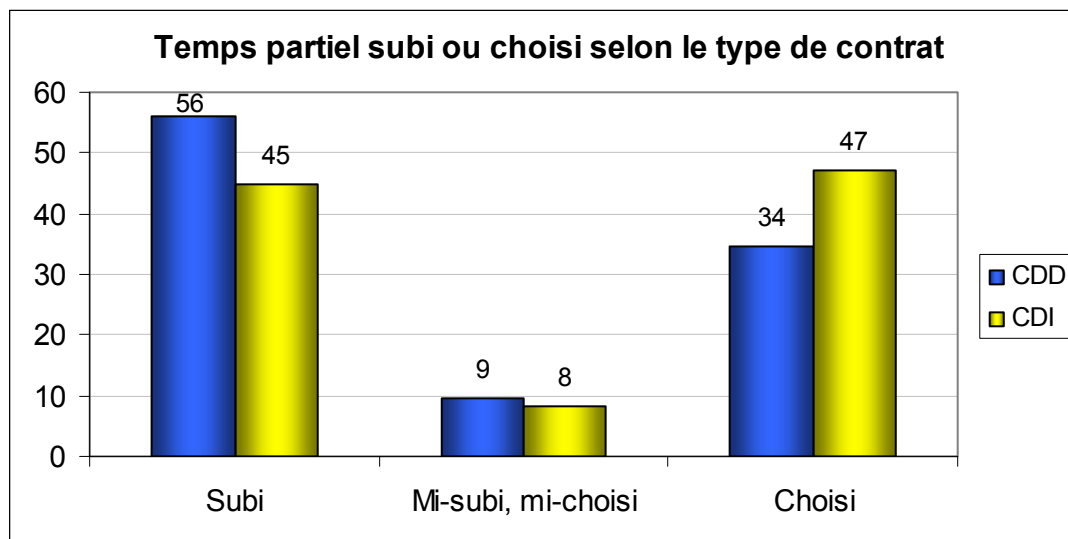
### **Analyse / préconisation :**

Les activités dans notre branche sont très souvent sectorisées : les embauches se font par secteur, les financements aussi. Il faudrait réfléchir davantage en terme de qualifications et de compétences transversales, intergénérationnelles.

Ainsi, des salariés positionnés sur des postes qui ne nécessitent pas un temps plein pourraient soit élargir leurs champs d'activité (on avait ainsi observé que de nombreux comptables effectuaient également des missions d'accueil et de secrétariat ou de gestion de ressources humaines) soit cumuler plusieurs postes (comme par exemple des postes d'animation et d'accueil – périscolaire et cours de français pour adultes – animation CLSH et animation adultes - ...).

## LE TEMPS PARTIEL SUBI OU CHOISI

**Le temps partiel est autant subi que choisi pour les salariés en CDI, plus souvent subi pour ceux en CDD**



*Clé de lecture* : 56% des salariés en CDD subissent leur temps partiel. C'est le cas de 45% des salariés en CDI. Un tiers des salariés en CDD ont choisi d'être à temps partiel ; c'est le cas de 47% des salariés en CDI.

### Commentaire

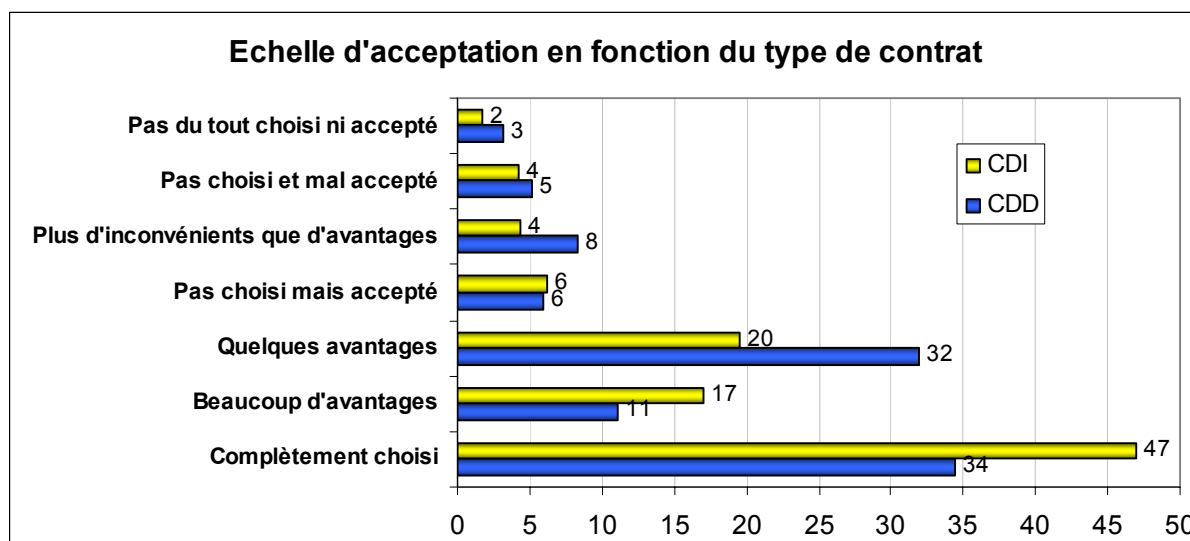
Il apparaît clairement que le temps partiel est majoritairement subi pour les salariés en CDD alors que la situation est équilibrée entre les temps « subis » et ceux « choisis » pour les salariés en CDI<sup>6</sup>.

### Analyse / Préconisation

Le temps partiel peut être choisi. Il l'est d'autant moins que le salarié est en situation de précarité. Il faut s'intéresser à la mise en place de temps plein en priorité pour les CDD (même si cela paraît plus difficile à faire que pour les CDI).

<sup>6</sup> Cette différence entre CDD et CDI est significative sur un test du Chi-deux avec un risque d'erreur inférieur à 1 pour 1000.

## Le temps partiel est mieux accepté par les salariés en CDI que par ceux en CDD



*Clé de lecture* : 11% des salariés en CDD trouvent « beaucoup d'avantages » à être à temps partiel contre 17% pour ceux en CDI. 8% des salariés en CDD trouvent plus d'inconvénients que d'avantage à être à temps partiel ; ce n'est le cas que de 4% des salariés en CDI.

### Commentaire

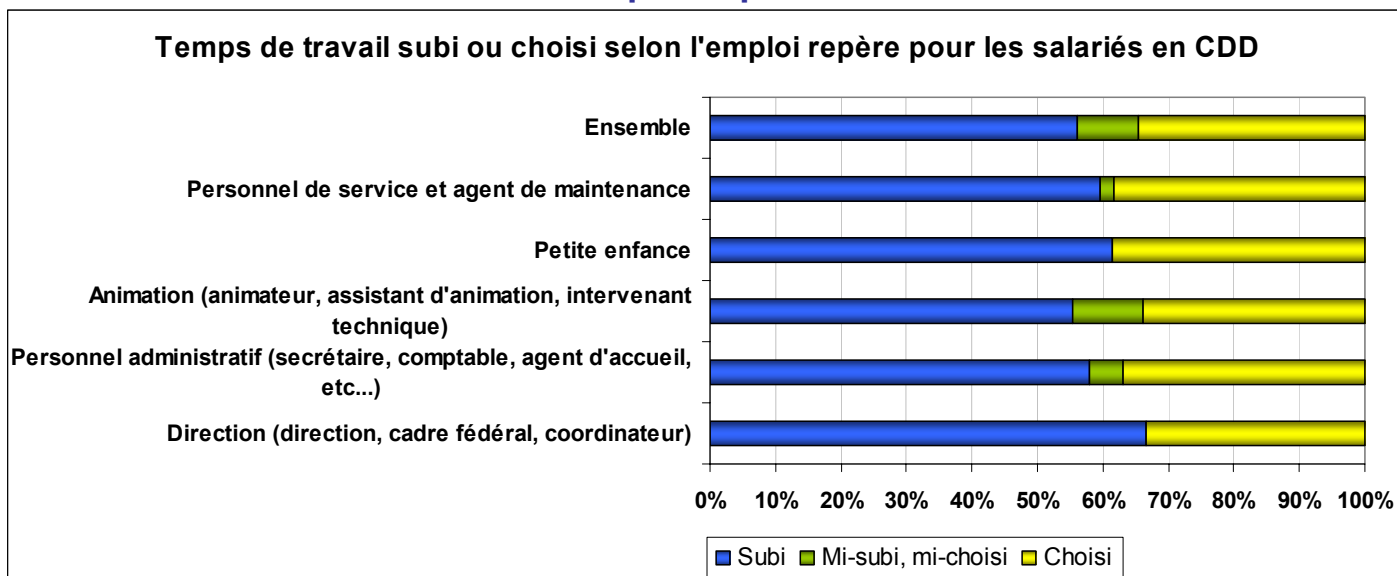
En étudiant plus finement l'aspect accepté ou non du temps partiel (voir en annexe pour la construction de la variable), on constate que le temps partiel est soit complètement choisi, soit au moins lié à beaucoup d'avantages pour 64% des salariés en CDI tandis que pour la majorité des salariés en CDD, l'acceptation de la situation ou le fait d'y trouver des avantages est nettement moindre. En effet, seuls 45% des salariés en CDD ont soit choisi, soit trouvent beaucoup d'avantage au fait d'être à temps partiel.

### Analyse/ préconisation

La construction de l'échelle d'acceptation permet d'affiner la notion de choix du temps partiel par rapport aux avantages que l'on y trouve et confirme que les salariés en CDI, même lorsqu'ils subissent leur temps partiel, le regarde plus favorablement.

## L'EFFET DE L'EMPLOI REPERE

### Les salariés en CDD subissent le temps partiel quel que soit leur emploi repère.



*Clé de lecture* : les directeurs subissent à près de 70% le temps partiel ; c'est le cas de 55% des animateurs.

#### Commentaires :

Pour les salariés en CDD, l'effet « emploi repère » joue peu<sup>7</sup> : le temps de travail est majoritairement subi (autour de 60%) et ce, quel que soit le poste. On note tout de même l'importance des mi-subi, mi-choisi pour les animateurs, ce qui correspond, entre autre, aux étudiants.

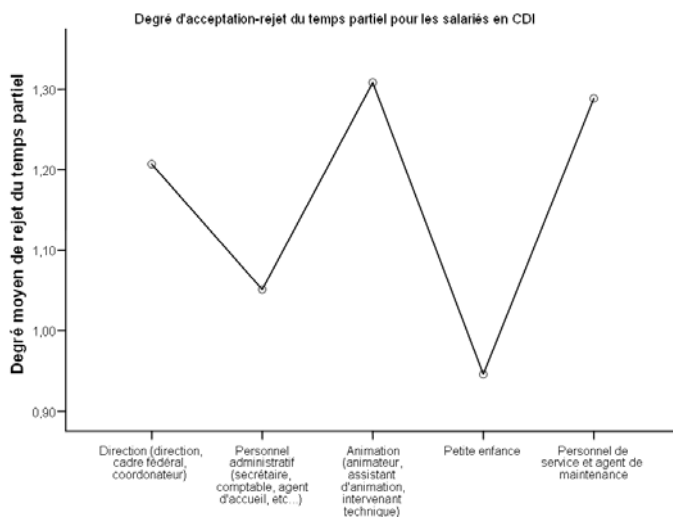
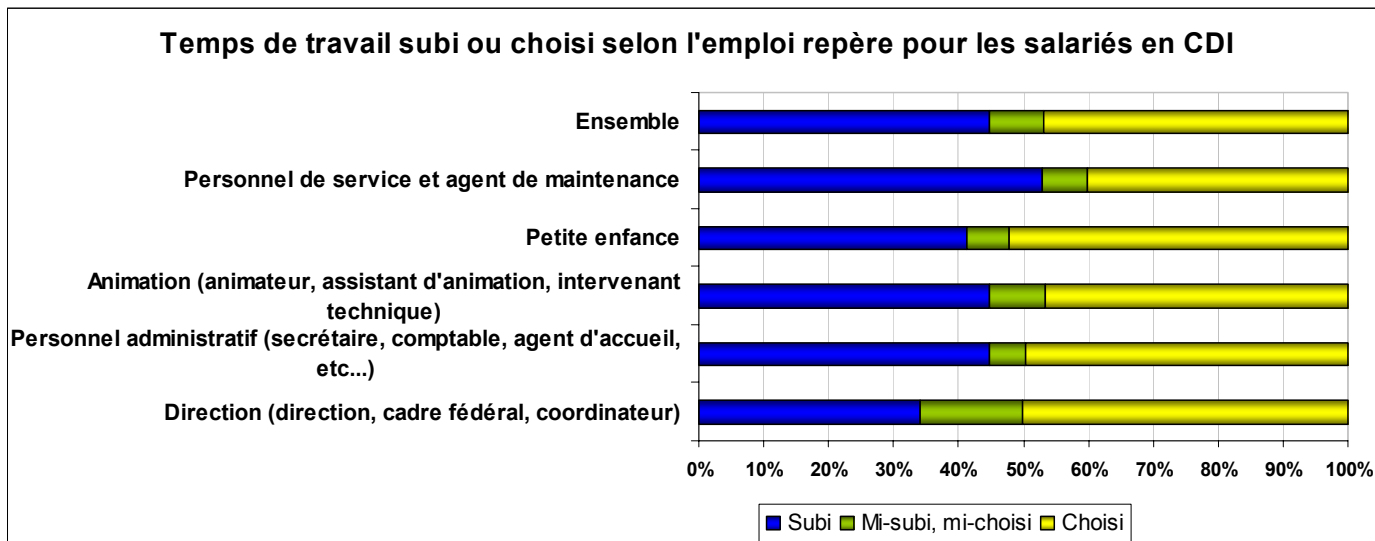
Le degré d'acceptation du temps partiel est similaire pour les salariés en CDD quel que soit leur emploi repère : il est de 1,7, ce qui signifie qu'en moyenne le temps partiel a été subi mais que les salariés y trouvent quelques avantages

#### Analyses / préconisation :

C'est donc que le statut du contrat influence plus la perception subie ou choisie de l'emploi que le poste en lui-même. Une frustration semble naître du fait d'être à temps partiel.

<sup>7</sup> Confirmé par un test du Chi-deux non significatif

## Les salariés en CDI sont dans des situations diverses selon l'emploi repère



*Clé de lecture : la direction a un score de rejet du temps partiel de 1,20, ce qui signifie que ces salariés acceptent moins le temps partiel que le personnel administratif, mais plus que les salariés de l'animation.*

### Commentaires :

Pour les salariés en CDI, on constate cependant des écarts notables. Par exemple, les postes de direction à temps partiel sont pour moitié choisis et pour près de 15% « mi-subis, mi-choisis », ce qui correspond en général à la situation où le directeur « a accepté de passer d'un poste d'animateur ou d'administratif à temps plein vers un poste de directeur à temps partiel car le poste m'intéressait ». Dans ce cas, la personne aurait préféré un temps plein mais le temps partiel a été, dans une certaine mesure, choisi. De fait, le taux de temps partiel subi (30%) est de loin le plus faible.

Inversement, les personnels de service et agents de maintenance subissent majoritairement leur temps partiel. Ceux pour qui la situation est « mi-subie, mi-choisie » considèrent parfois dans les commentaires que la situation est liée à un hasard ou une

rencontre et que le poste est « mieux que rien », que c'est « déjà un CDI » bref, ils se sentent utiles et s'ils se plaignent que le temps partiel rend la situation difficile en matière de revenus, ils se satisfont de la stabilité du poste.

Les salariés de la petite enfance ont majoritairement choisi leur temps partiel ainsi que les personnels administratifs.

Comme on peut le constater sur le diagramme ci-avant, l'acceptation moyenne du temps partiel est meilleure pour les salariés en CDI qu'en CDD<sup>8</sup>.

On distingue assez nettement la petite enfance et les personnels administratifs qui, globalement, ont choisi le temps partiel ou, s'ils le subissent, y trouvent beaucoup d'avantages tandis que les personnels de l'animation et de service y trouvent seulement quelques avantages, le personnel de direction étant dans une situation intermédiaire.

