

La qualité de l'emploi dans les métiers de l'animation

Recherche exécutée dans le cadre de la convention d'études conclue entre l'Institut de recherches économiques et sociales (IRES) au service des organisations syndicales et l'UNSA Education – Centre Henri Aigueperse (SYNTHESE)

La problématique

L'étude a pour objectif d'analyser la qualité de l'emploi dans le secteur de l'animation. Pour étudier cela, il faut bien voir les différentes facettes *du métier d'animateur*, mais aussi les différentes facettes *des métiers de l'animation*. Entre le lycéen titulaire du BAFA qui travaille l'été dans un centre de vacances, le professeur de danse qui travaille quelques heures par semaine dans plusieurs centres sociaux ou maisons de quartier, et l'animateur permanent salarié d'une association, il existe autant de points communs que de différences. Nous avons conduit une double enquête empirique : d'un côté, une dizaine d'études de cas auprès de structures d'animation, incluant des entretiens avec des responsables et animateurs ; de l'autre, un questionnaire original centré sur la satisfaction au travail et l'appréciation des différents éléments de la qualité de l'emploi, auquel plus de 1 500 animateurs ont répondu sur tout le territoire.

Les études de cas permettent de bien voir en quoi les relations entre les structures d'animation, sur le terrain, et les pouvoirs publics, tendent à influencer à la fois sur le sens et la portée du service d'animation, et sur la nature des emplois créés. En effet, les financements publics, volatils, toujours susceptibles d'être remis en cause d'une année sur l'autre, font peser une grande incertitude sur la conduite des projets d'animation. Une vision à long terme est difficile à avoir pour les responsables de structure.

La problématique de la qualité de l'emploi est posée dès lors que cette incertitude liée aux relations de gouvernance tend à peser, négativement, sur la qualité objective des emplois créés (stabilité, conditions de travail, etc.) mais aussi sur la qualité subjective (sentiment de précarité, stress, etc.). La précarité des financements (court terme, bien que ces financements peuvent bien entendu être reconduits d'une année sur l'autre) favorise la précarité des contrats de travail et une segmentation du marché du travail : autour d'un petit noyau d'animateurs permanents dans les structures, la flexibilité de l'organisation est assurée par un ensemble de contrats précaires. La démarche de professionnalisation conduit à une division des tâches entre animateurs permanents, dont les compétences premières sont la polyvalence et la capacité à monter des projets (orientation gestionnaire qui est parfois dénoncée dans les entretiens), et animateurs spécialisés dans une activité, travaillant quelques heures par semaine.

Cette division des tâches va avec une segmentation de l'emploi, puisque les premiers (les animateurs permanents) vont le plus souvent avoir un statut proche de la norme d'emploi de référence

(volumes de travail proches d'un temps plein, contrat à durée indéterminée). Les seconds sont recrutés ponctuellement et leur statut de salarié apparaît très précaire. Dans certains cas cette précarité est recherchée, par exemple quand il s'agit d'étudiants qui cherchent à travailler quelques heures en semaine. Dans un grand nombre de cas en revanche, cette précarité subie conduit à des conditions de vie difficiles. Souvent, ces contrats sont reconduits d'année en année, mais cette stabilité n'est qu'apparente.

Le temps de travail est un autre élément central de segmentation des emplois entre permanents, souvent à temps plein, et vacataires, devant cumuler des heures auprès d'employeurs différents.

L'enquête par questionnaire

Un questionnaire long (65 questions) a été diffusé par e-mail auprès de structures d'animation dans toute la France, et a été accessible par Internet via un portail consacré aux métiers de l'animation, www.planetanim.com. 1 582 animateurs ont répondu à cette enquête. La représentativité de l'échantillon est satisfaisante. Le mode de passation a conduit à une forte représentation de jeunes animateurs diplômés.

Nous avons construit une typologie permettant de limiter cette sur-représentation : ces nouveaux entrants, quasiment tous titulaires du BAFA, et ne travaillant que quelques heures par semaine, ont été réunis dans une sous-population « Animateurs étudiants ou BAFA ». C'est donc la sous-population la plus jeune et la plus diplômée de l'échantillon.

