

# DÉVELOPPER UNE POLITIQUE PUBLIQUE INNOVANTE POUR LUTTER CONTRE LE TEMPS PARTIEL SUBI



Les politiques en faveur de l'emploi associatif s'attachent à encourager la création de postes, ce qui est essentiel.

Une récente expérimentation menée par le Fonds de coopération de la jeunesse et de l'éducation populaire (Fonjep) montre que d'autres pistes innovantes méritent également d'être poursuivies.

En effet, aider les associations à augmenter le temps de travail de salariés à temps partiel « subi » permet de développer l'emploi et la formation, réduit la précarité sociale et professionnelle, et dynamise les projets associatifs.

## ENJEUX

### Emploi

Diminuer le temps partiel subi et encourager la pérennisation des postes

### Formation professionnelle

Favoriser l'accès à la formation professionnelle

### Social

Réduire la précarité dans l'emploi et consolider les parcours professionnels

### Risques psychosociaux

Améliorer les conditions de vie des salariés et réduire le stress lié à la flexibilité de l'emploi

### Vie associative

Favoriser le développement des projets associatifs et la qualité des services proposés au public

## REPÈRES

### Qu'est-ce que le temps partiel subi ?

On dit que le temps partiel est subi lorsque le salarié déclare être à temps partiel faute d'avoir trouvé un temps plein. En France, c'est le cas pour 32 % des salariés à temps partiel<sup>2</sup>. Les jeunes, les salariés faiblement diplômés et les emplois peu qualifiés sont plus touchés que les autres.

### Dans le secteur de l'animation, 65 % des salariés sont à temps partiel

- Tous secteurs confondus, 19 %<sup>1</sup> des salariés sont employés à temps partiel
- Dans le milieu associatif, cette proportion monte à 50 %
- Dans le secteur spécifique de l'animation, elle atteint plus de 65 %<sup>3</sup>

1- Uniopss, Recherches et solidarités (2014) cités dans : Amnyos groupe. Évaluation de l'expérimentation pour lutter contre le temps partiel subi (TPS) : rapport Final Fonjep. Novembre 2016.

2- Dares. Le temps partiel en 2011 : des profils et des conditions d'emploi très contrastés selon que le temps partiel est « choisi » ou « subi ». DARES analyses N°005, janvier 2013.

3- CPNEF, Observatoire des métiers de l'animation (2014), Branche professionnelle des acteurs du lien social et familial (Alisfa, 2014) cités par : Amnyos groupe. Évaluation de l'expérimentation pour lutter contre le temps partiel subi (TPS) : rapport final Fonjep. Novembre 2016.

## ● LES EFFETS DE LA LUTTE CONTRE LE TEMPS PARTIEL SUBI

Le Fonjep a soutenu 83 associations dans le cadre d'un appel à projets expérimental pour lutter contre le temps partiel subi (TPS).



Une aide forfaitaire de 3000 euros par an a été versée pendant 2 années consécutives aux associations retenues.

L'évaluation a montré que cette expérimentation a eu un effet levier sur l'emploi et des effets positifs sur la situation des salariés, mais aussi sur les associations elles-mêmes.

### AMÉLIORATION DES COMPÉTENCES ET DES CONDITIONS DE VIE DES SALARIÉS

66 % des salariés interrogés déclarent avoir développé leurs compétences pendant les deux ans de l'expérimentation, en exerçant de nouvelles missions ou en se formant.

Un peu plus de 50 % des personnes disent que leur investissement dans le poste et dans la structure s'est renforcé, ce qui a aussi amélioré leur sentiment d'appartenance à l'association. Plus de 50 % des salariés notent une amélioration de leurs conditions de vie et de leur pouvoir d'achat. Enfin, 40 % des salariés ont vu augmenter leurs responsabilités et leur autonomie dans le travail.

 J'ai pu gagner une place plus importante dans l'équipe, en étant plus présent aux côtés des collègues la journée, en participant davantage aux réunions d'équipe. En somme je me suis senti plus intégré alors qu'avant je me sentais un peu à l'écart. 

*Un salarié*

### EFFET LEVIER SUR L'EMPLOI

80 % des employeurs interrogés disent avoir pérennisé le volume horaire du salarié après la fin de l'expérimentation de deux ans. Un an plus tard, ce résultat se vérifie puisque à 85% les postes pourvus ont maintenu ou augmenté le temps de travail qu'ils avaient pendant l'expérimentation.

En moyenne, le temps de travail a augmenté de 24 % pour les salariés concernés. Les associations qui ont réussi à pérenniser la hausse du temps de travail l'ont fait en valorisant l'augmentation du temps dédié à des activités financées par des fonds publics (plus de 50 % des structures), en générant des recettes de l'activité développée avec ce temps supplémentaire, ou en obtenant des financements pour ces nouveaux projets.

## LE CADRE DE L'EXPÉRIMENTATION

L'expérimentation a permis de financer l'optimisation du temps de travail d'un salarié à temps partiel dont la mission était de travailler en face à face avec le public, comme les animateurs. Pour bénéficier de l'aide globale de 6000 euros sur 2 ans, il fallait que l'emploi reste occupé pendant toute cette période. La grande majorité des projets qui ont été soutenus était portée par des structures de moins de 20 salariés (76 % des porteurs), dont au moins 41 % des salariés travaillaient à temps partiel (78 % des porteurs). Une évaluation externe a été menée à l'issue des 24 mois d'expérimentation<sup>1</sup>, notamment pour mesurer les effets sur l'emploi dans les associations et identifier les impacts sur les salariés concernés.