### **Analyse / préconisation**

Les salariés de la petite enfance sont globalement dans l'acceptation du temps partiel et l'ont majoritairement choisi. Inversement, les personnels de service ont majoritairement subi leur temps partiel et le rejettent. Parmi les salariés en CDI, c'est certainement une catégorie d'emploi à privilégier dans les réflexions sur des centres sociaux qui se coordonneraient pour créer des temps pleins.

Le fait de ne pas externaliser les postes d'entretien correspond à une volonté politique d'insertion de la part des associations qui souhaitent pérenniser ces postes.

---

<sup>8</sup> Le score moyen de rejet est de 1,2 pour les salariés en CDI contre 1,7 pour ceux en CDD

## L'EFFET AGE ?

### L'âge est couplé avec l'emploi repère

#### *Poids des emplois repères selon les tranches d'âge*

CDD	15 à 24 ans	25 à 34 ans	35 à 44 ans	45 à 65 ans	Ensemble
Direction	0%	1%	1%	2%	1%
Animation	<b>91%</b>	<b>80%</b>	<b>56%</b>	<b>54%</b>	78%
Administration	2%	4%	<b>11%</b>	<b>11%</b>	5%
Petite enfance	2%	4%	7%	5%	4%
Service / Maintenance	5%	<b>10%</b>	<b>25%</b>	<b>28%</b>	12%
	100%	100%	100%	100%	100%
CDI	15 à 24 ans	25 à 34 ans	35 à 44 ans	45 à 65 ans	Ensemble
Direction	1%	3%	5%	5%	4%
Animation	<b>93%</b>	<b>71%</b>	<b>52%</b>	<b>53%</b>	63%
Administration	2%	<b>11%</b>	<b>21%</b>	<b>17%</b>	14%
Petite enfance	4%	<b>11%</b>	11%	8%	9%
Service / Maintenance	1%	3%	12%	<b>17%</b>	10%
	100%	100%	100%	100%	100%

*Clé de lecture : 93% des salariés de 15 à 24 ans en CDI sont dans l'animation. 91% des salariés de 15 à 24 ans en CDD sont dans l'animation.*

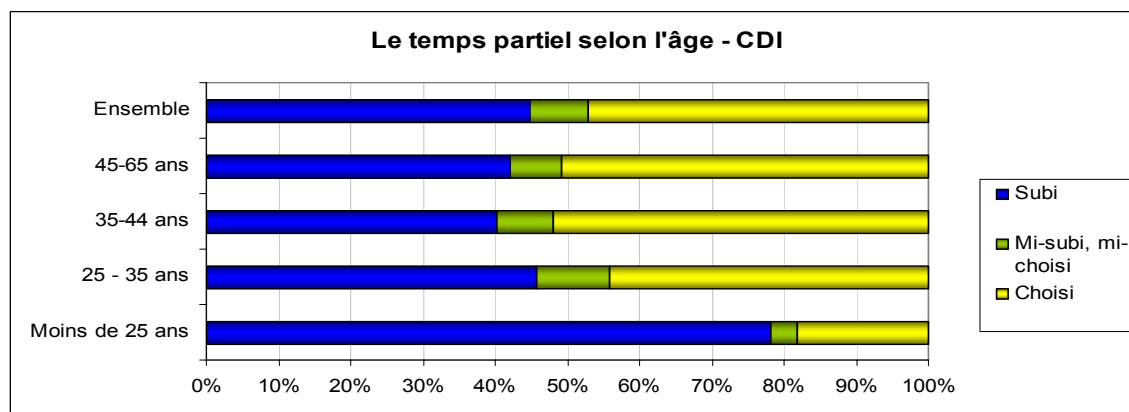
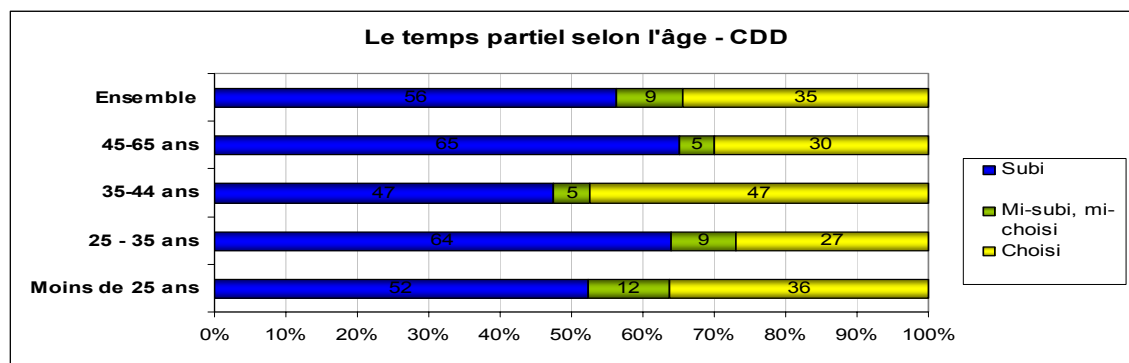
#### Commentaires

Si les animateurs dominent dans toutes les tranches d'âge, le poids des salariés travaillant pour le service et la maintenance dans les catégories au-delà de 35 ans est important en CDD (et au-delà de 45 ans en CDI) et les postes d'administration occupent une place importante pour les CDI, en particulier pour le tranche d'âge 35-44 ans.

#### Analyse / Préconisations

L'effet « âge » se cumule avec l'effet « emploi repère » puisque l'âge et l'emploi repère sont liés. Ce résultat est essentiel à l'analyse de l'effet « âge ».

## Les moins de 25 ans en CDI subissent leur temps partiel



**Clé de lecture** : 78% des moins de 25 ans en CDI subissent leur temps partiel

### Commentaires

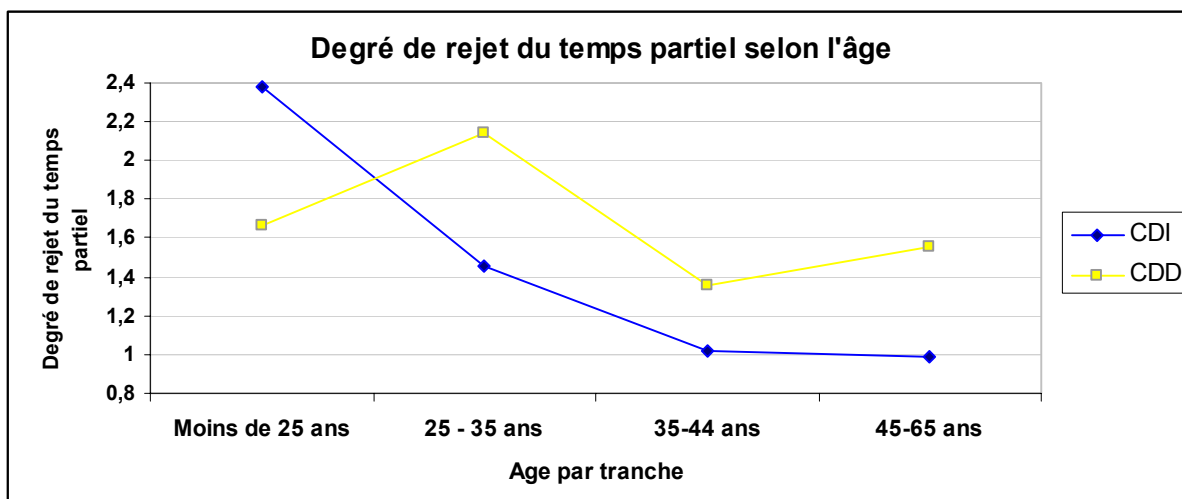
On notera la différence extrêmement importante de la situation des moins de 25 ans : ceux qui sont en CDD sont à peine plus de 50% à le subir tandis qu'ils sont près de 80% dans le cas des CDI. On peut faire l'hypothèse que les moins de 25 ans en CDD ont plus souvent choisi leur temps partiel, qu'il s'agit pour eux d'un travail temporaire pendant leurs études tandis que les moins de 25 ans qui ont été embauchés en CDI cherchaient un « vrai travail » à temps plein.

Que ce soit en CDD ou en CDI, c'est la tranche des 35-44 ans qui recherche le plus du temps partiel (plus de 50% pour les CDI et pas loin de 50% en CDD). On peut imaginer qu'il s'agit, dans une branche très féminisée, de la tranche d'âge durant laquelle on choisit de s'occuper des enfants ; on peut également supposer qu'après 35 ans, une part plus importante des salariés bénéficie d'une certaine stabilité notamment dans le couple, qui rend possible un temps partiel difficile à assumer pour les plus jeunes. On se rappellera également que c'est dans cette tranche d'âge que l'on trouve le plus d'emplois administratifs dont on a vu précédemment qu'ils acceptaient mieux le temps partiel.

### Analyse/ préconisation

La différence subi/choisi dépend de l'âge selon le statut du contrat. Les étudiants en CDD ne cherchent pas autre chose tandis que ceux qui démarrent « vraiment » dans le métier sont massivement déçus du statut précaire qu'ils obtiennent.

## L'acceptation du temps partiel augmente avec l'âge pour les CDI



*Clé de lecture* : le rejet du temps partiel est plus élevé pour les moins de 25 ans en CDI, puis pour les 25-35 ans en CDD

### Commentaires

On constate que, pour les salariés en CDI, le taux de rejet du temps partiel diminue nettement avec l'âge et se stabilise à partir de 35 ans.

Pour les salariés en CDD, en revanche, le rejet est maximum pour les 26-35 ans. On peut supposer que les animateurs (80% de cette tranche d'âge) qui avaient choisi le temps partiel ou au moins qui y avaient trouvé un avantage car cela était compatible avec leurs études par exemple n'y voient plus ces avantages passé 25 ans.

Ils se disent peut-être qu'à 25 ans, il est temps pour eux de stabiliser leur situation professionnelle. Il est possible aussi qu'après 25 ans, les salariés en CDD aient déjà enchaîné plusieurs contrats précaires et expriment leur lassitude par un rejet plus élevé du temps partiel.

### Analyse/ préconisation

On note que l'entrée dans le métier se fait avant 25 ans pour ceux qui recherchent un CDI dès cet âge et après 25 ans pour ceux qui acceptent un CDD. Dans les deux cas, l'entrée dans le métier à temps partiel est mal perçue.

## L'effet âge se combine avec l'effet emploi repère

Indice de rejet/ acceptation du temps partiel pour les salariés selon l'âge et l'emploi repère

CDD	Direction (direction, cadre fédéral, coordinateur)	Personnel administratif (secrétaire, comptable, agent d'accueil, etc.)	Animation (animateur, assistant d'animation, intervenant technique)	Petite enfance	Personnel de service et agent de maintenance
Moins de 25 ans	4	1,77	1,6	2,29	2,1
25 - 35 ans	2,33	1,64	2,2	1,6	1,83
35-44 ans	2	1,31	1,45	0,57	1
45-65 ans	1	1,89	1,8	0,75	1

CDI	Direction (direction, cadre fédéral, coordinateur)	Personnel administratif (secrétaire, comptable, agent d'accueil, etc.)	Animation (animateur, assistant d'animation, intervenant technique)	Petite enfance	Personnel de service et agent de maintenance
Moins de 25 ans	.	2,3	2,5	1,17	2
25 - 35 ans	1,42	1,15	1,5	1,37	1,3
35-44 ans	0,89	0,93	1,1	0,60	1,4
45-65 ans	1,36	1,01	0,9	0,81	1,2

*Clé de lecture* : Les salariés en CDD de moins de 25 ans ayant un poste de l'emploi repère agrégé « direction » sont très mécontents d'être à temps partiel tandis que les salariés de la petite enfance de plus de 35 ans plébiscitent le temps partiel<sup>9</sup>

### Commentaires

L'analyse de ces deux tableaux permet de visualiser l'effet âge ; globalement le rejet du temps partiel est surtout le fait des moins de 25 ans pour les CDI et des moins de 35 ans pour les CDD. On note que les jeunes directeurs à temps partiel en CDD (très peu nombreux) sont particulièrement mécontents ainsi que, comme nous l'avons envisagé, les animateurs de 25-35 ans qui sont particulièrement dans le rejet. On note, pour les CDD comme pour les CDI le fait que les salariés de plus de 35 ans à temps partiel l'ont en moyenne choisi comme en témoigne les scores particulièrement faibles.

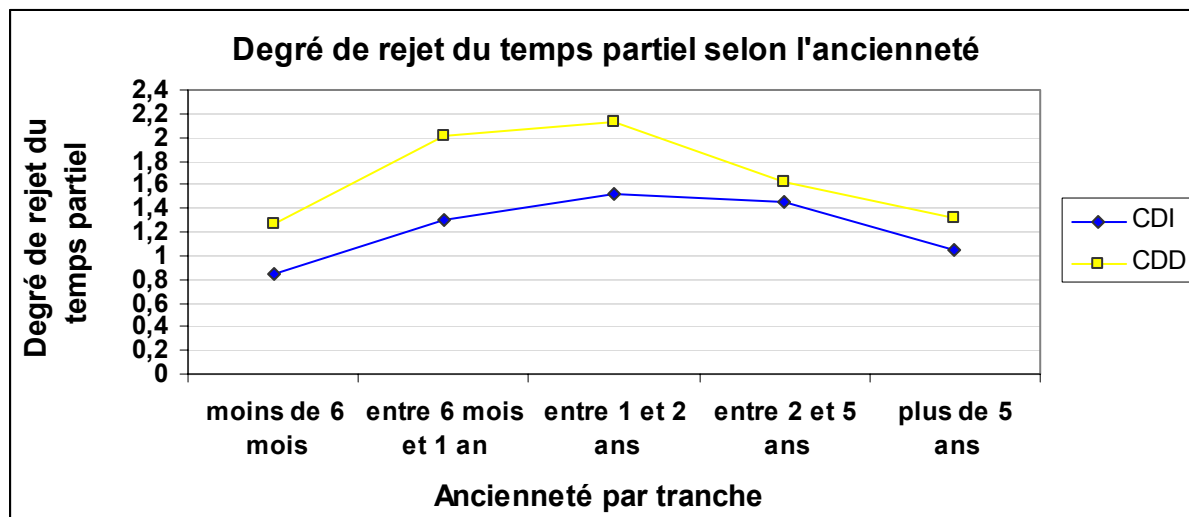
### Analyse/ préconisations

L'effet âge domine par rapport à l'effet « emploi repère ». Cependant, au-delà de 35 ans, les salariés de la petite enfance trouvent de nombreux bénéfices aux postes à temps partiel.

<sup>9</sup> Plus de précision sur la signification du score de rejet du temps partiel en annexe sur la construction des variables

## L'EFFET ANCIENNETE

**Quelque soit le type de contrat, c'est entre un et deux ans d'ancienneté que le temps partiel est le plus rejeté**



*Rappel de l'échelle de rejet : 0 = complètement choisi / 1 = bcp d'avantages / ... / 6 = pas du tout choisi ni accepté*

*Clé de lecture : les salariés en CDI qui sont en poste dans l'association depuis moins de 6 mois ont un score de rejet du temps partiel de 0,8 (le score le plus faible).*

### Commentaires

Que les salariés soient en CDI ou en CDD, le rejet du temps partiel croît de jusqu'à deux ans d'ancienneté puis décroît. Il atteint ainsi son maximum pour les salariés en poste depuis 1 à 2 ans ; avec un score de 1,5 pour les CDI et de 2,2 pour les CDD.

Il existe un lien direct entre l'ancienneté et l'âge. Entre un et deux ans d'ancienneté, les salariés sont âgés en moyenne de 27 ans.