A côté, 2 autres sous-populations ont été définies :

► **les animateurs « permanents » ou « professionnels »** : ce sont les animateurs dont l'animation est le métier et l'activité principale. Ils ont en moyenne 32 ans. Le sous-échantillon compte 58 % de femmes. Un sur deux a été embauché avant 2000. Ces animateurs disposent d'une certaine ancienneté dans le métier (seuls 22 % ont moins d'un an d'ancienneté). 26 % d'entre eux travaillent dans la fonction publique (titulaires ou contractuels). Il s'agit d'une population diplômée : 43 % des animateurs permanents ont un niveau Bac + 2 ou Bac + 3 ; 9 % ont une maîtrise ou un Bac + 5.

► **les animateurs « vacataires » ou « occasionnels »** : ce sont des animateurs qui travaillent ponctuellement (tout au long de l'année ou seulement pendant les congés scolaires) dans les structures d'animation. Ils sont âgés de 26 ans en moyenne. On compte 65 % de femmes. Seuls 14 % ont bénéficié d'un Emploi Jeune. Il s'agit donc d'une génération entrée sur le marché du travail beaucoup plus récemment que celle des permanents. Huit vacataires sur dix occupent un emploi d'animateur tout au long de l'année ; les 20 % restants ne travaillent que pendant les congés scolaires. 44 % ont plusieurs employeurs. C'est – relativement – la sous-population la moins diplômée, même si les niveaux sont globalement assez élevés. 12 % ont un niveau d'études inférieur au bac et 41 % le niveau bac ; 36 % ont un Bac + 2/+ 3 ; 10 % un Bac + 4/+ 5. Leur ancienneté dans l'emploi est réduite : un sur deux a moins d'un an d'ancienneté dans l'emploi occupé de façon principale.

Si 67 % des animateurs permanents disent avoir choisi leur statut (75 % des fonctionnaires titulaires et 88 % des CDI, contre 19 % seulement des CDD), c'est le cas de seulement 28 % des vacataires. Les femmes répondent plus souvent négativement à cette question.

Dans l'ensemble, 88% des animateurs ont choisi cette voie professionnelle **par intérêt par le métier**. Vient loin derrière la volonté d'« avoir une première expérience professionnelle » (29%). La rémunération est un motif d'entrée dans la profession pour... 0,6 % des animateurs !

Les employeurs

Quasiment tous les salariés **permanents** travaillent :

- soit dans une structure publique locale (mairie, collectivité locale ou centres communaux d'animation comme les CCAS ou les syndicats intercommunaux) ;
- soit dans une structure associative ou para-publique d'animation telle qu'un centre social, une maison de quartier, une MJC, etc. ;
- soit dans une autre association spécifique (qui n'était pas proposée en tant que telle dans le questionnaire).

Les proportions tournent dans chaque cas autour de 30 %. Les salariés permanents restants se situent dans d'autres structures (fédérations départementales, écoles, lycées, autres organismes publics comme des hôpitaux, etc.), dans des centres de vacances ou des clubs sportifs, et enfin dans certaines entreprises privées.

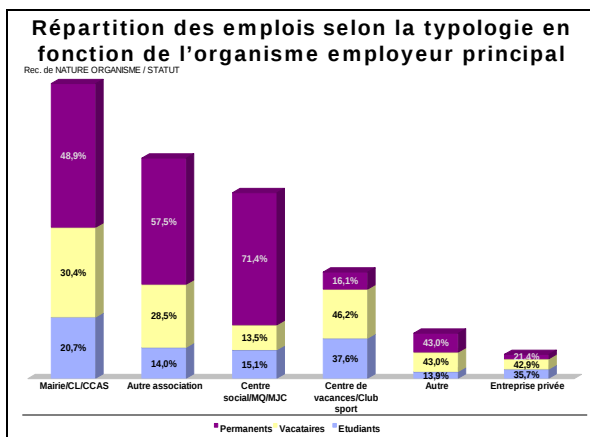
L'employeur principal des **vacataires** est également le plus souvent une mairie ou une collectivité locale, suivie du milieu associatif. La part des centres de vacances ou clubs de sport est nettement plus forte (un animateur vacataire sur cinq), tandis que la part des salariés des équipements socioculturels tels que centre social, maison de quartier, etc., se réduit considérablement. La part des entreprises privées augmente également.

Dans 44 % des cas, les vacataires ont plus d'un employeur (contre seulement 9 % des permanents).

Salariés multi-employeurs selon le statut, %

	Permanents	Vacataires	Etudiants	Total
Plusieurs employeurs	8,8	44,1	40,1	25,3
Un seul	91,2	55,9	59,9	74,7
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

Même constat pour les animateurs **étudiants** : par rapport aux animateurs permanents, la part des centres de vacances ou clubs de sport et des entreprises privées augmente, tandis que les équipements socioculturels embauchent 10 % des salariés. Un animateur BAFA sur trois travaille principalement auprès des mairies.



