

ITHAQUE

5, rue de Charonne
75011 Paris

Tél : 01 47 00 55 34
Fax : 01 47 00 57 20

ithaque@wanadoo.fr

**RESULTATS DE L'ENQUETE
AUPRES DES ENTREPRISES
DE LA BRANCHE ANIMATION**

OBSERVATOIRE DES METIERS DE L'ANIMATION

RAPPORT FINAL

Mars 2006

Rémi DEBEAUVAIS
Romain LOTH
Marie PUSSIER

TABLE DES MATIERES

INTRODUCTION.....	2
LA CONCEPTION ET LA REALISATION DE L'ENQUETE.....	2
➤ LES CHOIX DE REALISATION	2
➤ LA METHODOLOGIE	3
LES DONNEES ISSUES DE LA BASE UNIFORMATION.....	7
➤ LA REPARTITION REGIONALE DES ENTREPRISES DU FICHER	7
➤ UN ECHANTILLON DE REpondANTS REPRESENTATIF	8
➤ LES ENTRANTS / SORTANTS DU FICHER UNIFORMATION	10
LES RESULTATS DE L'ENQUETE.....	15
➤ LES DOMAINES D'ACTIVITE DE L'ENTREPRISE	15
➤ LA REPARTITION GLOBALE DES EFFECTIFS	21
➤ LA REPARTITION DES EFFECTIFS PAR FAMILLE DE METIERS	37
➤ LA REPARTITION CDI/CDD	39
➤ LES FAMILLES DE METIERS	44
➤ L'EVOLUTION DES EFFECTIFS	48
➤ LES EMPLOIS AIDES	51
➤ LA FORMATION ET LES DIPLOMES	56
ANNEXES.....	63
LES AUTRES DOMAINES D'ACTIVITES DE L'ENTREPRISE	64
LE QUESTIONNAIRE	67
LA REPARTITION PAR EFFECTIFS DES ENTREPRISES REpondANTES AUX 2 ENQUETES	72

INTRODUCTION

Une première enquête sur l'emploi et la formation dans la branche de l'animation a été menée auprès des entreprises en 2001¹. La réalisation de cette enquête était une recommandation du Contrat d'études prospectives (CEP), qui préconisait également la mise en place d'un Observatoire des métiers. En 2003, une seconde enquête a permis de construire une pyramide des âges de la branche, afin d'identifier les gisements d'emplois futurs et les besoins de formation de salariés nécessaires au développement de l'activité des entreprises de la branche.

La nouvelle enquête lancée en 2005 a pour triple objet de :

- Tirer une **photographie de l'emploi** dans la branche ;
- Analyser son **évolution** par comparaison avec les résultats de 2000 ;
- Servir de base à des **approfondissements ultérieurs**.

Le plan adopté dans le rapport est le suivant :

- La première partie présente brièvement la méthodologie de conception, réalisation et traitement de l'enquête ;
- La seconde partie est une analyse des données de la base Uniformation sur laquelle est fondée l'enquête ;
- Les résultats proprement dits de l'enquête sont développés dans la troisième partie qui s'attache successivement aux domaines d'activités, aux effectifs – répartition et évolution –, aux emplois aidés et aux diplômés des entreprises répondantes à l'enquête.

LA CONCEPTION ET LA REALISATION DE L'ENQUETE

➤ LES CHOIX DE REALISATION

➤ **Une enquête exhaustive**

L'enquête a porté sur l'intégralité des entreprises de la branche. Leur identification a été basée sur le **fichier des cotisants d'Uniformation, soit 11 977 entités** en septembre 2005. Le même fichier comptait 7 565 entités au 31 décembre 2000 (*cf. infra*).

Un des objectifs de l'enquête est d'étudier la **création d'un panel représentatif d'entreprises de la branche** qui seraient interrogées pour poursuivre les travaux de l'Observatoire des métiers.

➤ **Un questionnaire sur l'emploi et la formation**

Le questionnaire a repris largement celui de l'enquête de 2001. Il a pris en compte les spécificités de l'emploi dans la branche animation, notamment la diversité des statuts (CDI, CDD, emplois aidés, personnel pédagogique occasionnel...) et l'importance des emplois à temps partiel.

La formation a été abordée dans le questionnaire sous l'angle des diplômes et brevets spécifiques de l'animation².

¹ - Ithaque pour la Commission paritaire emploi-formation de l'animation, Observatoire des métiers, *Résultats de l'enquête emploi-formation auprès des entreprises de la branche*, Rapport final, janvier 2002. L'enquête a été réalisée en 2001, mais les données sont celles de 2000. *Synthèse de l'enquête*.