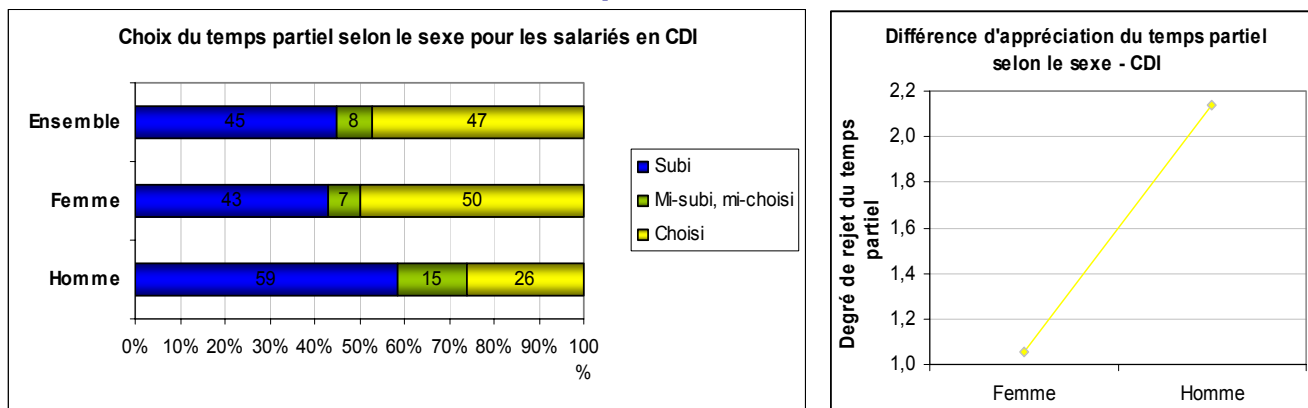
Toutefois, les courbes de degré de rejet du temps partiel des CDI sont différentes selon l'âge et l'ancienneté (cf. page 18). Il existe donc bien un effet sur l'acceptation du temps partiel intrinsèque à l'ancienneté, indépendamment de l'âge.

### Analyse / Préconisations

Dans les premiers mois, les salariés s'accommodent plus facilement du temps partiel, au bout d'un à deux ans, ils aspirent davantage à un temps plein, puis au-delà, ceux qui n'ont pas quitté l'association s'accommodent à nouveau mieux du temps partiel. On peut supposer que ceux pour qui la situation était inacceptable ont tout mis en œuvre pour trouver un poste à temps complet.

## L'EFFET SEXE ?

### Les femmes subissent moins que les hommes le temps partiel et l'acceptent mieux



*Clé de lecture* : 59% des hommes subissent le temps partiel. Le score de rejet du temps partiel des hommes est presque 2 fois plus élevé que celui des femmes (2,2 contre 1,2)

#### Commentaires

Pour les salariés en CDD, on ne trouve pas de différences entre les hommes et les femmes. Pour les salariés en CDI, globalement, on trouve des différences d'appréciations<sup>10</sup>.

La majorité des hommes en CDI subissent le temps partiel tandis que la majorité des femmes en CDI le choisissent.

Lorsque l'on complète cette différence de point de vue en fonction du rejet, il apparaît clairement que les hommes avec une moyenne de 2,2 sont peu nombreux à y trouver plus d'un avantage tandis que les femmes, avec une moyenne de 1 y trouvent, en moyenne, de nombreux avantages quand bien même elles ne l'auraient pas choisi.

Les femmes représentant la majorité des salariés, l'ensemble ressemble plus au diagramme des femmes qu'à celui des hommes.

#### Analyse/ préconisations

Dans quelle mesure la féminisation de la branche est une cause ou une conséquence du temps partiel ?

Le fait que les hommes supportent moins bien le temps partiel signe-t-il une difficulté sociale (difficulté à assumer le statut) ou individuelle (besoins financiers, ...) ?

Selon les cas, le rejet du temps partiel ne se traitera pas de la même façon. On peut supposer que dans la branche, étant donné la hauteur des salaires, les deux niveaux co-existent.

<sup>10</sup> Significative avec un test du Chi-deux et un risque d'erreur inférieur à 1 pour mille

## L'effet âge domine sur l'effet sexe pour les salariés en CDD

### *Indice de rejet du temps partiel en fonction de l'âge et du sexe*

CDD	Homme	Femme	Total
Moins de 25 ans	1,5	1,7	1,6
25 - 35 ans	2,3	2,1	2,1
35-44 ans	1,9	1,1	1,3
45-65 ans	1,7	1,5	1,6
Total	1,8	1,7	1,7

CDI	Homme	Femme	Total
Moins de 25 ans	3,3	2,2	2,3
25 - 35 ans	2,4	1,3	1,4
35-44 ans	1,5	1,0	1,0
45-65 ans	2,0	0,9	1,0
Total	2,2	1,1	1,2

*Clé de lecture* : les hommes de moins de 25 ans en CDD ont un indice de rejet du temps partiel de 1,5, plus faible que l'indice de rejet des 25-35 ans.

### Commentaires

Comme on peut le constater : si dans l'ensemble, les hommes et les femmes en CDD ont un indice de rejet similaire (1,8 et 1,7), les femmes de 35-44 ans semblent moins opposées au temps partiel ou y trouver, en moyenne, plus d'avantages. Pour le reste, comme observé précédemment, l'effet âge domine sur l'effet sexe.

Pour les salariés en CDI, la situation est différente : si l'on retrouve que « plus on est jeune, moins on accepte le temps partiel », la différence hommes/femmes est assez importante. Elle l'est particulièrement au-delà de 45 ans. En effet, à cet âge, les femmes sont majoritairement contentes d'être à temps partiel (moyenne proche de 0) tandis que les hommes (moyenne supérieure à 2) y voient plus d'inconvénients qu'à 35-44 ans. Quel que soit l'âge, les hommes acceptent moins facilement que les femmes le temps partiel.

### Analyse / préconisation

Les effets « sexe » et « âge » se cumulent pour les salariés en CDI tandis que seul « l'effet âge » existe en CDD sur la perception du temps partiel.

## L'effet « emploi » et l'effet « sexe » se combinent pour les CDI

### *Indice de rejet du temps partiel en fonction de l'emploi repère et du sexe*

CDD	Homme	Femme	Total
Direction (direction, cadre fédéral, coordinateur)	1,1*	2,3*	1,9
Personnel administratif (secrétaire, comptable, agent d'accueil, etc.)	0,8*	1,7	1,6
Animation (animateur, assistant d'animation, intervenant technique)	1,8	1,7	1,8
Petite enfance	.	1,4	1,4
Personnel de service et agent de maintenance	1,8	1,2	1,4
Total	1,8	1,7	1,7

CDI	Homme	Femme	Total
Direction (direction, cadre fédéral, coordinateur)	1,4	1,2	1,2
Personnel administratif (secrétaire, comptable, agent d'accueil, etc.)	1,6*	1,0	1,1
Animation (animateur, assistant d'animation, intervenant technique)	2,3	1,1	1,3
Petite enfance	.	0,9	0,9
Personnel de service et agent de maintenance	1,7*	1,2	1,3
Total	2,2	1,1	1,2

\* les scores ne sont pas interprétables (et significativement différents) au vu des faibles effectifs de ces catégories

*Clé de lecture* : le rejet du temps partiel pour les hommes animateurs en CDI est plus du double de celui des femmes animatrices en CDI

### Commentaires

#### Parmi les salariés à temps partiel en CDD :

**Comme on peut le constater, les animateurs hommes et femmes** (qui constituent 78% des emplois en CDD) **ont le même niveau d'acceptation/rejet du temps partiel**. Pour la petite enfance, l'absence totale d'hommes en CDD dans l'échantillon (et la quasi-absence totale en réalité) rend toute comparaison impossible. Le personnel de service et les agents de maintenance hommes rejettent plus le temps partiel que les femmes.

Ainsi, pour les hommes, les deux catégories interprétables ont le même niveau d'acceptation/rejet (1,8) et pour les femmes on trouve d'un côté les personnels administratifs et les animateurs et d'un autre les salariés du secteur petite enfance et les personnels de service qui sont plus favorables au temps partiel.

#### Parmi les salariés à temps partiel en CDI :

Les hommes sont globalement regroupés sur les métiers de l'animation, et de la direction.

Sur l'emploi repère « direction », on note le même niveau d'acceptation/rejet du temps partiel pour les hommes et les femmes. En revanche, pour l'animation, l'indice d'acceptation/rejet du temps partiel diffère largement puisqu'en moyenne, les animatrices trouvent beaucoup d'avantages au temps partiel tandis qu'en moyenne, les hommes le tolèrent simplement.

### Analyse / préconisations

Les femmes en CDI sont toutes au même niveau d'acceptation du temps partiel et cela, indépendamment de l'emploi repère ; ce n'est pas le cas des hommes.

Les résultats laissent entendre que la reconnaissance sociale est importante puisque les directeurs acceptent davantage le temps partiel que les animateurs.

## ZOOM SUR LE CAS DES ANIMATEURS ET ANIMATRICES

### Les jeunes animateurs et les animatrices CDD perçoivent le temps partiel de la même façon

*Indice du taux de rejet du temps partiel pour les animateurs en CDD*

Animateurs CDD	Moins de 25 ans	25 - 35 ans	35-44 ans	45-65 ans	Total
Homme	1,4	2,4	2,1	2,1	1,8
Femme	1,6	2,1	1,3	1,7	1,7
Total	1,6	2,2	1,5	1,8	1,8

Animateurs CDI	Moins de 25 ans	25 - 35 ans	35-44 ans	45-65 ans	Total
Homme	3,3	2,5	1,7	2,1	2,3
Femme	2,4	1,3	1,0	0,8	1,1
Total	2,5	1,5	1,1	0,9	1,3

*Clé de lecture* : Parmi les animateurs, le rejet du temps partiel le plus élevé (3,3) se trouve pour les hommes en CDI de moins de 25 ans et celui le plus faible pour les animatrices de plus de 45 ans (0,8) qui plébiscitent le temps partiel.

#### Commentaires

Pour les animateurs en CDD de moins de 35 ans, l'effet âge prédomine largement sur l'effet sexe et l'on retrouve une acceptation relative des plus jeunes (qui sont probablement étudiants) et un rejet relatif des plus de 25 ans. Mais, tandis que les hommes de 25 à 65 ans sont tous à peu près au même niveau d'acceptation, les femmes de 35 à 45 ans acceptent nettement plus le temps partiel que les autres.

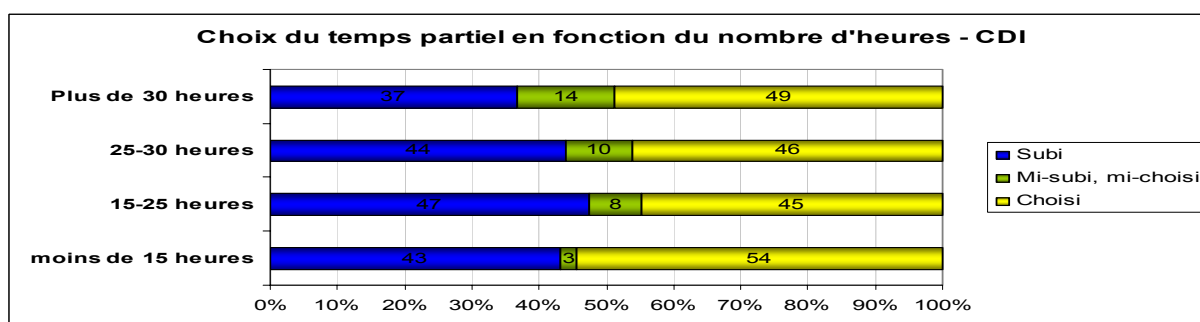
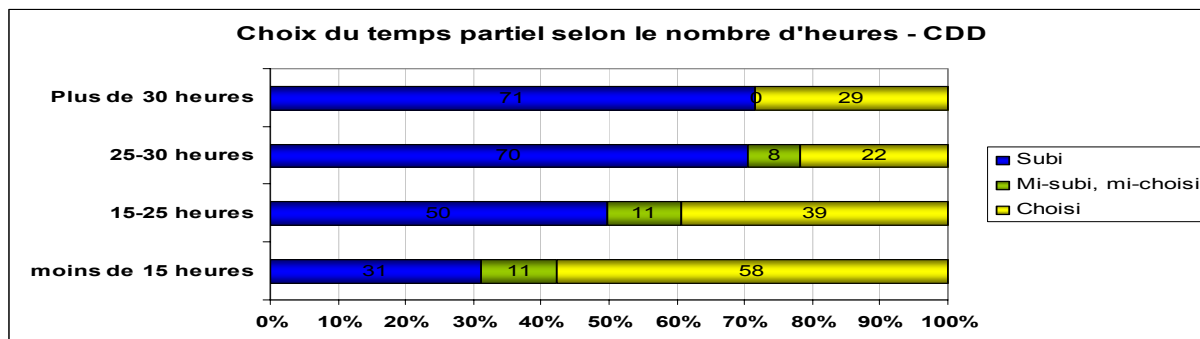
Pour les animateurs en CDI, la situation est très différente : chez les femmes, l'effet âge prédomine nettement – l'acceptation du temps partiel augmente avec l'âge tandis que chez les hommes, les plus jeunes sont dans un rejet plus fort du temps partiel et ce rejet diminue entre 25 et 44 ans pour ré-augmenter ensuite. Il est, à âge égal, systématiquement plus fort pour les hommes que pour les femmes de sorte que les effets âge et sexe se cumulent.

#### Analyse et préconisation

Les animateurs et animatrices réagissent de façon similaire à l'ensemble des autres salariés de la branche : une meilleure acceptation du temps partiel par les femmes, une meilleure acceptation du temps partiel avec l'avancée en âge pour les femmes en CDI.

## L'EFFET « NOMBRE D'HEURES »

### Les salariés en CDD qui ont très peu d'heures le choisissent



*Clé de lecture* : plus de 55% des salariés en CDD qui font moins de 15 heures l'ont choisi contre moins de 30% des salariés en CDD qui font plus de 30 heures

### Commentaires

Pour les salariés en CDD, le test statistique (très significatif<sup>11</sup>) montre que plus on fait d'heures<sup>12</sup> et moins on est satisfait d'être à temps partiel. Vraisemblablement, pour ceux qui ont peu d'heures, le choix est réel et correspond à la possibilité de travailler dans plusieurs structures ou de cumuler cet emploi avec une activité extérieure (étude, activité artistique, etc...). Au-delà de 25 heures par semaine, le temps partiel est manifestement une contrainte pour 70 % des salariés : il n'offre pas la possibilité d'exercer une autre activité sans laisser réellement de temps libre.

Inversement, pour les salariés en CDI, l'effet est nettement moindre même si c'est à nouveau pour les emplois de moins de 15 heures par semaine en moyenne que les salariés ont majoritairement choisi leur temps partiel.

### Analyse / préconisations

Ce sont les temps « presque plein » qui génèrent la plus grande insatisfaction. Une priorité (et une difficulté) va être de compléter ces temps de travail.

<sup>11</sup> Chi-deux significatif avec risque d'erreur inférieur à 1 pour mille

<sup>12</sup> Il s'agit d'heures par semaine annualisées.

## Les hommes travaillent relativement plus souvent entre 25 et 30 heures que les femmes

*Indice de rejet du temps partiel en fonction du nombre d'heures et du sexe*

CDD	Homme	Femme	Total
moins de 15 heures	1,1	1,1	1,1
15-25 heures	2,1	1,5	1,6
25-30 heures	1,6	2,1	2,0
Plus de 30 heures	1,0*	1,7*	1,6
Total	1,8	1,7	1,7

CDI	Homme	Femme	Total
moins de 15 heures	2,2	0,8	1,0
15-25 heures	2,5	1,3	1,4
25-30 heures	1,9	1,0	1,1
Plus de 30 heures	2,0	1,1	1,1
Total	2,2	1,1	1,2

*Clé de lecture* : l'indice de rejet/acceptation des CDD de moins de 15 heures est identique chez les hommes et les femmes. Pour les CDI de moins de 15 heures, on note que les femmes plébiscitent le temps partiel (score de rejet inférieur à 1) tandis que les hommes ont tendance à le refuser (score de rejet de 2,2).

### Commentaires

On note que les salariés en CDD bénéficiant d'un emploi de moins de 15 heures y trouvent en moyenne beaucoup d'avantages. En revanche, les hommes semblent rejeter le niveau intermédiaire (15-25 heures). S'ils sont en CDD, ils trouvent plus d'avantages à se rapprocher du temps complet tandis que les femmes en CDD semblent préférer travailler moins de 25 heures.