Contrats de travail

Animateurs permanents

67 % des animateurs permanents de notre échantillon ont un CDI. 22 % sont sous CDD, proportion à laquelle il faut ajouter les employés sous contrat aidé. C'est dans les équipements socioculturels type centre social, maison de quartier etc. que les salariés permanents sont le plus souvent en CDI (76 %). Un salarié permanent sur trois d'une mairie ou collectivité locale est en CDD, soit une moyenne supérieure de près de 10 points à la moyenne. La segmentation est donc forte dans les collectivités locales, avec d'un côté (la moitié environ des salariés) des salariés en CDI, souvent des fonctionnaires titulaires, et de l'autre des contractuels en nombre.

78 % des salariés travaillent à temps plein, avec une **forte différence selon le contrat** : 82 % des CDI contre 48 % des CDD.

De façon très nette, **les temps partiels ne sont pas des temps choisis** : 72 % des salariés à temps partiel souhaitent augmenter leur temps de travail. En moyenne, les salariés à temps partiel travaillent 24 h./semaine, ceux voulant augmenter leur temps de travail légèrement moins (23 h.).

Le temps partiel est deux fois plus fréquent chez les femmes (27 % contre 13,5 %). En revanche, hommes et femmes en temps partiel subi répondent dans les mêmes proportions vouloir avoir un temps de travail plus élevé.

Animateurs vacataires ou occasionnels

La quasi-totalité des contrats de travail sont des CDD, parmi lesquels différents types de contrats aidés, mais en très faible proportion (moins de 10 %). Parmi les salariés vacataires, plusieurs sont également demandeurs d'emploi.

Le temps de travail salarié moyen pour les vacataires est de **25,8 h./semaine**. Les hommes travaillent près de 27 heures par semaine en moyenne, contre 25,2 pour les femmes.

Le salaire hebdomadaire moyen d'un vacataire est de **772 euros par mois** (pour cette moyenne hebdo.). On observe une différence de près de 150 euros entre les hommes et les femmes.

Parmi l'ensemble des vacataires, seuls 29 % ont obtenu une augmentation salariale au cours des deux dernières années, et cette proportion diminue quand on ne prend pas en compte les vacataires occasionnels (pendant les congés scolaires).

Un salarié vacataire dans l'animation gagne donc au final entre 700 et 800 euros mensuels en moyenne, pour un temps de travail équivalant environ aux trois quarts du temps de travail légal. *Quand il ne s'agit que de la seule activité salariée d'une personne ou, le cas échéant, au sein d'un couple, faire des vacations dans l'animation rapporte peu. Les salariés vacataires sont aussi des salariés à bas salaires, comme le sont les salariés permanents à temps partiel.*

La précarité : point de vue subjectif

Envie de changer de poste

37 % des animateurs permanents et 51 % des animateurs vacataires souhaitent changer de poste au sein de leur(s) organisme(s) actuel(s).

Chez les **permanents**, le pourcentage est plus élevé chez les hommes que chez les femmes. *Le souhait de changer de poste s'accroît avec la précarité du statut* : 36 % des salariés à temps plein le souhaitent, contre 41,5 % des salariés à temps partiel subi. De même y a-t-il dix points de différence entre les salariés en CDD et ceux en CDI.

Dans la sous-population des **vacataires**, le souhait de changer de poste est encore plus fort. Ils sont un sur deux à vouloir changer, sans grande différence homme/femme.

Risque perçu de licenciement

La question suivante était posée : « Pensez-vous qu'il y ait un risque que vous soyez licencié(e) d'ici 1 ou 2 ans ? ». La proportion de réponses affirmatives à cette question atteint dans l'ensemble des niveaux importants. Une proportion comprise entre un tiers et la moitié des animateurs se sent

menacée, au-delà des particularités propres aux emplois occupés. *Ce fort sentiment de vulnérabilité donne une idée du trouble qui parcourt les animateurs sur leur métier et leur carrière.*

Par ailleurs, le pourcentage d'animateurs envisageant la possibilité de reprendre des études dans un délai d'un à deux ans est globalement important, de l'ordre d'un sur deux environ. Les différences sont peu sensibles quand l'on distingue les animateurs selon le type d'emploi qu'ils occupent.