² - Liste prédéfinie avec compléments possibles

Les caractéristiques des entreprises ont été cernées à partir d'une question ordonnée portant sur les principaux domaines d'activités à classer par ordre d'importance³.

Le questionnaire figure en annexe.

➤ **LA METHODOLOGIE**

➤ **Les étapes**

Les questionnaires ont été envoyés le 4 novembre 2005. Une relance ciblée a été lancée le 5 décembre 2005 auprès des entreprises n'ayant pas répondu⁴. La date limite de renvoi du questionnaire a été fixée au 31 décembre 2005.

➤ **Le taux de réponse et les traitements**

Fin janvier 2006, à la date du traitement final, **le taux de réponse était de 14,6%** (1 750 questionnaires exploitables sur 11 977). Le taux de retour était de 15,1% (1 805 questionnaires dont 21 vides et 34 hors délai).

Par comparaison, en 2001, le taux de réponse était de 28% (2 172 sur 7 565), le taux de retour de 30%.

➤ **La fonction de la personne répondant au questionnaire**

Fonction de la personne répondant au questionnaire (Q1)

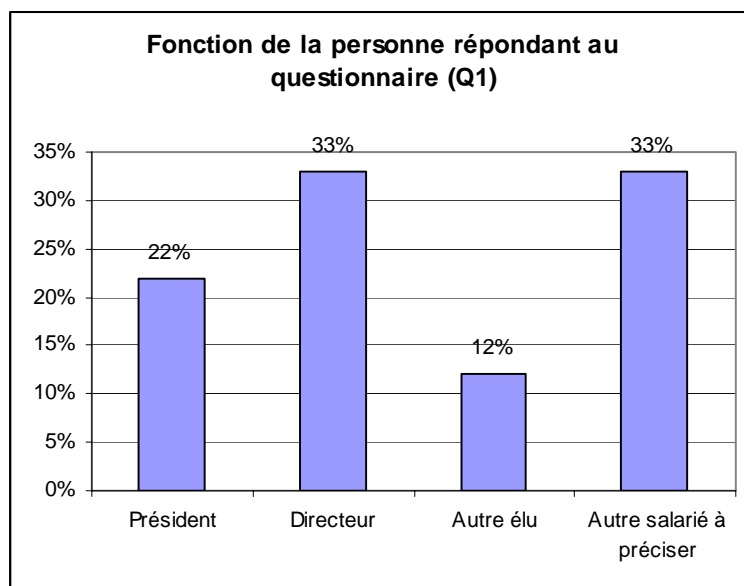
	Effectifs	Fréquence
Non réponse	281	
Président	323	22%
Directeur	492	33%
Autre élu	171	12%
Autre salarié à préciser	483	33%
Total / réponses	1469	

Interrogés : 1750 / Répondants : 1469 / Réponses : 1469

Pourcentages calculés sur la base des réponses

³ - Liste fermée de 14 activités avec possibilité de complément

⁴ - Par fax auprès des entreprises de 10 à 49 salariés (903), par mail auprès de toutes les entreprises ayant une adresse e-mail au fichier Uniformation (1545 dont 190 adresses erronées ou inactuelles).



Les répondants à l'enquête se répartissent à part égale (un tiers) entre :

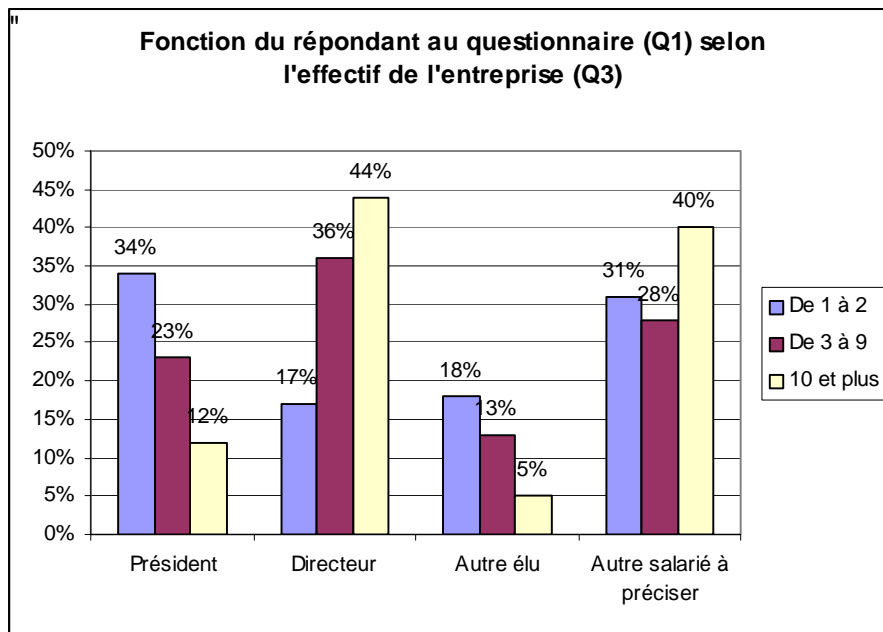
- Les directeurs ;
- "D'autres salariés" ;
- Les présidents ou "d'autres élus".