Pour les CDI, comme on l'avait vu, l'effet hommes/femmes prédomine nettement sur un quelconque effet « heures ».

CDD	Homme	Femme	Total
moins de 15 heures	17,5	82,5	100
15-25 heures	17,3	82,7	100
<b>25-30 heures</b>	<b>30,5</b>	<b>69,5</b>	<b>100</b>
Plus de 30 heures	15,2	84,8	100
Total	22,2	77,8	100

CDI	Homme	Femme	Total
moins de 15 heures	12,0	88,0	100
15-25 heures	11,7	88,3	100
25-30 heures	14,4	85,6	100
<b>Plus de 30 heures</b>	<b>1,4</b>	<b>98,6</b>	<b>100</b>
Total	12,0	88,0	100

*Clé de lecture* : 30,5% des salariés effectuant entre 25 et 30 heures sont des hommes.

Comme on peut le constater les hommes sont plus représentatifs parmi les 25-30 heures. La proportion d'hommes en CDI de plus de 30 heures est négligeable.

### Analyse / préconisations

Il faut distinguer clairement les « moins de 15 heures » des « plus de 30 heures », surtout pour les salariés en CDD.

\* Effectifs non significatifs

## Quel lien entre le nombre d'heures et l'emploi ?

### Répartition des salariés en CDD selon l'emploi repère et le nombre d'heures annuelles travaillées

CDD	Direction (direction, cadre fédéral, coordinateur)	Personnel administratif (secrétaire, comptable, agent d'accueil, etc.)	Animation (animateur, assistant d'animation, intervenant technique)	Petite enfance	Personnel de service et agent de maintenance	Total
moins de 15 heures	2	0	<b>88</b>	0	<b>9</b>	100
15-25 heures	0	3	85	3	<b>9</b>	100
25-30 heures	0	6	80	2	<b>11</b>	100
Plus de 30 heures	<b>6</b>	5	71	<b>19</b>	0	100
Total	1	4	83	3	10	100

*Clé de lecture : parmi les salariés en CDI travaillant moins de 15 heures, 19% sont des personnels de service et agents de maintenance.*

### Répartition des salariés en CDI selon l'emploi repère et le nombre d'heures annuelles travaillées

CDI	Direction	Personnel administratif	Animation	Petite enfance	Personnel de service et agent de maintenance	Total
moins de 15 heures	1	7	<b>69</b>	3	<b>19</b>	100
15-25 heures	2	<b>15</b>	64	9	9	100
25-30 heures	5	<b>16</b>	60	<b>12</b>	7	100
Plus de 30 heures	<b>9</b>	12	61	9	9	100
Total	4	14	63	9	10	100

### Commentaires

On note que c'est parmi les salariés travaillant plus de 30 heures que l'on trouve la plus forte proportion de personnels de direction. Les personnels travaillant moins de 15 heures sont ceux de l'animation et du service.

En CDD, on remarque la faiblesse des emplois autres que « animation » et « personnels de service » pour les moins de 30 heures. On note, en revanche, la part importante de salariés de la petite enfance en CDD à temps partiel de plus de 30 heures. Malgré tout, au moment de l'enquête, nous avons pu constater que parfois les « temps partiels de plus de 30 heures » n'ont pas été interrogés car le directeur considérait que ce n'était pas du temps partiel.

### Analyse / préconisation

Pour les salariés en CDD, les emplois ne varient pas (ou peu) en fonction du nombre d'heure, il n'est donc pas possible d'étudier l'impact relatif de ces deux effets.

En revanche, on observe clairement un lien entre le nombre d'heures et l'emploi pour les salariés en CDI. Cet effet peut donc être étudié.

## Les salariées de la petite enfance en CDI plébiscitent le temps partiel tandis que les personnels de service travaillant plus de 30 heures expriment le plus une frustration

*Indice de rejet du temps partiel en fonction du nombre d'heures et de l'emploi repère - CDI*

CDI	Direction (direction, cadre fédéral, coordinateur)	Personnel administratif (secrétaire, comptable, agent d'accueil, etc.)	Animation (animateur, assistant d'animation, intervenant technique)	Petite enfance	Personnel de service et agent de maintenance
moins de 15 heures	0,7	0,8	1,0	0,0	1,0
15-25 heures	1,6	1,2	1,6	0,8	1,4
25-30 heures	1,1	0,9	1,2	1,1	1,3
Plus de 30 heures	1,2	1,1	1,0	1,3	2,0
Total	1,2	1,1	1,3	0,9	1,3

*Clé de lecture : tous les salariés de la petite enfance travaillant en CDI à moins de 15 heures par semaine ont choisi le temps partiel (score de rejet nul).*

### Commentaires

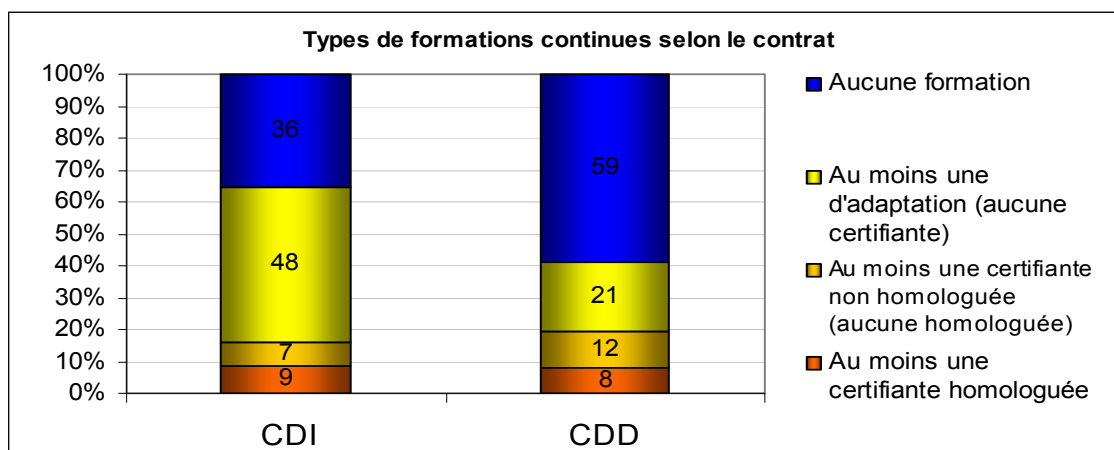
On note la plus faible acceptation du temps partiel par les personnels de services et agents de maintenance travaillant plus de 30 heures. On note que l'effet « moins de 15 heures » fonctionne pour tous les emplois repères. De même, seules les salariées de petite enfance ne rejettent pas davantage la tranche 15-25 heures que les autres.

### Analyse / préconisation

S'ils ne sont pas les plus nombreux, parmi les salariés en CDI, les personnels de service et agents de maintenance sont certainement ceux qui expriment le plus leur frustration lorsqu'ils travaillent plus de 30 heures sans avoir un temps plein.

# LA FORMATION ET LE TEMPS PARTIEL

**Depuis leur entrée dans l'association, 9% des salariés à temps partiel ont suivi une formation homologuée par l'Etat**



*Clé de lecture* : Parmi les salariés en CDI temps partiel, 9% ont depuis leur entrée dans l'association, suivi au moins une formation homologuée par l'Etat, et 36% n'ont suivi aucune formation.

## Commentaire :

Autour de 9% des salariés à temps partiel ont suivi une formation homologuée par l'Etat, et ce quelque soit le type de contrat<sup>13</sup>.

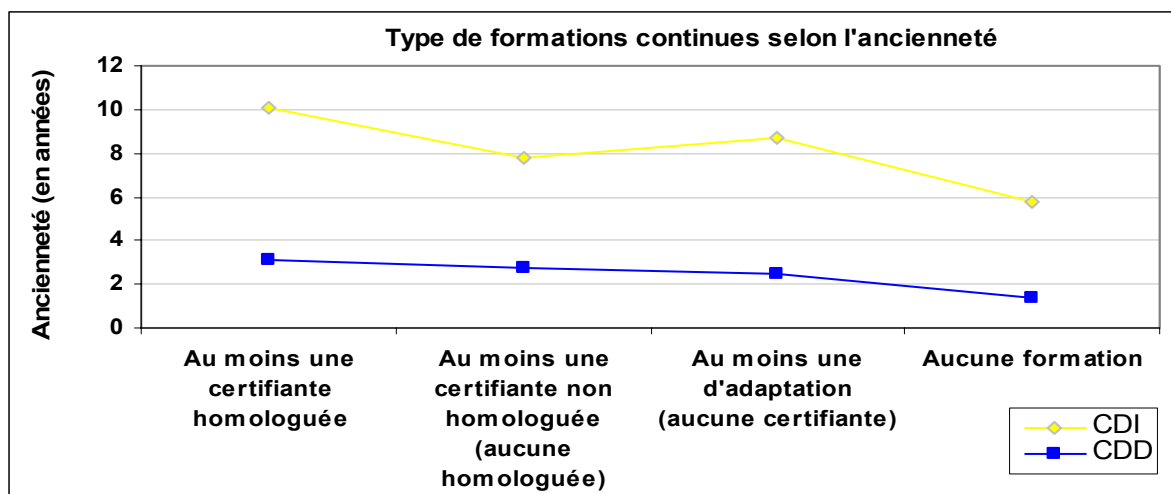
Parmi les salariés à temps partiel, ceux en CDI ont suivi davantage de formations professionnelles que ceux en CDD. Mais ils ont uniquement suivi davantage de formations dites « d'adaptation » (48% contre 21%). Les salariés en CDD ont bénéficié davantage de certifications non homologuées.

## Analyse

Les salariés en CDD et en CDI s'investissent différemment dans la formation continue. Les différences se situent principalement au niveau des formations d'adaptation : les salariés à temps partiel en CDI suivent beaucoup plus de formations d'adaptations que les salariés à temps partiel en CDD. Un des éléments explicatifs est probablement l'ancienneté. En effet, les salariés en CDD temps partiel ont une ancienneté très inférieure à celle des salariés en CDI temps partiel (ancienneté moyenne de 8 ans pour les CDI et de 2 ans pour les CDD).

<sup>13</sup> Ces résultats seront comparés aux taux d'accès à la formation continue de l'ensemble des salariés lorsque les données concernant l'année 2007 seront disponibles.

## Les certifications homologuées sont suivies par des salariés ayant une ancienneté élevée



*Clé de lecture* : Les salariés en CDD temps partiel ayant suivi au moins une certification homologuée sont entrés dans l'association depuis 3 ans en moyenne, alors que ceux qui n'ont suivi aucune formation sont dans l'association depuis moins de deux ans en moyenne.

### Commentaire

Plus l'ancienneté dans l'association est importante, plus le type de formations continues suivies par les salariés à temps partiel (qu'ils soient en CDI ou en CDD) donne accès à un diplôme reconnu par l'Etat.

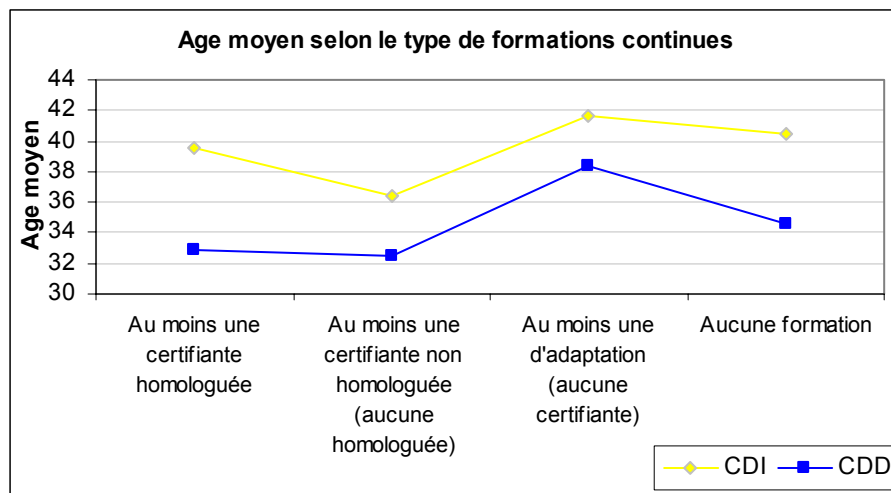
### Analyse

De façon assez logique, les salariés entrés le plus récemment dans l'association n'ont pas eu le temps de bénéficier de formations professionnelles.

Les formations diplômantes sont la plupart du temps plus longues que les autres formations : les formations homologuées durent en moyenne 196 heures, les certifications non homologuées durent en moyenne 84 heures, et les formations « d'adaptation » durent en moyenne 21 heures<sup>14</sup>.

<sup>14</sup> Cf. Note de cadrage 2006 Emploi Formation – Observatoire CPNEF de la branche du 4 juin 83.

## Les salariés les plus âgés ont bénéficié surtout de formations d'adaptation



*Clé de lecture : Les salariés en CDD à temps partiels ayant suivi une certification homologuée sont âgés en moyenne de 33 ans, ceux en CDI sont âgés en moyenne de 29 ans.*

### Commentaire

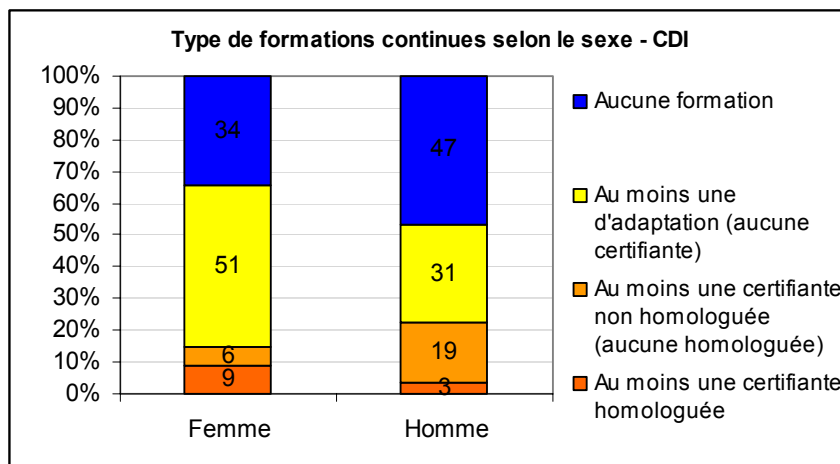
Les certifications non homologuées sont suivies en moyenne par les salariés les plus jeunes (36 ans en moyenne pour les CDI – 32 ans pour les CDD), et les formations d'adaptation par les salariés les plus âgés (38 ans en moyenne pour les CDD – 42 ans pour les CDI).

### Analyse

On remarque que l'âge et l'ancienneté ne sont pas liés puisque les salariés n'ayant bénéficié que de formations d'adaptation sont en moyenne les plus âgés mais qu'ils ont en moyenne une ancienneté moins élevée que ceux qui ont suivi des formations certifiantes.

Si les plus jeunes déclarent avoir suivi au moins une formation certifiante (homologuée ou non) et que les plus âgés déclarent n'avoir suivi qu'au mieux une ou plusieurs formations d'adaptation, nous pouvons supposer soit que les plus âgés ont été formés alors qu'ils étaient salariés d'une autre association, soit qu'une fois diplômés les salariés quittent l'association, ou restent dans l'association mais passent sur un temps complet. Dans notre échantillon, parmi les 40 jeunes de moins de 25 ans qui ont bénéficié d'une formation certifiante homologuée, 26 sont actuellement employés sur un contrat d'accompagnement dans l'emploi.

**Au cours de leur vie professionnelle dans une association, les femmes à temps partiel bénéficient davantage de formations continues que les hommes.**



*Clé de lecture :  
9% des femmes travaillant en CDI à temps partiel ont suivi une formation homologuée depuis leur entrée dans l'association.*

### Commentaires

Parmi les salariés en CDI à temps partiel, les femmes ont davantage accès à la formation professionnelle que les hommes : elles sont 34% à n'avoir suivi aucune formation contre 47% des hommes. Elles suivent davantage de formations homologuées, mais surtout davantage de formations d'adaptation que les hommes. Ils suivent par contre davantage de certifications non homologuées que les femmes.