Pensez-vous qu'il y ait un risque que vous soyez licencié(e) d'ici 1 ou 2 ans ? Réponses « oui », en %

	Animateurs permanents		Animateurs vacataires
Ensemble	32,7		40,9
Hommes	35,4		42,9
Femmes	30,8		40
Temps plein	32,6		
Temps partiel	33,1		
Temps partiel subi	37,1		
CDD	45,6	Travaille toute l'année	40,8
CDI	27,3	Congés scolaires uniquement	40,3
Employeur principal :			
- Mairie ou CL	16,7		46,6
- Equipement socioculturel	40,5		52,9
- Autre association	42,8		41,1
- Centre de vacances	-		31
Ancienneté dans l'organisme :			
< 1 an	38,8		44,6
> 3 an	26,7		32,3

Recherche d'un autre emploi

De façon assez spectaculaire, une frange importante des salariés interrogés recherche un autre emploi, alors qu'ils en occupent déjà un. Cette question renseigne beaucoup sur le sentiment de précarité ou d'insatisfaction qui règne dans la profession. La recherche d'un autre emploi (aucune information n'est donnée sur la caractère actif ou non de cette recherche cependant) concerne 43 % des animateurs permanents (56 % des salariés à temps partiel) et 64 % d'entre eux qui souhaitent travailler plus d'heures par semaine (temps partiel subi). Les hommes qui se trouvent dans cette situation sont

sensiblement désireux de changer d'emploi. L'ancienneté ne protège pas.

Plus de trois vacataires sur quatre cherchent un autre emploi ou un emploi supplémentaire. Le sens de la réponse à cette question est en effet moins évident dans leur cas. S'agit-il en effet de vacataires travaillant avec un nombre limité de structures et qui cherchent des heures de vacation en plus, ou bien qui veulent remplacer leur(s) vacation(s) actuelle(s) par d'autres auprès de nouveaux employeurs (où les heures seraient plus importantes, ou les conditions meilleures, etc.) ? Le questionnaire ne le dit pas directement.

Cherchez-vous un autre emploi actuellement ?

Réponses « oui », en %

	Animateurs permanents		Animateurs vacataires
Ensemble	43,4		75,9
Hommes	42		71,5
Femmes	44		78,2
Temps plein	39,5		
Temps partiel	56,2		
Temps partiel subi	63,8		
	(H : 75,8 F : 58,5)		
CDD	56,9	Trav. tte l'année	75,9
CDI	37,7	Congés scolaires	76,4
Employeur principal :			
- Mairie ou CL	43,9		71,6
- Equipt sociocu.	39,4		81
- Autre assoc.	42,7		78,6
- Centre vac.	-		76,4
Ancienneté dans l'organisme :			
< 1 an	39,6		78,4
> 3 an	42,6		75,8

Combien de temps souhaitez-vous rester dans votre organisme actuel ?

	Permanents	Vacataires
Je compte quitter cet organisme le plus vite possible	12,4	20,1
Pas plus d'un an	12,5	26,9
Pas plus de 2 ou 3 ans	29,3	22,0
Plus longtemps	30,8	15,9
Définitivement si possible	15,1	15,2
Total	100	100

Pénibilité

Une fraction non négligeable des animateurs permanents estiment que leur travail est pénible (environ 31 %). Cette part est en revanche plus faible pour les animateurs vacataires (19 %) et les animateurs étudiants (17 %). Les réponses affirmatives sont presque toujours nuancées (les répondants disent « plutôt oui ») ; les réponses plus

radicales (« oui, tout à fait ») concentrent moins de 3 % des animateurs, quel que soit leur profil.

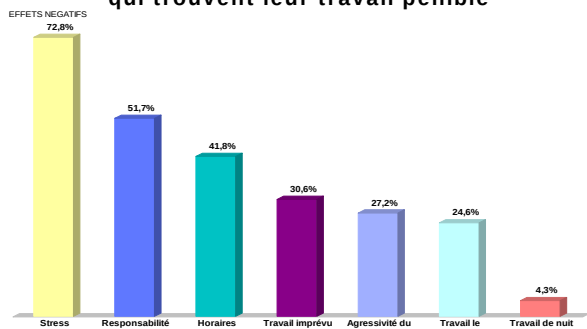
Les animateurs permanents qui trouvent donc leur travail *plutôt* pénible sont un peu plus souvent que l'ensemble employés dans des équipements socioculturels. On note une certaine homogénéité des réponses : les fonctionnaires, salariés en CDD ou CDI, à temps plein ou partiel, etc., répondent dans les mêmes proportions qu'ils trouvent leur travail

plutôt pénible. Les animateurs vacataires trouvent moins souvent leur travail pénible que leurs collègues permanents.