Ces pourcentages varient selon la taille de l'entreprise. Pour les entreprises de 1 à 2 salariés, les deux tiers des répondants sont des présidents ou des salariés (autres que directeurs). Pour les entreprises de 10 salariés et plus, quasiment la moitié sont des directeurs, puis d'autres salariés.

Fonction de la personne répondant au questionnaire (Q1) et effectif total (Q3)

	Président	Directeur	Autre élu	Autre salarié à préciser	Total
De 1 à 2	34%	17%	18%	31%	100%
De 3 à 9	23%	36%	13%	28%	100%
10 et plus	12%	44%	5%	40%	100%
Total	22%	33%	12%	33%	100%

Tableau : % Lignes

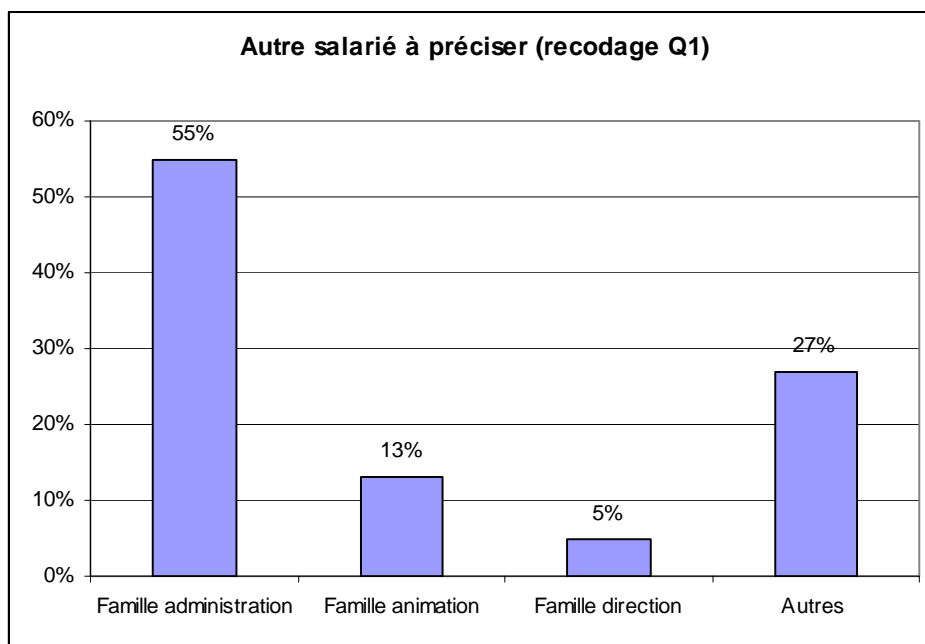


Les "autres élus" que le président sont en quasi totalité des trésoriers. Les réponses "autres salariés" peuvent être regroupées en 3 grandes familles comme dans le graphique ci-dessus : famille administration⁵ (55%), famille animation⁶ (13%), famille direction⁷ (5%).

⁵ - Elle regroupe les catégories suivantes du tableau précédent : comptable, secrétaire, secrétaire comptable, responsable administratif, services RH.

⁶ - Elle regroupe les catégories suivantes du tableau précédent : animateur, agent de développement, chargé de mission.

⁷ - Elle correspond à la catégorie "direction de la structure" du tableau précédent.



Le détail des "autres salariés" est donné dans le tableau ci-dessous.

Autre salarié à préciser (Recodage) (Q1)

	Effectifs	Fréquence
Comptable	91	20%
Secrétaire	76	17%
Secrétaire comptable	45	10%
Animateur	42	9%
Responsable administratif	28	6%
Coordinateur	24	5%
Direction de la structure	21	5%
Agent de développement/Chargé de mission	19	4%
Services RH	14	3%
Administrateur	14	3%
Trésorier	13	3%
Gestionnaire	8	2%
Autres	63	14%
Total	458	

LES DONNEES ISSUES DE LA BASE UNIFORMATION

Le fichier des cotisants d'Uniformation compte 11 977 entités en octobre 2005 (cf. supra). Il précise pour chaque entité sa région d'implantation et ses effectifs déclarés (réels et en équivalent temps plein).