### Analyse

Le taux d'accès plus élevé des femmes n'est pas dû à une ancienneté plus importante (parmi les salariés en CDI interrogés, l'ancienneté moyenne des hommes et celle des femmes sont équivalentes). Ce phénomène n'est pas lié non plus aux emplois repères : lorsqu'on observe la proportion de salariés, selon les emplois repères, qui n'ont pas accès aux formations continues, on constate qu'elle est toujours supérieure pour les hommes (à l'exception des personnels de service).

## Les salariés aux postes d'encadrement et les personnels administratifs sont ceux qui suivent le plus de formations continues

	Emplois repères regroupés	Au moins une certifiante homologuée	Au moins une certifiante non homologuée (aucune homologuée)	Au moins une d'adaptation (aucune certifiante)	Aucune formation	
CDI	Direction	10%	10%	57%	24%	100
	Personnel administratif	9%	1%	71%	19%	100
	Animation	9%	9%	47%	34%	100
	Petite enfance	8%	2%	54%	36%	100
	Personnel de service	1%	1%	24%	73%	100
CDD	Direction			50%	50%	100
	Personnel administratif			44%	56%	100
	Animation	9%	14%	20%	56%	100
	Petite enfance	12%	6%	29%	53%	100
	Personnel de service	3%	1%	19%	77%	100

*Clé de lecture : Parmi les salariés en CDI temps partiel rattachés à un poste de direction (emploi repère = directeur ou cadre fédéral ou coordinateur) 10% ont suivi au moins une formation homologuée, 10% ont suivi au moins une certification non homologuée, 57% ont suivi au moins une formation « d'adaptation » et 24% n'ont pas suivi de formations professionnelles depuis leur entrée dans l'association.*

### Commentaires

Parmi les salariés à temps partiel, en CDI ou en CDD, ce sont les personnels de service qui ont suivi le moins de formations professionnelles. De plus, les formations auxquelles ils accèdent sont presque exclusivement des formations d'adaptation.

Les formations certifiantes non homologuées sont principalement choisies par les salariés occupant des postes de direction et d'animation. Ils existent en effet dans ces domaines de nombreux diplômes non reconnus par l'Etat qui étaient encore il y a peu de temps reconnus par les employeurs de la branche (ex : DEFA – BAFD – BAFA ...).

### Analyse

Les personnels de service accèdent très peu à des formations. Pour les autres, l'accès à la formation certifiante homologuée dépend assez peu de l'emploi repère ou du statut.

## Les salariés qui travaillent moins de 15 heures par semaine sont ceux qui bénéficient le moins de formations continues

*Type de formations suivies selon le temps de travail et le statut*

	Nombres d'heures hebdomadaires travaillées	Au moins une certifiante homologuée	Au moins une certifiante non homologuée	Au moins une d'adaptation	Aucune formation	Total
CDI	moins de 15 heures		7%	27%	66%	100
	15-25 heures	9%	5%	53%	32%	100
	25-30 heures	10%	10%	51%	28%	100
	Plus de 30 heures	12%	11%	52%	25%	100
CDD	moins de 15 heures	6% <sup>15</sup>		10%	84%	100
	15-25 heures	7%	12%	17%	64%	100
	25-30 heures	9%	14%	29%	47%	100
	Plus de 30 heures	17%		25%	58%	100

*Clé de lecture : Parmi les salariés en CDI temps partiel travaillant moins de 15h par semaine, 66% n'ont suivi aucune formation professionnelle depuis leur entrée dans l'association.*

### Commentaire

Les salariés qui effectuent peu d'heures dans l'association (moins de 15h par semaine) qu'ils soient en CDI ou en CDD, sont ceux qui suivent le moins de formations professionnelles.

### Analyse

Le nombre d'heures est souvent un indicateur de l'implication du salarié dans l'association. Un salarié qui n'effectue que quelques heures par semaine pourra difficilement prétendre bénéficier d'une formation, d'autant plus si elle est certifiante (donc longue et coûteuse).

<sup>15</sup> Il s'agit de 2 animateurs socioculturel et de 2 assistants d'animation. Deux sont en cours de BPJEPS et 2 ont suivi une formation « DAID directeur adjoint ».

## Les diplômés de niveau 3 et 4 sont ceux qui ont suivi le plus de formations continues

Niveau du diplôme le plus élevé	Au moins une certifiante homologuée	Au moins une certifiante non homologuée (aucune homologuée)	Au moins une d'adaptation (aucune certifiante)	Aucune formation	Total
I (BAC + 5 et +)	2%	13%	39%	46%	100%
II (BAC + 3 et +4)	4%	5%	37%	54%	100%
III (BAC + 2)	5%	7%	50%	39%	100%
IV (BAC - BPJEPS ...)	15%	7%	39%	39%	100%
V (BEP - CAP ...)	9%	12%	36%	44%	100%
VI (Pas de diplôme)	6%	15%	24%	55%	100%
Total	8%	9%	39%	44%	100%

*Clé de lecture* : Parmi les salariés à temps partiel, 2% des diplômés de niveau 1 ont suivi au moins une formation homologuée par l'Etat, 13% ont suivi au moins une certification non homologuée, 39% ont suivi une formation dite « d'adaptation », et 46% n'ont suivi aucune formation professionnelle depuis leur entrée dans l'association.

### Commentaires :

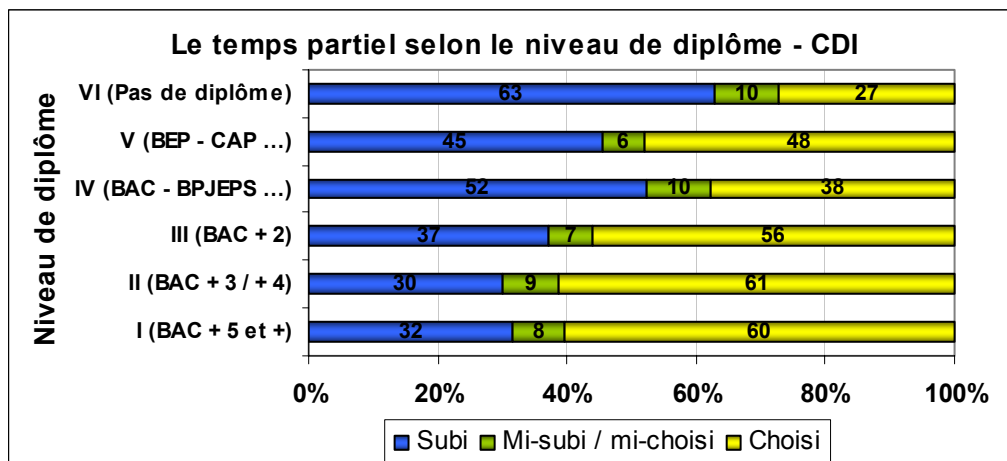
L'accès aux formations continues varie fortement selon le niveau de diplôme des salariés. Ce sont les salariés diplômés de niveau III et IV qui ont suivi le plus de formations continues : ceux de niveau III ont suivi davantage de formations d'adaptation, et ceux de niveau IV, des formations homologuées. Ce sont les salariés de niveaux II et VI qui ont suivi le moins de formations professionnelles. Les salariés diplômés de niveau I ont suivi très peu de formations homologuées (le niveau I a donc été obtenu avant leur entrée dans l'association), mais ils sont nombreux à avoir suivi une certification non homologuée.

Les résultats n'ont pas été distingués selon le type de contrat car malgré le fait que ceux en CDI suivent davantage de formations professionnelles, les tendances selon les niveaux de diplômes sont identiques.

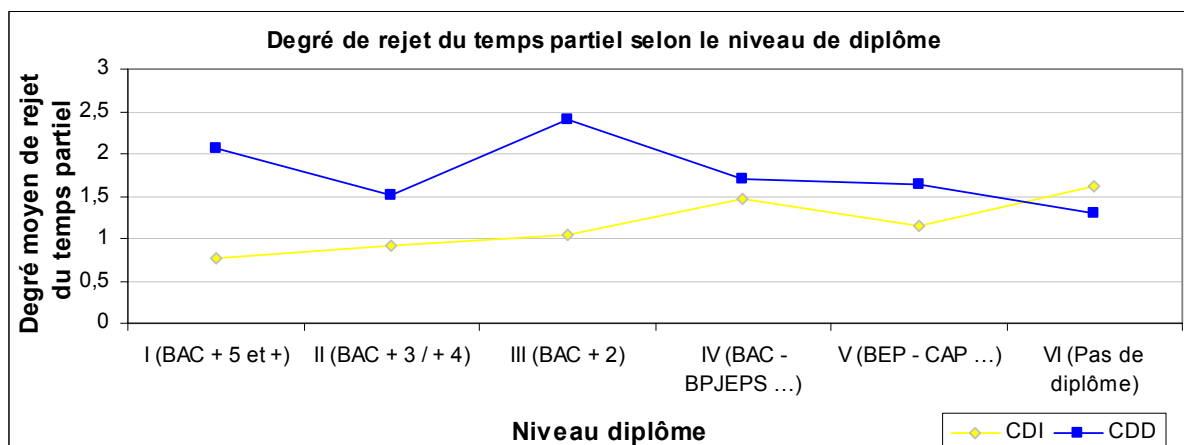
### Analyse

Ce sont ceux qui ont un niveau moyen de diplômes qui ont le plus accès aux formations professionnelles : il semble que les très diplômés étaient formés avant leur entrée dans l'association, et les moins formés ont une appétence moins grande pour les formations.

## Parmi les salariés en CDI les plus diplômés sont ceux qui acceptent le mieux le temps partiel



*Clé de lecture* : Les salariés en CDI qui ne possèdent pas de diplôme reconnu par l'Etat sont plus de 60% à subir le temps partiel. Ils ne sont que 25% à l'avoir choisi.



*Clé de lecture* : Parmi les salariés en CDD, ceux qui possèdent un diplôme de niveau 1 (supérieur à BAC + 4) le degré de rejet est supérieur à 2.

### Commentaires

Parmi les salariés en CDI, plus le niveau de diplôme est élevé, plus le temps partiel est choisi. En effet, 60% des salariés de niveau 1 et 2 ont choisi de travailler à temps partiel, alors qu'ils ne sont que 30% à l'avoir choisi parmi les salariés diplômés de niveau 6. Chez les salariés en CDD, les différences de choix du temps partiel selon les niveaux de diplômes ne sont pas significatives.

Lorsqu'on observe les degrés moyens de rejet du temps partiel (de 0 : complètement choisi à 6 : subi et très douloureux), on observe que les tendances des salariés en CDD et des salariés en CDI évoluent très différemment.

Le score confirme en effet, que chez les salariés en CDI, plus le niveau de diplôme est bas, moins le temps partiel est accepté.

Parmi les salariés en CDD, la tendance est moins nette et indique deux pics de rejet pour les salariés de niveau 1 et 3.

En dehors des salariés de niveau 2, on note que contrairement aux salariés en CDI, parmi les CDD, plus le niveau de diplôme est élevé, et moins le temps partiel est accepté.

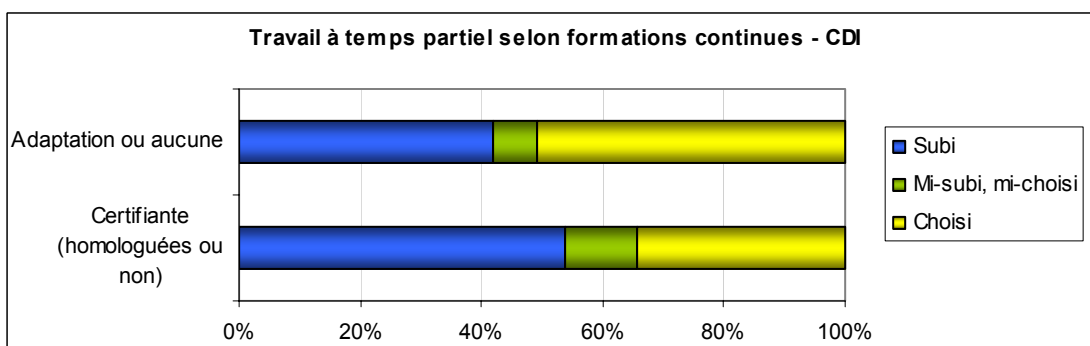
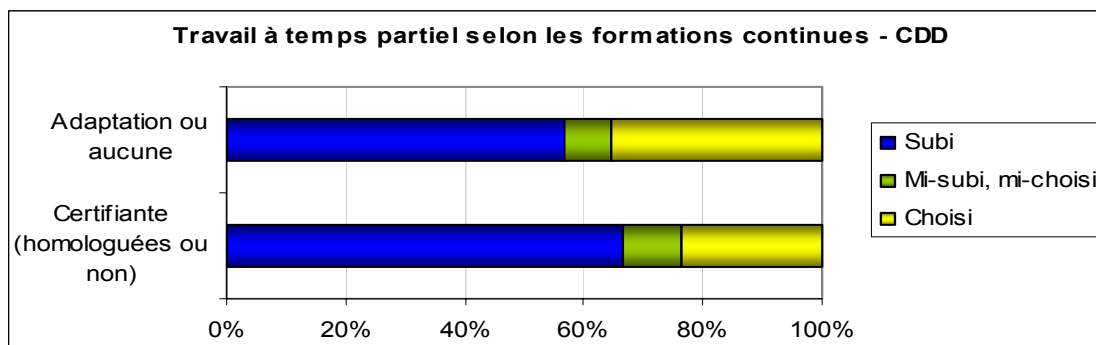
### **Analyse / préconisations**

Le niveau de diplôme n'agit pas dans le même sens que les salariés soient en CDI ou en CDD. Les salariés les plus diplômés disposent d'une offre sur le marché du travail supérieure aux salariés non diplômés<sup>16</sup>. Ils sont donc plus nombreux à avoir choisi leur temps partiel. Les salariés diplômés ont plus fréquemment le choix de leur emploi. Néanmoins, les salariés en CDD diplômés sont probablement plus souvent déçus de ce qu'ils ont pu obtenir relativement à leurs études.

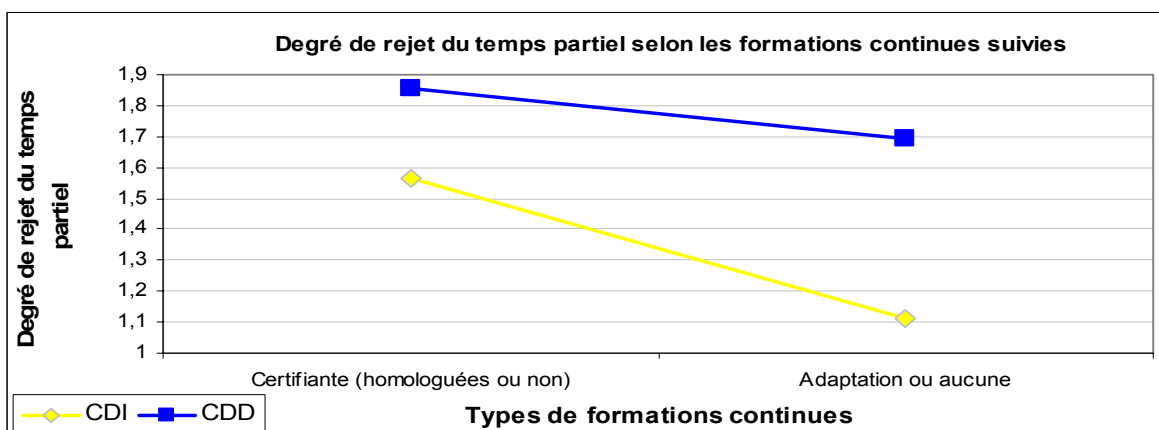
---

<sup>16</sup> Chiffres INSEE : En 2005, parmi la population française sortie de formation initiale depuis 1 à 4 ans, le taux de chômage est de 10% parmi les diplômés de l'enseignement supérieur long, et de 41% parmi les non diplômés (ou Brevet, CEP, ...).