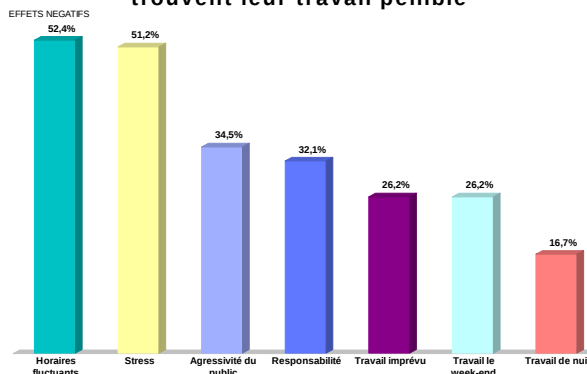
Une des principales variables ici est l'âge : plus les salariés sont âgés, plus leur travail leur apparaît pénible. On voit aussi que la gestion et l'organisation du travail pèsent quand elles donnent part à de l'imprévu : plus de 40 % des permanents qui subissent régulièrement de changements d'horaires de travail à la dernière minute ou qui travaillent souvent le week-end sans que cela soit prévu dans leur planning se plaignent de la pénibilité de leur travail. Les vacataires dans les mêmes situations sont un peu plus de 30 %. *La flexibilité du travail est un facteur immédiat de pénibilité, pour les vacataires comme pour les permanents.*

Les motifs donnés par les animateurs pour expliquer la pénibilité de leur travail varient selon leur statut de permanent ou de vacataire.

Effets négatifs du travail pour les permanents qui trouvent leur travail pénible



Effets négatifs du travail pour les vacataires qui trouvent leur travail pénible



Comment les animateurs définissent-ils leur travail ?

Une liste de 12 représentations possibles du travail d'animateur était proposée aux répondants au questionnaire. Cette liste mêlait volontairement des critères d'appréciation positive du métier (« valorisant », « autonomie », « agréable », « formateur », « intéressant », « utile ») et d'autres négatifs (« contraignant », « inutile », « inintéressant », « manque de reconnaissance », « difficile », « sans perspective »).

Les animateurs qualifient en premier lieu leur travail d'autonome et de formateur, qu'ils soient permanents ou vacataires. Ces derniers jouissent en effet bien souvent d'une grande autonomie dans la mise en place de leur activité avec le public, comme on l'a vu avec les enquêtes de terrain.

Le premier terme *négatif* à être cité par les animateurs concerne le manque de reconnaissance de la profession. C'est le troisième choix des permanents, et le quatrième des vacataires et des étudiants (qui se montrent ainsi très concernés par un métier dans lequel ils ne travaillent pourtant qu'épisodiquement). Il s'agit du premier choix par les animateurs qui trouvent leur travail pénible, quel que soit leur statut.

Tous ont relégué l'ensemble des critères négatifs, hormis la question du manque de reconnaissance, en fin de choix. On voit donc bien que **les animateurs considèrent tous leur travail de façon globalement positive.**

L'appréciation de l'évolution du métier

Une majorité d'animateurs – permanents, vacataires, étudiants – considèrent que le métier évolue de façon mauvaise ou très mauvaise. Les taux de réponse négatives avoisinent fréquemment les 60 %, et les animateurs permanents comme les vacataires convergent vers une appréciation critique commune. Les animateurs étudiants sont également six sur dix environ à trouver que le métier est sur une mauvaise pente (57 % de l'ensemble des étudiants, 59 % de ceux qui travaillent tout au long de l'année), alors qu'ils sont dans le métier généralement depuis peu longtemps.

La flexibilité de l'emploi pèse considérablement sur le jugement. On voit également que les plus diplômés sont les plus critiques (tableau ci-dessous).