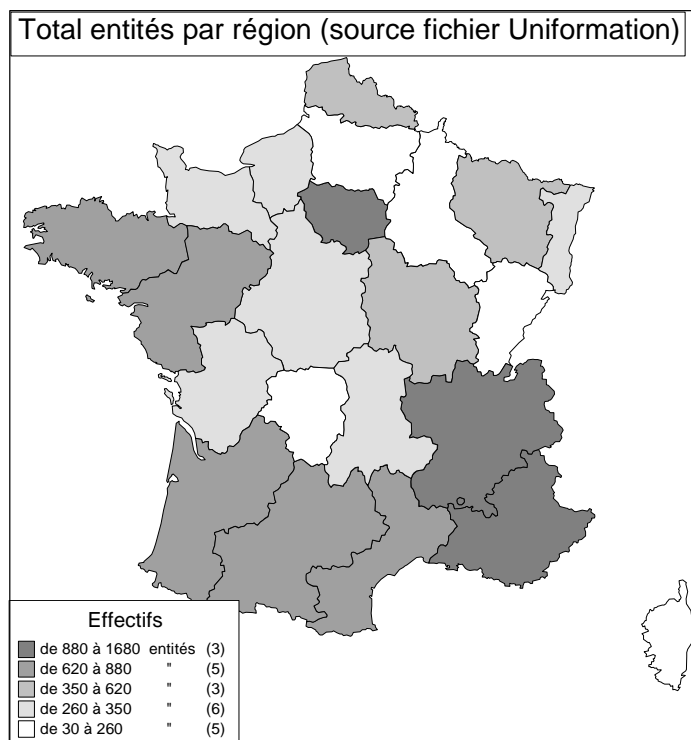
La base Uniformation a servi de base à trois types d'analyse présentées dans les paragraphes suivants :

- La répartition régionale des entreprises du fichier ;
- La représentativité des répondants à l'enquête ;
- Les entrants et les sortants du fichier Uniformation entre 2001 – date de la précédente enquête à laquelle le fichier comptait 7 565 entités – et 2005.

➤ LA REPARTITION REGIONALE DES ENTREPRISES DU FICHER

La répartition régionale des entreprises cotisantes à Uniformation est présentée dans le tableau et la carte qui suivent.

La répartition régionale des entreprises du fichier Uniformation



Région	Entités dans le fichier Uniformation	% colonne
Alsace	293	2,4%
Aquitaine	624	5,2%
Auvergne	289	2,4%
Bourgogne	372	3,1%
Bretagne	878	7,3%
Centre	342	2,9%
Corse	34	0,3%
DOM	16	0,1%
Franche-Comté	238	2,0%
Limousin	136	1,1%
Lorraine	444	3,7%
Picardie	186	1,6%
Poitou-Charentes	326	2,7%
Basse-Normandie	347	2,9%
Champagne-Ardenne	201	1,7%
Haute-Normandie	261	2,2%
Île-de-France	1678	14,0%
Languedoc-Roussillon	766	6,4%
Midi-Pyrénées	792	6,6%
Nord-Pas-de-Calais	363	3,0%
PACA	1047	8,7%
Pays de Loire	795	6,6%
Rhône-Alpes	1549	12,9%
Total	11977	100,0%

6 régions dominent dans le fichier Uniformation en termes de nombre d'entreprises : Ile-de-France (14%), Rhône-Alpes (13%), puis dans une moindre mesure Provence-Alpes-Côte-d'Azur (9%), Bretagne, Midi-Pyrénées et Pays de Loire (7%). Elles regroupent chacune plus de 800 entreprises (et plus de 1500 pour Rhône-Alpes et l'Ile-de-France). Leur poids cumulé représente **56% des entreprises de la branche**.