**Les salariés ayant bénéficié d'une formation continue certifiante rejettent davantage le temps partiel que ceux ayant suivi au mieux une formation d'adaptation.**



*Clé de lecture* : Parmi les salariés en CDI, ceux ayant suivi, depuis leur entrée dans l'association, une formation certifiante<sup>17</sup> sont 55% à subir le temps partiel, 35% à l'avoir choisi, et 10% dans la situation intermédiaire.



*Clé de lecture* : Les salariés en CDD ayant suivi au moins une formation certifiante depuis leur entrée dans l'association ont un degré de rejet du temps partiel qui atteint presque 2 en moyenne.

<sup>17</sup> Formation certifiante inscrite ou non au RNCP (Répertoire national des certifications professionnelles).

## Commentaires

Que les salariés soient en CDI ou en CDD, les salariés acceptent moins bien le temps partiel s'ils ont suivi une formation certifiante (homologuée ou non) que s'ils n'ont pas suivi de formations professionnelles ou uniquement des formations dites « d'adaptation ».

Parmi les CDI, ils sont 55% à subir le temps partiel s'ils ont suivi une formation certifiante (et leur degré de rejet atteint 1,6), alors qu'ils sont 40% à le subir lorsque les salariés ont au mieux bénéficié d'une formation d'adaptation (avec un degré de rejet moyen de 1,1).

De la même façon, mais dans une moindre proportion, parmi les salariés en CDD, ceux qui ont bénéficié d'une formation certifiante sont 25% à avoir choisi leur temps partiel (avec un degré de rejet près de 1,9), alors qu'ils sont 35% à l'avoir choisi lorsque les salariés ont au mieux suivi une formation d'adaptation (avec un degré de rejet de 1,7).

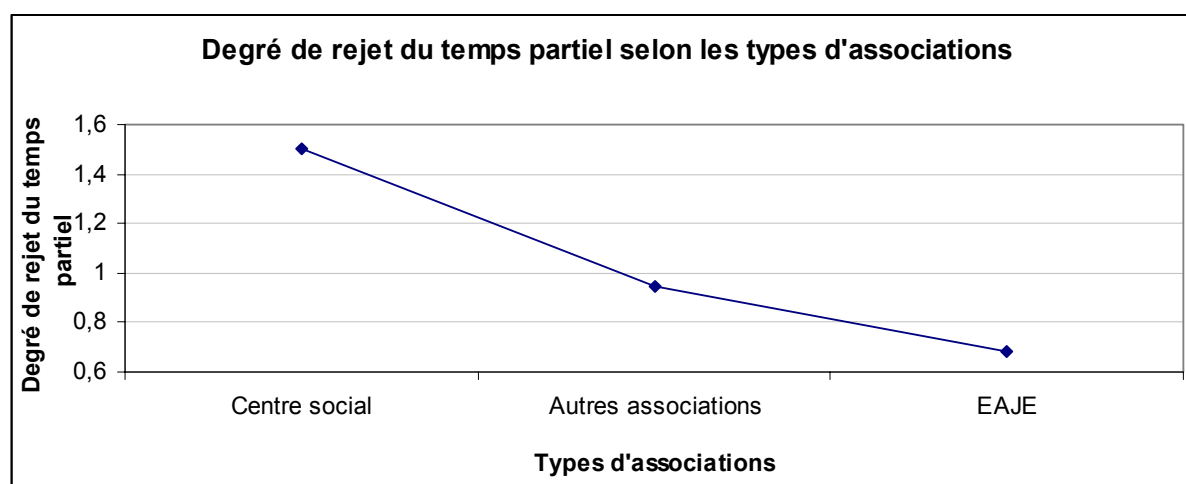
## Analyse / préconisations

Lorsqu'il s'agit de formation initiale, les salariés qui travaillent à temps partiel les plus diplômés ont plus souvent choisi leur temps de travail que les salariés moins diplômés. Mais lorsque les salariés acquièrent de nouveaux diplômes par le biais des formations continues et de l'expérience, ils aspirent à de meilleures conditions de travail. On note ainsi que les diplômés qui ne partent pas après l'obtention de leur diplôme ou qui n'ont pas l'évolution de poste attendue sont déçus par leur temps de travail.

Il est nécessaire de s'interroger sur les effets qu'aura une formation sur la progression du poste et du salaire.

# L'ACCEPTATION DU TEMPS PARTIEL DANS LES ASSOCIATIONS

**Le temps partiel est davantage subi dans les centres sociaux que dans les crèches et les autres associations de développement local**



*Clé de lecture :*

*Les centres sociaux ont un score moyen de rejet du temps partiel de 1,5 points : il s'agit de la moyenne des scores de tous les salariés à temps partiel des centres sociaux.*

## Commentaires :

Les salariés des centres sociaux acceptent moins bien le temps partiel que ceux des crèches et ceux des associations de développement local<sup>18</sup>. Ce résultat est certainement le fruit de plusieurs facteurs qui différencient les centres sociaux des crèches et des autres associations de développement local (ADL). Nous savons en effet, par ailleurs, que :

- La part des animateurs est plus élevée dans les centres sociaux, tandis qu'il y a proportionnellement davantage de directeurs, personnels administratifs et salariés de la petite enfance dans les autres associations ;
- La proportion de femmes est bien plus importante dans les crèches que dans les centres sociaux et ADL.
- La part des salariés en CDI est inférieure dans les centres sociaux que dans les autres associations.

Or, nous avons vu précédemment que l'emploi repère, le type de contrat (CDI / CDD), et le sexe jouaient fortement sur l'acceptation du temps partiel.

<sup>18</sup> Différences statistiquement significatives

**Préconisations :**

Il est difficile d'analyser le choix du temps partiel par type d'associations. En effet, même si les liens existent, étant donné qu'il s'agit de la moyenne de tous les salariés, les effets indiqués ci-dessus sont certainement ceux qui sont à prendre en compte. La réflexion devrait en effet davantage se tenir sur le choix du temps partiel en fonction de l'emploi repère, du type de contrat, du sexe, ... plutôt que par type d'associations.

## Il n'existe pas de corrélation entre l'importance du turn over et celle du temps partiel

Nous avons demandé aux directeurs d'indiquer combien de salariés sont employés au total par l'association, combien ont été embauchés pour la première fois en 2007, et combien étaient employés en 2006 et ne le sont plus en 2007.

Cause départ	Effectif	%
Démission	311	17
Fin de contrat	1316	73
Licenciement	100	5
Retraite	54	3
Autre	29	2
Total	1810	100

Les 415 associations interrogées ont fait face à 1810 départs de salariés entre 2006 et 2007. Parmi eux, les trois quarts sont dus à des fins de contrats non renouvelés. Les cas de licenciements ou de départs à la retraite sont rares puisqu'ils représentent respectivement 5% et 3%.

Lorsqu'on s'intéresse aux mouvements de salariés, nous disposons de deux indicateurs intéressants :

- Le taux de turn over : il mesure le poids des départs entre 2006 et 2007 par rapport à l'effectif moyen sur les deux années.
- Le taux d'instabilité : il mesure le poids des entrées et des sorties entre 2006 et 2007 par rapport à l'effectif moyen sur les deux années.

	Taux de turn over	Taux d'instabilité
Moyenne	20%	38%
Médiane	15%	29%

### Commentaires

Parmi les associations interrogées, le taux de turn over se situe en moyenne à 20%. Cela signifie, qu'en moyenne, les départs entre 2006 et 2007 représentaient 20% des effectifs moyens des associations.

Pour la moitié des associations, les départs représentaient 15% de leur effectif moyen.

En ce qui concerne le taux d'instabilité, il s'élève à 38%. La somme des mouvements entre les années 2006 et 2007 représentent ainsi 38% des effectifs moyens (moyenne de l'effectif 2006 et de l'effectif 2007).

### Analyse / Préconisations

Nous avons cherché à savoir s'il existait une corrélation entre l'importance du turn over et l'usage des temps partiels.

Lorsqu'on teste le lien entre l'usage des temps partiels et le taux de turn over, les résultats sont négatifs : les différences de taux de turn over selon les parts que représentent les salariés à temps partiel dans les associations ne sont pas significatives.

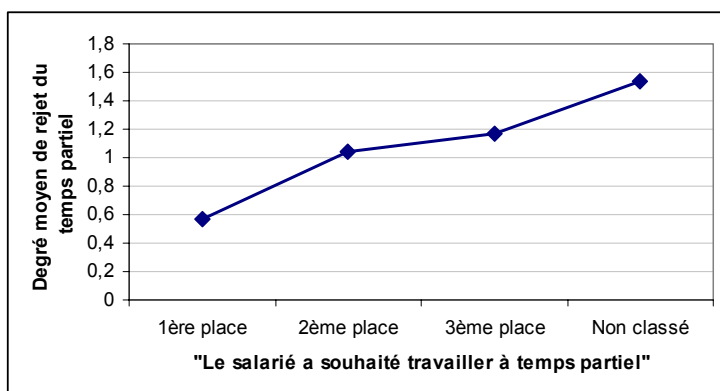
Nous parvenons aux mêmes conclusions lorsque nous testons l'usage du temps partiel et le taux d'instabilité.

**Il n'y a donc pas de corrélation entre la proportion qu'occupent les salariés à temps partiel dans les effectifs des associations, et les mouvements (départs et arrivées) de salariés dans les associations.**

**Plus les associations ont recours au temps partiel parce que les salariés en ont fait la demande, plus le taux d'acceptation moyen de leurs salariés est élevé !**

Fréquence de la cause "le salarié a souhaité travailler à temps partiel"	% moyen de tps partiel subi
1ère place	30%
2ème place	43%
3ème place	41%
Non classée	58%

*Clé de lecture : On compte 30% de salariés qui subissent le temps partiel parmi les associations qui ont classé « le souhait des salariés » en premier dans les causes du recours au temps partiel. Alors qu'ils sont 58% parmi celles qui n'ont classé cette cause parmi les 3 plus fréquentes.*



*Clé de lecture :*

*Parmi les associations qui ont classé cette cause comme la plus fréquente chez eux, l'acceptation du temps partiel est très élevée.*

**Commentaires**

Il a été demandé aux directeurs de classer par ordre de fréquence dans leurs associations les causes possibles du recours au temps partiel.

Les associations qui classent la demande du salarié comme la cause la plus fréquente affichent un score de rejet très faible : en moyenne, les salariés de ces associations ont choisi de travailler à temps partiel. A l'inverse, les associations qui n'ont pas cité cette cause parmi leurs usages affichent un taux de rejet très supérieur.

Les autres causes (« le poste ne nécessite qu'un temps partiel » - « l'association ne peut financer un poste à temps plein » - « le type de contrat impose le temps partiel » - ...) ne sont pas corrélées avec le choix ou non choix des salariés de travailler à temps partiel.

**Analyse**

La première analyse qui ressort de ces résultats est que les réponses des directeurs (au titre de l'association) et celles des salariés sont cohérentes. En plus de nous rassurer sur la fiabilité des réponses des enquêtés, cet élément indique que les directeurs ont une bonne vision de ce qui se passe dans leurs associations, qu'ils connaissent les souhaits de leurs salariés même s'ils ne peuvent pas forcément les exaucer.

## TPOLOGIE ET SYNTHÈSE

### Les salariées en CDD et les hommes sont ceux qui rejettent le plus le temps partiel.

La construction d'une typologie (ci-après) confirme l'importance des variables « type de contrat », « sexe » et « âge » comme déterminante du choix ou non du temps partiel.

#### Construction d'une typologie

6 classes sont chacune homogènes sur les caractéristiques suivantes (sexe, âge, type de contrat, nombre d'heures, emploi repère)<sup>19</sup>.

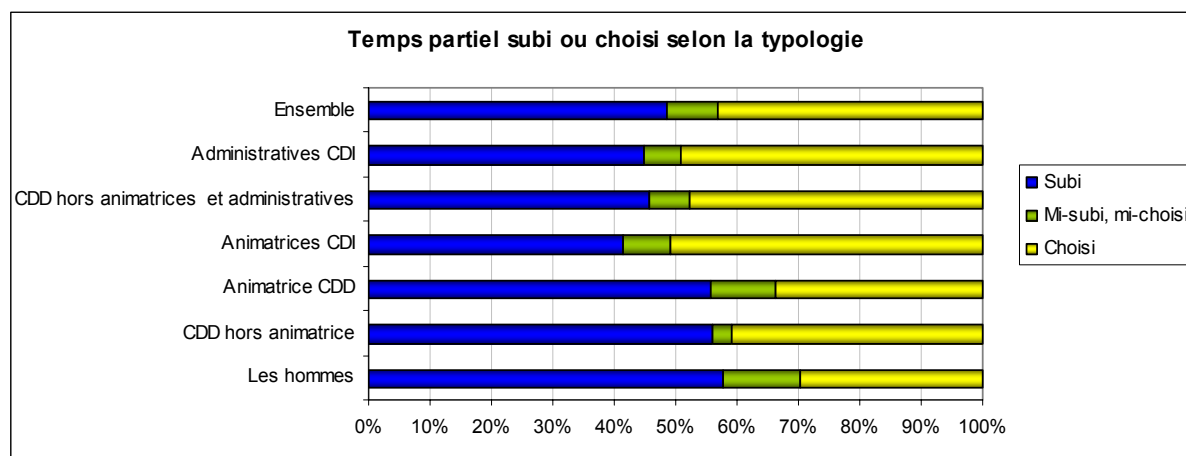
	% effectif	% hommes	% CDI	Age moyen	Nbre d'heures moyen hebdo	Emploi repère majoritaire
Les hommes	15 %	100 %	52 %	34 ans	23	Animateur (80%)
CDD hors animatrices	4 %	0 %	0 %	37 ans	23	Personnel de service (48%)
Animatrices CDD	21 %	0 %	0 %	28 ans	23	Animatrice (100%)
Animatrices CDI	37 %	0 %	100 %	38 ans	22	Animatrice (100%)
CDI hors administratives et animatrices	14 %	0 %	100 %	42 ans	23	Petite enfance (44%) Personnel de service (40%)
Administrative CDI	9 %	0 %	100 %	42 ans	24	Administratif (100%)
Ensemble	100 %	15%	68% <sup>20</sup>	36 ans	23	Animateur (70%)

Une classe à part est dessinée pour les hommes (essentiellement des animateurs) tandis que les classes suivantes distinguent les CDD, des CDI et, pour les CDD les animatrices des autres salariées et pour les CDI les animatrices, les administratives et les autres.

On note que le nombre d'heures moyen hebdomadaire ne dépend pas de la catégorie. En revanche, l'âge moyen est de 10 ans inférieur pour les animatrices CDD que pour les animatrices CDI et, qu'il s'agisse des CDI ou CDD, il est plus élevé pour les autres emplois. Ainsi, lorsqu'on ne tient pas compte du temps partiel, les catégories sont dessinées en priorité par le sexe, puis par le type de contrat de travail, puis par l'emploi repère et enfin par l'âge. Le nombre d'heures moyen hebdomadaire n'intervient pas.

<sup>19</sup> Construite par la méthode « two step » qui choisit le nombre de classes pertinent pour que les classes soient homogènes entre elles sur les variables proposées.

<sup>20</sup> Cela correspond au taux de CDI interrogé dans l'échantillon et non au taux réel de CDI parmi les salariés

**Croisement entre la typologie et le choix du temps partiel<sup>21</sup>.**

Très clairement, les hommes sont ceux qui choisissent le moins leur temps partiel (30% seulement) et également ceux qui sont les plus nombreux à « mi-subir, mi-choisir » leur temps partiel (plus de 10%).

Les salariés en CDD et les hommes sont également ceux qui subissent le plus le temps partiel (plus de 55% de temps partiel subi).

Les animatrices CDI sont celles qui choisissent le plus le temps partiel (plus de 50%) tandis que les autres salariées CDI (qui regroupent des personnels de service et des salariées de la petite enfance) sont légèrement plus partagés sur el temps partiel.