Comment jugez-vous l'évolution du métier d'animateur ces dernières années ? Réponses « mauvaise » ou « très mauvaise », en %

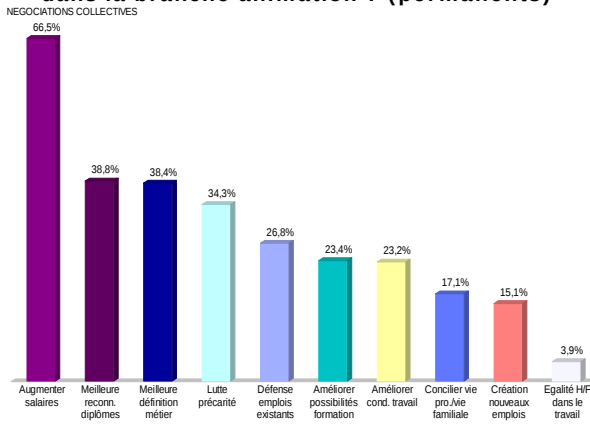
	Animateurs permanents		Animateurs vacataires
Ensemble	58.4		61.1
Hommes	60.4		66.2
Femmes	57.2		58.2
Temps plein	56.7	Un employeur	58
Temps partiel	64.4	2 employeurs	61.5
Temps partiel subi	64.6	3 employeurs ou +	69.8
CDD	57.4	Travaille toute l'année	61.6
CDI	57.7	Congés scolaires uniquement	60
Fonctionnaires (titulaires)	53.6		
Employeur principal :			
- Mairie ou CL	57.5		60.8
- Equipement socioculturel	60.9		57.1
- Autre association	58.9		71.2
- Centre de vacances	-		56.6
Ancienneté dans l'organisme :			
< 1 an	57.6		61.2
> 3 an	60.2		53.8
Salaires inférieur à la médiane	62.7		67.1
Hausse de salaire depuis 2 ans :			
- Oui	53.9		57
- Non	63.4		63.2

Attentes en matière de négociations collectives

Après la hausse des salaires, première revendication, ce sont deux attentes très spécifiques au métier qui sont formulées : une meilleure reconnaissance des diplômes professionnels et une meilleure définition du métier (38 % des réponses).

La tension qui parcourt le monde des animateurs renvoie bien à la professionnalisation du métier et à la légitimité de ces professionnels. La prolifération de nombreux diplômes pose un problème de visibilité. Elle témoigne d'un manque d'unité de la profession. En résulte une identité professionnelle qui se cherche. La question de la définition du métier d'animateur est liée à cette problématique de la professionnalisation et de la reconnaissance des qualifications.

Qu'attendez-vous des négociations collectives dans la branche animation ? (permanents)

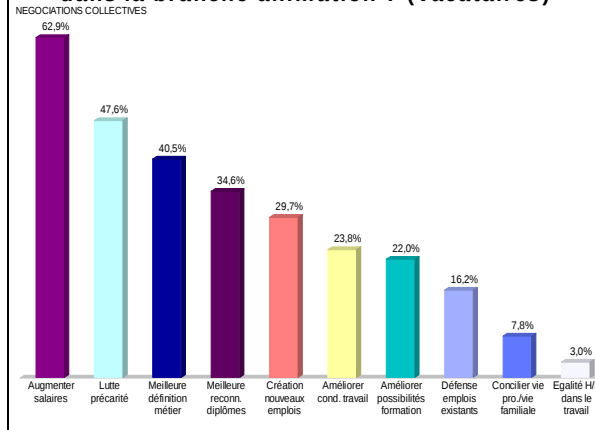


Si les salaires sont la préoccupation centrale des animateurs permanents en CDI comme en CDD, ces derniers placent cependant plus souvent au cœur de leurs attentes la question de la lutte contre la précarité, loin devant les questions relatives aux diplômes ou à la reconnaissance du métier. Ces enjeux de la négociation collective sont reconnus par les salariés en CDD, mais sont secondaires par rapport à la précarité qu'ils vivent au quotidien. Leurs revendications s'apparentent plus à celle des salariés vacataires.

Les vacataires placent en premier la revalorisation des salaires. Ce qui change par rapport aux animateurs permanents en CDI, c'est la préoccupation concernant la précarité des emplois. L'extrême incertitude qui plane pour de nombreux vacataires quant au renouvellement de leur contrat, d'année en année, quant au maintien de leur activité dans la structure, quant aux relations avec leurs multiples employeurs (si un employeur supprime l'activité, l'animateur peut tomber dans une situation très précaire), etc., est une source d'angoisse. Les vacataires masculins sont 51 % à mentionner la lutte contre la précarité, contre moins de 46 % pour les femmes. Les attentes concernant la lutte contre la précarité atteignent un pic pour les 30-40 ans (56 % d'entre eux).

Les vacataires partagent ainsi les mêmes attentes que les permanents en CDD et/ou à temps partiel.