## QUI SONT LES SALARIÉS CONCERNÉS PAR L'EXPÉRIMENTATION ?

- 80 % sont des femmes
- La moyenne d'âge est de 34 ans
- 54 % travaillent auprès d'enfants, de jeunes et de familles dans des entres sociaux et des MJC
- Les activités qu'ils exercent sont variées :
  - accompagnement à la scolarité et activités périscolaires
  - développement local : projets de quartiers, jardins partagés, cours de français langue étrangère, etc.
  - activités sportives, culturelles, musicales, éducation à l'environnement
  - Coordination de réseaux en milieu rural

1- Évaluation menée à la demande du Fonjep par la société de conseil Amnyos



## DÉVELOPPEMENT DE LA FORMATION

**58 % des employeurs interrogés ont pu profiter de cette expérimentation pour former le salarié concerné.**

« L'aide et le temps de travail disponible supplémentaire ont permis d'envisager un parcours de professionnalisation en fonction des compétences et aspirations du salarié, et connecté au projet associatif. »

*Un employeur*

### Des exemples de formations suivies :

- Gestion du budget, gestion de projets, informatique et communication
- Diplôme d'éducateur de jeunes enfants en VAE
- Certificat de qualification professionnelle « Animateur périscolaire »
- Brevet de surveillant de baignade
- BAFD, DEJEPS
- Techniques d'animation variées : radio, animation nature, etc.

## SENSIBILISATION DES EMPLOYEURS AUX CONTRAINTES DES SALARIÉS

**Les employeurs interrogés ont expliqué que cette expérimentation avait fait évoluer la gestion des ressources humaines dans leurs associations.**

Ils déclarent avoir ainsi été sensibilisés aux contraintes liées au temps partiel, et ils souhaitent notamment améliorer l'organisation du travail, favoriser l'épanouissement des salariés, encourager la polycompétence pour freiner le temps partiel.

« Le temps partiel n'est pas satisfaisant d'un point de vue managérial : avec un temps plein, on donne toute sa place au salarié »

*Un employeur*

## AMÉLIORATION DES SERVICES PROPOSÉS PAR LES ASSOCIATIONS

**Le temps supplémentaire a été mis à profit dans le face à face avec le public et dans la préparation des activités.**

Cela a eu des effets directs sur la satisfaction des usagers, le développement d'outils pédagogiques et de suivi des actions, l'amélioration du travail d'équipe et la coordination. La qualité des services rendus à la population a donc été améliorée. Enfin, l'expérimentation a permis de renforcer ou de créer des activités, dont certaines ont augmenté les ressources propres de l'association.

## ● DES PISTES D'ACTION

### FINANCER L'AUGMENTATION DU TEMPS DE TRAVAIL DES SALARIÉS À TEMPS PARTIEL SUBI

L'expérimentation a montré qu'un financement même limité dans le temps provoque un effet levier sur l'emploi et sur la formation.

80 % des employeurs disent avoir pérennisé le volume horaire du salarié à l'issue de l'aide, et cela se vérifie encore un an plus tard.

Le Fonjep peut faire bénéficier de son expérience aux financeurs intéressés et peut également les accompagner dans l'organisation et la gestion de ces aides.

### ACCOMPAGNER LES ASSOCIATIONS QUI S'ENGAGENT À RÉDUIRE LE TEMPS PARTIEL SUBI

Ce travail a montré que l'effet levier sur l'emploi pourrait être encore amélioré par un accompagnement des associations en amont de l'aide apportée.

En effet, leur capacité à développer une réflexion stratégique sur leur projet et leurs activités est déterminante pour pérenniser l'augmentation du temps de travail après la fin de l'aide. De plus, les entretiens avec les employeurs montrent que s'ils ont envie d'améliorer les conditions de travail des salariés à temps partiel, ils se heurtent encore à la réalité des contraintes de leur activité et ne disposent pas, la plupart du temps, d'un salarié ou d'un service spécialisé en ressources humaines pour les épauler.



## ● LE FONJEP : UN LEVIER POUR LES PROJETS D'ÉDUCATION POPULAIRE

Le Fonds de coopération de la jeunesse et de l'éducation populaire (Fonjep) est un organisme cogéré par l'État, les collectivités et les associations depuis 1964. Véritable pôle de ressources, il est un levier du développement des projets associatifs de jeunesse et d'éducation populaire. Il gère notamment plus de 5 500 « postes Fonjep », dispositif qui contribue à l'emploi de permanents formés au sein d'associations agréées de jeunesse et d'éducation populaire.

Nourri par son ancrage territorial, par le regard multiple qu'offre la cogestion et par son expérience, le Fonjep est en veille permanente sur les évolutions sociales et les nouveaux besoins en matière de politique de jeunesse et d'éducation populaire. Avec ses partenaires, il analyse ces tendances, expérimente et développe des pistes d'actions nouvelles pour répondre aux besoins sociaux.