**Synthèse**

Cette étude permet de relativiser l'importance du temps partiel dans notre branche. En effet, la proportion de salariés à temps partiel est très élevée (70%), mais :

- 43% ont choisi de travailler à temps partiel (47% des CDI et 34% des CDD)
- 65% des salariés à temps partiel se disent satisfaits du nombre d'heures qu'ils effectuent (70% des CDI et 62% des CDD)
- 25% complètent ce temps partiel avec un ou plusieurs autres emplois (27% des CDI et 20% des CDD)

La problématique autour du travail à temps partiel ne va donc se poser que pour les salariés qui subissent le fait de travailler à temps partiel : il s'agit de 49% des salariés à temps partiel (44% des CDI et 58% des CDD à temps partiel). Et certaines catégories sont davantage touchées que d'autres : les hommes, les salariés de moins de 35 ans, les personnels de service, ceux qui travaillent plus de 25 heures, les salariés les moins diplômés, ...

<sup>21</sup> Le lien est significatif par un test du chi-deux avec un risque d'erreur inférieur à 1 pour mille.

# ANNEXES

---

## Annexe 1 : Méthodologie, pondération et variables

### Construction de la pondération

Plusieurs critères pouvaient être pris en compte pour corriger notre échantillon : âge, sexe, emploi repère, et type de contrat. Dans un premier temps, les effets de chaque indicateur ont été observés afin de retenir la pondération qui introduise le moins de biais possible et reflète au mieux la population réelle.

☞ Il existe un lien clair entre l'âge et le sentiment de subir ou de choisir le temps partiel (confirmé par un test du chi-deux). En ce sens, la pondération sur l'âge peut changer radicalement la physionomie des résultats.

☞ Il semble que les hommes acceptent moins bien le temps partiel que les femmes. Le fait de choisir ou subir le temps partiel dépend nettement de l'emploi. Les emplois de l'animation et du service semblent être ceux où le temps de travail est le plus souvent subi tandis que la direction, la petite enfance choisissent majoritairement d'être à temps partiel.

☞ Les temps très partiels semblent majoritairement choisis tandis que les 25-30 heures semblent majoritairement subis...

☞ Le fait d'être en CDI est déterminant sur la perception « subi ou choisi » de l'emploi. Mais comme il est difficile de comparer des emplois en CDD et en CDI, et surtout de les comptabiliser ensemble<sup>22</sup> nous avons étudié séparément les deux populations.

**→ Nous avons finalement pondéré les deux populations pour qu'elles suivent la distribution réelle tant sur les emplois repères que sur la répartition par âge en séparant les salariés selon qu'ils sont en CDD ou en CDI**

La tranche d'âge « moins de 25 ans » comportant trop peu d'effectifs (sauf pour les animateurs en CDD), les « moins de 25 ans » ont été regroupés avec les « 25-34 ans » pour le calcul des coefficients de pondération. Cela ne biaise pas l'échantillon.

---

<sup>22</sup> 2 CDD de 6 mois comptent pour deux emplois ou pour un seul ?

Le taux de femmes dans l'échantillon est de 78% pour les CDD (ce qui paraît proche du taux réel) mais de 88% pour les CDI (ce qui indique une déformation du réel).

Cette pondération, bien qu'elle ne respecte pas la distribution par sexe, permet de mesurer avec confiance si les salariés choisissent ou subissent leur temps partiel **pour les emplois repères hors animateurs...** un « zoom » particulier a été réalisé pour les emplois de l'animation. A l'échelle de l'ensemble, l'écart de 10% dans la répartition hommes/femmes entre l'échantillon pondéré et le réel donne une légère tendance à biaiser vers un temps partiel « plus choisi » mais cela reste comparable au biais global de notre enquête (moins de 2%).

## Variables : noms et construction

Le recodage des variables est explicité ci-après ainsi que la création des variables `subi_choisi` (qui mesure si le temps partiel est subi ou choisi) et `score_subi_choisi` qui mesure le degré d'acceptation ou de rejet du temps partiel.

**Nb\_heures\_moyen\_semaine** : Création d'une variable « nombre d'heures moyen par semaine » qui peut correspondre à des réalités très diverses (notamment des activités uniquement pendant les vacances scolaires ramenées à un temps moyen par semaine en un an)

**Emploi repère** : recodage réalisé à partir de la lecture des emplois et des structures. Plusieurs limites sont importantes à garder à l'esprit :

- le nombre relativement important de personnes annonçant deux emplois (type « secrétaire-animatrice »)
- le nombre important de salariés dont le titre reste très vague (type « responsable technique » s'agit-il d'un personnel de direction, d'administration ou même d'animation ?).

### Subi\_choisi :

En dehors de toute pondération, 88% des salariés sont entrés dans l'association à temps partiel et 12% à temps plein.

Sur les 88% (1331) entrés à temps partiel, on avait :

574 qui disaient souhaiter un temps partiel

643 qui n'ont pas trouvé de temps plein

91 qui avaient un intérêt pour le poste malgré un temps plein

23 n'étaient pas codés. Après lecture des précisions, les 23 ont été répartis sur les modalités précédentes. Une majorité des 23 avaient pris un poste à temps partiel « **par hasard** ». Il semble qu'en fait ils n'avaient pas réfléchi au préalable au fait de travailler à temps plein ou partiel. Ils ont donc été codés avec le « mi-subi, mi-choisi » qui correspond dans leur cas à **une indifférence au temps partiel**.

Sur les 12% (183) qui sont passés à temps partiel, 96 l'ont demandé, 76 se le sont vu imposés et pour 11 d'entre eux, cela a correspondu à un changement vers un poste plus intéressant.

La variable *subi\_choisi* synthétise ces informations en classant en « subi », ceux qui n'ont pas trouvé de temps plein ou qui se sont vus imposés un temps partiel, en « choisi » ceux qui ont souhaité être à temps partiel et en « mi-subi, mi-choisi » ceux pour qui le poste présentait un certain nombre d'avantages (ont été mentionnés : la formation, la proximité du domicile, l'intérêt de la mission, les possibilités d'évolution, etc.) le rendant attractif indépendamment du temps partiel.

Finalement, avant pondération, on observe :

	Effectifs	Pourcentage
Subi	722	47,7
Mi-subi, mi-choisi	115	7,6
Choisi	677	44,7
Total	1514	100,0

### **Score\_subi\_choisi**

Il s'agit d'une variable de score pour nuancer à quel point le travail est subi ou choisi.

Le score vaut 0 si le travail est complètement choisi

Le score vaut 6 si le travail est subi et très douloureux (la personne veut partir et ne souhaite pas continuer de la sorte)

*Plus précisément :*

Le score de « 0 » correspond au choix de travailler à temps partiel

Le score de « 1 » correspond au fait d'avoir subi un travail à temps partiel mais que cela convienne « tout à fait » ou au fait d'avoir pris un travail à temps partiel « mi-subi, mi-choisi » pour lequel on ne souhaite pas changer ni de poste, ni de secteur et qui permet d'avoir du temps libre pour des études et pour la vie familiale

Le score de « 2 » correspond au fait d'avoir subi un temps partiel et que cela convienne « à peu près » ou d'avoir « mi-subi, mi-choisi » un temps partiel et d'en tirer un avantage soit pour les études, soit pour la famille

Etc....

#### *Construction de la variable*

La variable « *score\_subi\_choisi* » est initialisée à 0

*Il reste à 0 si la personne a choisi d'être à temps partiel.*

#### Cas où le temps de travail est subi

On ajoute le résultat de la Q17b (le fait que « finalement le temps partiel convient tout à fait 1, à peu près 2, pas trop 3, pas du tout 4 »)

On ajoute un point si le salarié cherche à transformer son poste en temps plein et un autre point s'il cherche à partir de son poste (avec la Q17c)

- ➔ le score minimum est donc « 1 » s'il est subi mais que ça convient tout à fait et le score maximum est « 6 » s'il est subi et que la personne cherche activement à partir

#### Cas où le temps de travail est mi-subi, mi-choisi

Si le temps partiel est mi-subi, mi-choisi, le score est initialisé à 3.

Un point est enlevé par avantage trouvé (-1 si cela permet d'avoir du temps libre pour les études, -1 si cela permet d'avoir du temps libre pour la vie familiale) et un point est ajouté par motivation à changer (+1 si la personne est prête à changer de poste pour un travail à temps plein et +1 si elle est prête à changer de secteur)

- ➔ le score minimum est donc « 1 » si le temps de travail est « mi-subit, mi-choisi » mais que la personne y trouve des avantages pour sa vie familiale et ses études et le score maximum est « 5 » si la personne n'y voit pas d'avantages de cet ordre et cherche à en partir.

## ANNEXE 2 : Les réponses brutes aux questionnaires

### Questionnaire « Associations »

(Réponses en bleu)

**Q1** : A ce jour, combien de salariés AU TOTAL sont employés par votre association, y compris vous-même (en personne physique) ?  
*Inclure les personnes en congé parental, en maladie, etc.... toute personne salariée à la date de l'enquête, même si elle n'est pas actuellement en activité, ou ne le sera plus dans quelques jours*

**Entre 1 et 476 salariés – moyenne = 19,5 salariés**

**Q2** : Et, à ce jour, combien de salariés travaillent à temps partiel, y compris vous-même éventuellement ?

**Entre 0 et 110 salariés – moyenne = 10,2**

**Q3** : Combien de salariés (au total = à temps partiel ou non) ont été embauché **pour la première fois en 2007** ?

**Entre 0 et 100 entrées – moyenne = 3,9**

**Q4** : Combien de salariés, (au total = à temps partiel ou non) étaient employés par votre association **en 2006, mais ne le sont plus en 2007** ?

**Entre 0 et 100 départs – moyenne = 4,4**

**Q5** : Pouvez-vous me dire combien de salariés présents en 2006 ne sont plus là en 2007 pour raison de : ...

Démission = \_\_\_\_\_ **17%**

Fin de contrat non renouvelé = \_\_\_\_\_ **73%**

Licenciement = \_\_\_\_\_ **5%**

Retraite = \_\_\_\_\_ **3%**

Autre raison = \_\_\_\_\_ **2%**

**Q6** : Je vais vous citer plusieurs causes possibles à l'emploi de temps partiel.  
Pouvez-vous classer ces situations selon leur ordre de fréquence dans votre association :

Vous me citez d'abord (en 1<sup>er</sup>) la cause la plus fréquente, puis la 2<sup>ème</sup>, puis la 3<sup>ème</sup>, et ainsi de suite...

#### PRESENTATION EN ORDRE ALEATOIRE

- |  |                        |
|--|------------------------|
| 1 - le poste ne nécessite qu'un temps partiel (par exemple : professeur de yoga)                   | 1 <sup>ère</sup> place |
| 2 - le salarié a souhaité travailler à temps partiel   | 3 <sup>ème</sup> place |
| 3 - l'association ne peut financer un poste à temps plein  | 2 <sup>ème</sup> place |
| 4 - l'association préfère employer plusieurs personnes à temps partiel, qu'une seule à temps plein | 5 <sup>ème</sup> place |
| 5 - le type de contrat impose le temps partiel   | 4 <sup>ème</sup> place |
| 6 - Autres : _____   | 6 <sup>ème</sup> place |
| 7 - Nsp  |                        |

**Q7** : Certaines structures se sont regroupées pour une gestion commune. Des salariés peuvent ainsi combiner plusieurs heures dans divers centres sociaux ou structures associatives en n'ayant qu'un seul employeur. Pensez-vous que les regroupements d'employeurs peuvent être une solution pour réduire les postes à temps partiel ?

- |   |     |
|---|-----|
| <input type="checkbox"/> 1 - oui, tout à fait | 34% |
| <input type="checkbox"/> 2 - oui, plutôt      | 37% |
| <input type="checkbox"/> 3 - non, plutôt pas  | 17% |
| <input type="checkbox"/> 4 - non, pas du tout | 12% |

**Q7 bis – Enquêteur : Noter en clair si commentaire spontané à ce sujet**

**Q8** : Et vous-même, êtes-vous à temps partiel ?

- |                                  |     |
|----------------------------------|-----|
| <input type="checkbox"/> 1 – oui | 13% |
| <input type="checkbox"/> 2 – non | 87% |

Si oui --> poser le questionnaire salarié (sans l'introduction)

Nous vous remercions d'avoir participé à l'étude ; par ailleurs, nous appellerons vos salariés à temps partiel dans quelques jours afin de leur poser également un petit questionnaire. Les premiers résultats seront disponibles d'ici 6 mois sur [www.cpnef.com](http://www.cpnef.com), rubrique « observatoire »

## Questionnaire « Salariés »

Les réponses au questionnaire ont été indiquées en bleu. Les réponses globales (non scindées CDD / CDI) sont données à titre indicatif : en effet, les données n'ont pas été pondérées sur cette variable.

### Éléments généraux sur l'emploi

**Q1** : Quelle est votre date d'entrée dans l'association (mm/aaaa) : \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

Entrée entre 1971 et 2007 – Ancienneté moyenne de 5,5 ans (8 ans pour les CDI et 2 ans pour les CDD).

**Q2** : Pouvez-vous me donner votre intitulé du poste (le plus précis possible) :

\_\_\_\_\_

**Q3** : Connaissez-vous votre emploi repère de rattachement ? [*sinon, laissez en blanc*]

Emploi repère de rattachement :

01 Directeur      02 Cadre fédéral    03 Coordinateur ] (4%)

04 Animateur      05 Assistant d'animation    06 Intervenant technique] (23%)

07 Assist direct°    08 Secrétaire    09 Agent Admin.    10 Agent d'accueil    11 Comptable] (19%)

12 Auxiliaire petite enfance      13 EJE] (5%)

14 Personnel de service    15 Agent de maintenance] (4%)

16 Hors classification (1%)

17 Nsp (44%)

**Q4** : Etes-vous en CDD ou en CDI ?

1 CDD (37%)                      2 CDI (63%)

**Q5** : Bénéficiez-vous d'un contrat spécifique :

- 1 CAE **19%**
- 2 Contrat d'avenir **6%**
- 3 CIE **0,4%**
- 4 Contrat de professionnalisation **0%**
- 5 Adulte relais **0,6%**
- 6 Autres : \_\_\_\_\_ **3%**
- 7 Non aucun **71%**

**Q6\_a** : Combien d'heures travaillez-vous par semaine dans cette association ? 99 Nsp

**Les salariés travaillent de 1h à 36h par semaine – La moyenne est de 23h (22h pour les CDI et 23h pour les CDD)**

**Q7\_a** : Etes-vous satisfait du nombre d'heures que vous effectuez ?

1 oui → Q8a **oui à 66,5% (oui pour 70% des CDI et 62% des CDD)**

2 non → **Q7\_b** souhaiteriez vous effectuer ?

1 plus d'heures    2 moins d'heures **(99,8% plus d'heures)**

**Q7\_c** En avez-vous fait la demande à votre responsable ?

1 oui    2 non **(oui à 69% - 78% pour les CDI et 56% pour les CDD)**

**Q8\_a** Complétez-vous cet emploi à temps partiel par un ou plusieurs autres emplois ?

1 oui **(25% de oui – 27% pour les CDI et 20% pour les CDD)**

→ **Q8\_b** Est-ce...