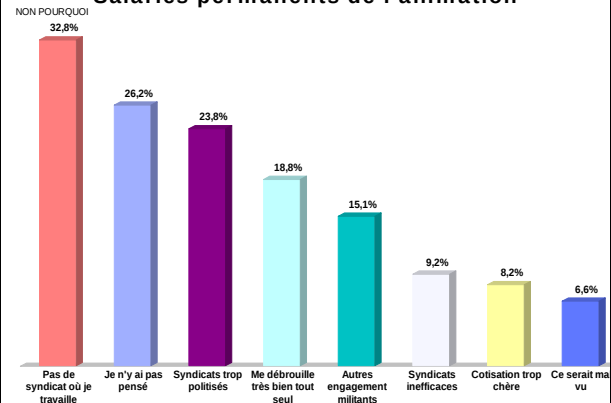
Qu'attendez-vous des négociations collectives dans la branche animation ? (vacataires)



Adhésion et non-adhésion à un syndicat

11.6 % des animateurs *permanents* sont adhérents à un syndicat dans notre échantillon, ce qui est une proportion supérieure à la moyenne française tous secteurs confondus (8 % en 2003). La proportion tombe en revanche à 3.6 % des *vacataires* (1.4 % des animateurs étudiants sont syndiqués). Pour les animateurs fonctionnaires, la proportion est de 14.4 %. Les hommes sont un peu plus souvent adhérents. Sans surprise, la principale variable explicative pour les animateurs permanents est l'âge : 23 % des 40-50 ans et plus de 34 % des plus de 50 ans sont syndiqués, contre 4 % des moins de 30 ans dans leur ensemble (dont à 0,7 % des moins de 25 ans !). L'adhésion à un syndicat semble se faire entre 30 et 40 ans, après une certaine expérience dans le métier, mais pas avant. Il ne songerait pas à un nouvel entrant dans le monde de l'animation à se syndiquer.

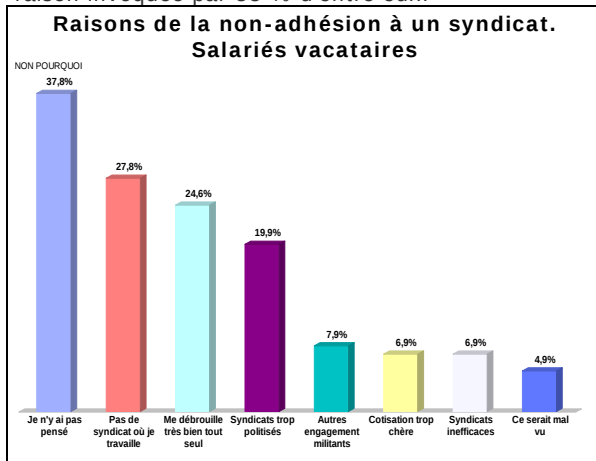
Raisons de la non-adhésion à un syndicat. Salariés permanents de l'animation



Plusieurs réponses possibles. Choix parmi une liste

Le premier motif donné par les permanents est l'absence de syndicats dans la structure où ils travaillent (un tiers des répondants). L'absence de syndicat sur le lieu de travail pour expliquer la non-adhésion est donnée par 32 % des salariés des équipements socioculturels, 43 % des salariés d'autres associations ou d'entreprises privées, 46 % des salariés de clubs de vacances ou de centres sportifs. A contrario, seuls 24 % des salariés d'une mairie ou collectivité locale donnent cette raison. La fréquence des réponses « Je n'y ai pas pensé » est encore plus forte chez les vacataires (très jeunes

dans l'ensemble ; 26 ans en moyenne) : c'est la raison invoquée par 38 % d'entre eux.

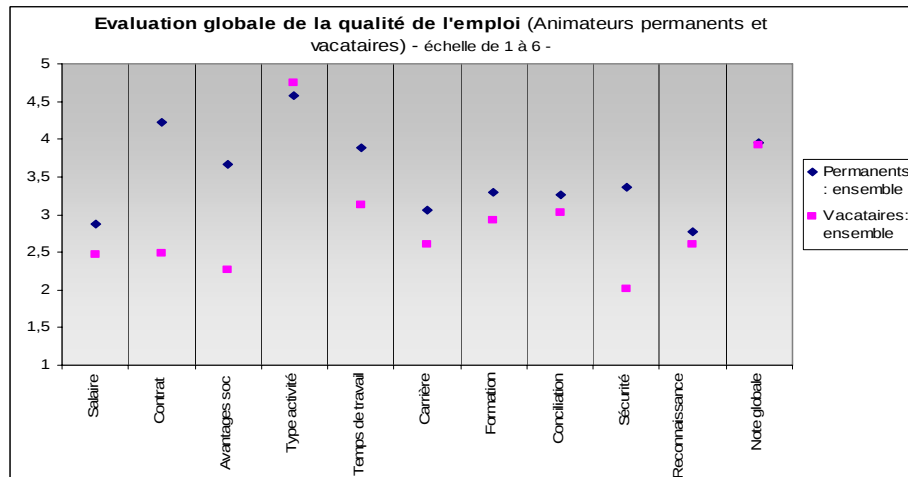


Evaluation subjective de la qualité de l'emploi

Une dernière question consistait à donner une note (sur 6) à différents aspects de la qualité de l'emploi et une note globale à leur métier. Cette note globale

est de 3,9/6 environ pour les permanents comme les vacataires ; elle monte à près de 4,4 pour les animateurs BAFA. Le cas des animateurs BAFA mis à part, **on constate donc – première information – un même niveau de satisfaction globale pour les permanents et les vacataires.**

Quand on regarde dans le détail cependant, les vacataires sont plus critiques pour chaque dimension ou presque, ce qui est paradoxal. On constate ainsi que pour chaque item sauf un, l'évaluation subjective des permanents est toujours supérieure à celle des vacataires, parfois très nettement. La sécurité de l'emploi est par exemple évaluée par une note de 2/6 pour les vacataires, contre 3,4 pour les permanents. De même pour l'appréciation des avantages sociaux, les notes (respectivement de 2,3 contre 3,7) indiquent une très large différence dans l'évaluation subjectives. Seule l'appréciation des activités exercées avec le public est – légèrement – meilleure pour les vacataires que pour les permanents. Pour ces deux types de salariés, il s'agit à chaque fois de la dimension de la qualité de l'emploi qui recueille le plus de notes élevées.



Nous sommes donc en présence de plusieurs paradoxes. Le premier est que la note globale attribuée en moyenne par les animateurs permanents et vacataires est identique, alors que ces derniers attribuent systématiquement, à une légère exception près, des notes inférieures (et parfois très largement) à chaque dimension de la qualité de l'emploi. Ces deux observations permettent de mettre en avant une sorte de disjonction paradoxale pour les vacataires. Elle réside entre, d'un côté, **une évaluation plutôt négative de presque toutes les dimensions de la qualité de l'emploi** et, de l'autre, **une satisfaction globale de l'emploi pourtant élevée**. Cette disjonction paradoxale n'est pas banale ; elle laisse à penser qu'il existe soit un « supplément d'âme » ou un plaisir au travail non explicable par les différentes dimensions retenues. Le fait que l'item portant le plus sur l'activité même d'animation (« le type d'activité exercée ») est toujours placé en tête vient conforter cette idée : les caractéristiques de l'emploi (statut, horaires, salaire, etc.) ne sont peut-être pas toujours bonnes,

mais la nature du *travail* les contrebalance plutôt fortement.

Le second paradoxe concerne les **vacataires**. Malgré une évaluation assez critique de chaque dimension par eux (8 réponses sur 10 inférieures ou égales à la moyenne, c'est-à-dire 3/6), il se produit un rattrapage inattendu en ce qui concerne la note globale, bien au-dessus de cette moyenne (quasiment 4/6).

Le constat est assez proche pour les animateurs permanents : les variables les mieux notées, et toujours au-dessus de la note globale, sont le type d'activité, suivi du type de contrat et du temps de travail. Seuls trois items sur les dix sont au-dessus de la moyenne ; il se produit donc le même type de *satisfaction au travail* malgré une *satisfaction de l'emploi* parfois critique, mais le plus souvent autour de la moyenne (3/6).

Nicolas Farvaque
Septembre 2007

Le rapport final est disponible sur www.orseu.com rubrique « Recherche socio-économique »



**Conseil, Recherche
et Formation
en Relations Sociales**

3 rue Bayard – 59 000 LILLE
Tél : +33 3 20 47 15 24 – Fax : +33 3 20 31 91 82
www.orseu.com
E-mail : administration@orseu.com

SAS au capital de 50 000 euros – RCS : 483 777 827 RCS LILLE – Code NAF 732Z –
N° TVA Intracommunautaire : FR93483777827