1 le même emploi **(parmi eux, 45% le même,**

2 un ou plusieurs autre(s) : **et 55% un autre)**

→ **Q8\_c** le(s)quel(s) ? \_\_\_\_\_

2 non **(75%)**

## Eléments sur la formation

Nous allons maintenant vous poser quelques questions sur votre formation

**Q9** : Quel est votre diplôme le plus élevé<sup>23</sup> ?

- | <i>Diplôme général</i>  | <i>Brevets</i>   | <i>Diplômes d'état</i>                                     |   |
|---|--|--|---|
| <input type="checkbox"/> 01 Aucun <b>10%</b>                        | <input type="checkbox"/> 09 BAPAAT <b>0,6%</b>                   | <input type="checkbox"/> 17 DE EJE <b>1%</b>               | <input type="checkbox"/> 25 Autres : précisez <b>2%</b> |
| <input type="checkbox"/> 02 BEPC <b>5%</b>                          | <input type="checkbox"/> 10 BEATEP <b>3%</b>                     | <input type="checkbox"/> 18 DE AVS                         | _____   |
| <input type="checkbox"/> 03 CAP – BEP <b>18%</b>                    | <input type="checkbox"/> 11 BEES 1 <sup>er</sup> degré <b>1%</b> | <input type="checkbox"/> 19 DEFA <b>1,3%</b>               | _____   |
| <input type="checkbox"/> 04 BAC <b>20%</b>                          | <input type="checkbox"/> 12 BEES 2 <sup>ème</sup> degré          | <input type="checkbox"/> 20 DE-DPAD                        | _____   |
| <input type="checkbox"/> 05 Bac +2 (DEUG, DUT, BTS...) <b>13%</b>   | <input type="checkbox"/> 13 CESF <b>3%</b>                       | <input type="checkbox"/> 21 DEES <b>0,2%</b>               | _____   |
| <input type="checkbox"/> 06 Bac +3 (Licence...) <b>10%</b>          | <input type="checkbox"/> 14 BP JEPS <b>1,3%</b>                  | <input type="checkbox"/> 22 DHEPS <b>0,1%</b>              | _____   |
| <input type="checkbox"/> 07 Bac +4 (Maîtrise..) <b>4%</b>           | <input type="checkbox"/> 15 BESAPT <b>0,1%</b>                   | <input type="checkbox"/> 23 CAFDES 0% ?                    | _____   |
| <input type="checkbox"/> 08 Bac +5 et plus (DESS, DEA...) <b>3%</b> | <input type="checkbox"/> 16 Auxiliaire de puériculture <b>2%</b> | <input type="checkbox"/> 24 Assistante sociale <b>0,4%</b> | _____   |

**Si réponse = 03 à 08 (diplôme général autre que BEPC), poser Q10, sinon aller en Q11 :**

**Q10** : Précisez le titre exact du diplôme (par exemple : Licence de psychologie, CAP coiffure, infirmière puéricultrice ...) ? \_\_\_\_\_ 99 Nsp

**Q11** : Possédez-vous un autre diplôme qui soit **en lien** avec votre poste ?

- | <i>Diplôme général</i>   | <i>Brevets</i>   | <i>Diplômes d'état</i>                         |   |
|--|--|--|---|
| <input type="checkbox"/> 01 Non <b>61%</b>                       | <input type="checkbox"/> 09 BAPAAT <b>1%</b>                     | <input type="checkbox"/> 17 DE EJE             | <input type="checkbox"/> 25 BAFA (diplôme animation) <b>14%</b> |
| <input type="checkbox"/> 02 BEPC ( <i>ne pas afficher</i> )      | <input type="checkbox"/> 10 BEATEP <b>3%</b>                     | <input type="checkbox"/> 18 DE AVS             | <input type="checkbox"/> 26 BAFD (diplôme direction) <b>4%</b>  |
| <input type="checkbox"/> 03 CAP – BEP <b>6%</b>                  | <input type="checkbox"/> 11 BEES 1 <sup>er</sup> degré           | <input type="checkbox"/> 19 DEFA <b>1%</b>     | <input type="checkbox"/> 27 Autres : précisez <b>3%</b>         |
| <input type="checkbox"/> 04 BAC <b>1%</b>                        | <input type="checkbox"/> 12 BEES 2 <sup>ème</sup> degré          | <input type="checkbox"/> 20 DE-DPAD            | _____   |
| <input type="checkbox"/> 05 Bac +2 (DEUG, DUT, BTS...) <b>2%</b> | <input type="checkbox"/> 13 CESF <b>1%</b>                       | <input type="checkbox"/> 21 DEES               | _____   |
| <input type="checkbox"/> 06 Bac +3 (Licence...) <b>1%</b>        | <input type="checkbox"/> 14 BP JEPS <b>1%</b>                    | <input type="checkbox"/> 22 DHEPS              | _____   |
| <input type="checkbox"/> 07 Bac +4 (Maîtrise)                    | <input type="checkbox"/> 15 BESAPT                               | <input type="checkbox"/> 23 CAFDES             | _____   |
| <input type="checkbox"/> 08 Bac +5 et plus (DESS, DEA...)        | <input type="checkbox"/> 16 Auxiliaire de puériculture <b>1%</b> | <input type="checkbox"/> 24 Assistante sociale | _____   |

**Si réponse = 03 à 08 (diplôme général autre que BEPC), poser Q12, sinon aller en Q13 :**

**Q12** : Précisez le titre exact du diplôme (par exemple : DUT carrières sociales, CAP petite enfance...) ? \_\_\_\_\_ 99 Nsp

**Q13\_a1** : Depuis que vous êtes salarié dans cette association, avez-vous bénéficié d'une formation **Diplômante** (délivrante un diplôme reconnu par l'Etat) :

<sup>23</sup> Voir en annexe pour les enquêteurs la liste des sigles ; il faudra lire ensemble la liste des sigles lors du briefing. En cas de doute pour l'enquêteur, notez le diplôme en clair dans « autre »

1 oui (8,5% - 8,7% pour les CDI et 8,3% pour les CDD)  2 non (91,5%)

si oui, Q13\_a2 : intitulé du ou des diplôme(s) :

**Q13\_b1** : Depuis que vous êtes salarié dans cette association, avez-vous bénéficié d'une ou plusieurs formations professionnelles **Non diplômantes** :

1 oui, une seule (31% - CDI : 33% - CDD : 28%)

2 oui, plusieurs (22% - CDI : 29% - CDD : 10%)

3 non, aucune (47% - CDI : 38% - CDD : 62%)

si oui, **une seule** :

**Q13\_b2** Sur quel thème ? \_\_\_\_\_

**Q13\_b3** Et de quelle durée? \_\_\_\_\_

si oui, **plusieurs** : poser pour **les 3 dernières formations** (ex : la dernière, puis, juste avant, et encore celle d'avant):

**Q13\_b2** Sur quel thème ? \_\_\_\_\_

**Q13\_b3** Et de quelle durée? \_\_\_\_\_

## Temps partiel

Il s'agit maintenant de mieux comprendre la façon dont s'organise votre poste à temps partiel et ses motivations.

**Q14** : Au moment de votre entrée dans l'association, le poste sur lequel vous avez été engagé était-il à temps partiel ? (*Afficher réponse à Q1*)

1 oui (87,5% - CDI : 85% - CDD : 92%)  2 non (12,5%)

si oui à **Q14** :

**Q15\_a** : vous avez accepté cet emploi :

**q15a1** parce que vous souhaitiez avant tout travailler à temps partiel → **aller en Q16**

1 oui (42% - CDI : 46% - CDD : 34%)  2 non (58%)

**q15a2** parce que vous n'aviez pas d'autre choix (que ce poste à temps partiel) → **aller en Q17**

1 oui (50% - CDI : 45% - CDD : 58%)  2 non (50%)

**q15a3** par intérêt particulier pour le contenu du poste malgré le fait qu'il soit à temps partiel → **aller en Q18**

1 oui (8% - CDI : 9% - CDD : 8%)  2 non (92%)

si non, à **Q14**,

**Q15\_b** : comment s'est fait le passage vers un contrat à temps partiel :

1 Sur demande de votre part → **Q16** (52% - CDI : 60% - CDD : 27%)

2 Imposé par l'employeur → **Q17** (42% - CDI : 34% - CDD : 64%)

3 par intérêt particulier pour le contenu du (d'un nouveau) poste malgré le fait qu'il soit à temps partiel (= changement de poste) → **Q18(6% - CDI : 6% - CDD : 9%)**

**Q16** temps partiel choisi

Pour quelles raisons avez-vous choisi de travailler à temps partiel ?

**Q16\_a** Concilier vie familiale et vie professionnelle

1 oui – 2 non (**oui 72% - CDI : 81% - CDD : 53%**)

**Q16\_b** Suivre des études ou une formation professionnelle

1 oui – 2 non (**oui 10% - CDI : 7% - CDD : 18%**)

**Q16\_c** Exercer un autre métier en parallèle (ex : profession artistique)

1 oui – 2 non (**oui 8% - CDI : 6% - CDD : 11%**)

**Q16\_d** Pouvoir exercer le même métier pour des employeurs différents

1 oui – 2 non (**oui 8% - CDI : 8% - CDD : 8%**)

**Q16\_e** Pour des raisons médicales

1 oui – 2 non (**oui 4% - CDI : 3% - CDD : 7%**)

**Q16\_f** Autres, précisez : \_\_\_\_\_  
(**oui 10% - CDI : 8% - CDD : 13%**)

**Q17** temps partiel subi

**Q17\_a** : Le poste que vous occupez actuellement pourrait-il s'exercer à temps plein ?

1 oui, en conservant les mêmes tâches (**34% - CDI : 34% - CDD : 35%**)

2 oui, s'il était complété par d'autres tâches (**37% - CDI : 35% - CDD : 38%**)

3 non (**29% - CDI : 31% - CDD : 26%**)

précisez pourquoi : \_\_\_\_\_ (suggestions : fatigue de l'emploi, association trop petite pour un temps plein / fait déjà plus d'heures que prévues)

**Q17\_b** : Finalement, le fait de travailler à temps partiel vous convient

1 tout à fait (**31% - CDI : 37% - CDD : 22%**)

2 à peu près (**42% - CDI : 38% - CDD : 48%**)

3 pas trop (**17% - CDI : 17% - CDD : 17%**)

4 pas du tout (**10% - CDI : 8% - CDD : 13%**)

Si « tout à fait » ou « à peu près »,

**Q17c**- Cela vous convient (citer réponse Q17b) car .... :

1 cela a ses avantages et vous vous en êtes accommodé (**25% - CDI : 29% - CDD : 19%**)

2 le poste est très intéressant (**37% - CDI : 33% - CDD : 43%**)

3 le poste est très intéressant et vous vous en êtes accommodé  
(**25% - CDI : 25% - CDD : 24%**)

4 Autre, (**13% - CDI : 13% - CDD : 14%**) précisez \_\_\_\_\_

Si « pas trop » ou « pas du tout » - Dans la mesure où cela ne vous convient ... (citer réponse Q17b) diriez-vous que ....

**q17c1** vous essayez de transformer votre poste en temps plein

1 oui – (**68% - CDI : 73% - CDD : 64%**) 2 non

**q17c2** vous cherchez ou allez chercher activement un autre travail

1 oui – (**63% - CDI : 55% - CDD : 71%**) 2 non

**Q18** temps partiel mi-subi mi-choisi

Parmi les propositions suivantes, lesquelles s'appliquent à votre cas :

**Q18\_a** Le travail à temps partiel me permet d'avoir du temps libre pour ma vie familiale

1 oui (67% - CDI : 71% - CDD : 59%) – 2 non

**Q18\_b** Le travail à temps partiel me permet d'avoir du temps libre pour suivre des études ou une formation professionnelle

1 oui (34% - CDI : 26% - CDD : 48%) – 2 non

**Q18\_c** Le travail que je fais serait trop fatigant à temps plein (= impossible à faire à temps plein)

1 oui (19% - CDI : 23% - CDD : 5%) – 2 non

**Q18\_d** Pour un travail à temps plein, je suis prêt(e) à changer de fonction (ou poste / emploi / métier)

1 oui (45% - CDI : 39% - CDD : 53%) – 2 non

**Q18\_e** Pour un travail à temps plein, je suis prêt(e) à changer de secteur d'activité (= quitter le monde associatif)

1 oui (33% - CDI : 33% - CDD : 33%) – 2 non

**Q18\_f** Le poste que j'occupe me permettra d'évoluer dans ma carrière

1 oui (60% - CDI : 51% - CDD : 75%) – 2 non

**Q18\_g** Le poste que j'occupe me permet de me former

1 oui (72% - CDI : 71% - CDD : 73%) – 2 non

**Q18\_h** Le cadre de travail du poste que j'occupe me plaît

1 oui (90% - CDI : 89% - CDD : 90%) – 2 non

## Conclusion

**Q19** : remarques ou autres explications complémentaires sur le temps partiel

*Notez ici les situations précises uniquement si la personne ne « rentrait pas dans les cases » ou souhaite apporter un complément.*

*La question 19 est un espace laissé à l'enquêteur pour qu'il puisse prendre en compte d'éventuelles situations non prévues à l'origine.*

**Q20** : Année de naissance :

(Age de 19 ans à 65 ans – Age moyen = 39 ans – CDI : 41 ans – CDD : 35 ans)

Nous vous remercions d'avoir participé à l'étude ; les premiers résultats seront disponibles d'ici 6 mois sur [www.cpnef.com](http://www.cpnef.com)

## **ANNEXE 3 : Facteurs prédominants dans la condition subie ou choisie du temps partiel**

### **Problématique**

Après avoir vu que beaucoup de facteurs (âge, sexe, CDD/CDI, emploi repère, ancienneté, niveau de formation) contribuaient à créer une satisfaction ou une insatisfaction vis-à-vis du temps partiel, il paraissait utile de déterminer quels étaient les facteurs prédominants.

L'objectif du modèle proposé ci-après est de répondre à la question « quels sont les facteurs prédominants dans la condition subie ou choisie du temps partiel ? »

### **Le modèle**

Le modèle choisit est une régression multinomiale logit.

La variable dite dépendante (ou à expliquer) est `subi_choisi`, variable qui indique, pour chaque individu, si le temps partiel a été subi ou a été choisi.

Les variables dites explicatives sont l'âge, le sexe, le fait d'être ou non en CDI, l'emploi repère et l'ancienneté<sup>24</sup>.

Le modèle permet de tester quelles sont les variables expliquant le mieux la variable dépendante.

La modalité dite « de référence » est le cas où le temps partiel est choisi. Le modèle permet de déterminer pourquoi un individu choisira plus une modalité que celle de référence. En l'occurrence « subi » ou « mi-subi, mi-choisi » que « choisi ».

### **Résultats**

Le modèle est significatif (risque d'erreur inférieur à un pour mille) mais non prédictif ( $R^2=4\%$ ) (notamment à cause de la modalité mi-subi, mi-choisi pour laquelle le modèle n'est pas prédictif du tout).

Comme le montre le tableau ci-après, trois variables influencent significativement le fait que le temps partiel soit subi plutôt que choisi (risque d'erreur inférieur à 5%) : le sexe, le fait d'être ou non en CDI et l'âge. Les autres variables ne sont pas du tout significatives.

Le signe positif du coefficient B sur la ligne homme signifie que l'on a d'autant plus de « chances » de subir le temps partiel que l'on est un homme.

Le signe négatif du coefficient B sur la ligne « CDI » signifie que l'on subit moins le temps partiel lorsque l'on est en CDI.

Le signe négatif du coefficient B sur la ligne âge signifie que l'on subit plus le temps partiel lorsque l'on est plus jeune.

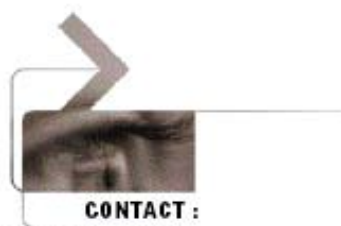
---

<sup>24</sup> Le niveau de formation n'a pas pu être intégré au modèle suite à une difficulté technique.

		<b>Coeff B</b>	<b>Significativité</b>
Subi	<b>Constante</b>	1,27	0,78
	<b>Emploi repère</b>	0,08	0,21
	<b>âge</b>	-0,15	0,02
	<b>Ancienneté</b>	0,00	0,84
	<b>CDI</b>	-0,35	0,01
	<b>Sexe (Homme)</b>	0,56	0,00
a La modalité de référence est : Choisi.			

### Analyse

Le modèle montre que, lorsque l'on étudie toutes les variables simultanément, les trois qui ressortent significativement sont l'âge, le statut CDD ou CDI du contrat, et le sexe. Les autres variables ont donc un lien « moins direct » avec le fait de subir ou choisir le temps partiel ; par exemple, l'information que donne l'emploi repère est lié à l'âge et au sexe et au fait d'être en CDI et est donc contenue dans les trois variables clés.



**CONTACT :**

**SNAEC SO - CPNEF**

Béatrice THIPHAINE  
18/22 avenue Eugène Thomas  
94276 Le Kremlin-Bicêtre Cedex  
Tél. : 01 58 46 13 52  
Fax : 01 58 46 13 41  
email : [observatoire@snaecso.com](mailto:observatoire@snaecso.com)