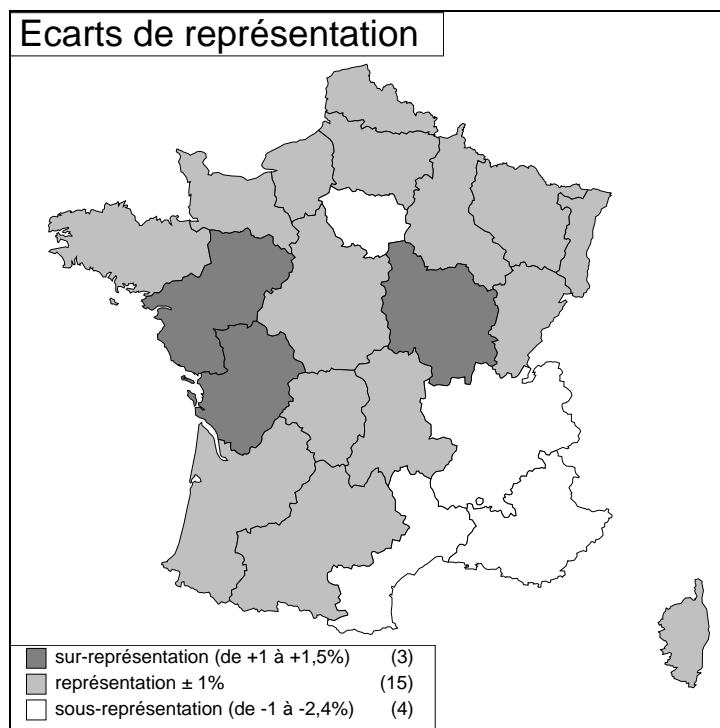
Les régions les plus faiblement représentées en nombre d'entreprises sont la Corse, les DOM, puis dans une moindre mesure le Limousin, la Picardie et la Champagne-Ardenne.

➤ **UN ECHANTILLON DE REpondANTS REPRESENTATIF**

Deux variables du fichier Uniformation ont été retenues pour mesurer la représentativité de l'échantillon : la région d'implantation des entreprises et l'effectif déclaré à Uniformation.

➤ **Le critère de la région**

Le poids de chaque région dans l'ensemble de la population des répondants est comparé à son poids dans la population totale (fichier Uniformation).



Représentativité de l'enquête sur le critère région

Région	% effectif total	Effectif total	% effectif répondant	Effectif répondants	ECART	Taux de réponse
Alsace	2%	293	3%	49	0,4%	16,7%
Aquitaine	5%	624	5%	85	-0,4%	13,6%
Auvergne	2%	289	3%	51	0,5%	17,6%
Basse-Normandie	3%	347	3%	60	0,5%	17,3%
Bourgogne	3%	372	4%	73	1,1%	19,6%
Bretagne	7%	878	7%	117	-0,6%	13,3%
Centre	3%	342	4%	67	1,0%	19,6%
Champagne-Ardenne	2%	201	2%	34	0,3%	16,9%
Corse	0%	34	0%	3	-0,1%	8,8%
DOM	0%	16	0%	1	-0,1%	6,3%
Franche-Comté	2%	238	2%	30	-0,3%	12,6%
Haute-Normandie	2%	261	2%	42	0,2%	16,1%
Ile-De-France	14%	1678	12%	203	-2,4%	12,1%
Languedoc-Roussillon	6%	766	5%	87	-1,4%	11,4%
Limousin	1%	136	1%	25	0,3%	18,4%
Lorraine	4%	444	4%	70	0,3%	15,8%
Midi-Pyrénées	7%	792	8%	133	1,0%	16,8%
Nord-Pas-De-Calais	3%	363	3%	50	-0,2%	13,8%
PACA	9%	1047	7%	124	-1,7%	11,8%
Pays De Loire	7%	795	8%	137	1,2%	17,2%
Picardie	2%	186	2%	29	0,1%	15,6%
Poitou-Charentes	3%	326	4%	74	1,5%	22,7%
Rhône-Alpes	13%	1549	12%	206	-1,2%	13,3%
Total	100%	11977	100%	1750	0,0%	14,6%

Sur 22 régions, 15 ont un poids identique dans la population totale et dans l'échantillon (moins de 1% d'écart).

Quelques régions – la Bourgogne, le Pays de Loire et le Poitou-Charentes – sont très légèrement sur-représentées. D'autres – l'Ile-de-France, et dans une moindre mesure le Languedoc-Roussillon, PACA et Rhône-Alpes – sont légèrement sous-représentées. Si l'Ile-de-France répond toujours un peu moins que les autres régions, le résultat est meilleur en 2004 que dans l'enquête de 2001⁸ (-2,4% d'écart en 2004 contre – 3,9% en 2001). Ces écarts restent néanmoins satisfaisants pour une enquête de ce type. Les taux de réponse sont assez homogènes selon les régions.

➤ **Le critère des effectifs**

La comparaison sur le critère des effectifs doit tenir compte de ce que les effectifs ne sont que moyennement renseignés dans le fichier Uniformation (30% de non réponse à cette question). Dans l'enquête, au contraire, le total des effectifs est la variable la mieux renseignée par les répondants. Pour la comparaison, les non-réponses ont donc été exclues de la base de données Uniformation. Une répartition par tranche d'effectifs normalisée a été obtenue ; elle est assez fiable pour être confrontée aux données des répondants.

⁸ - En 2000, sous-représentation Ile-de-France de 3,9%.

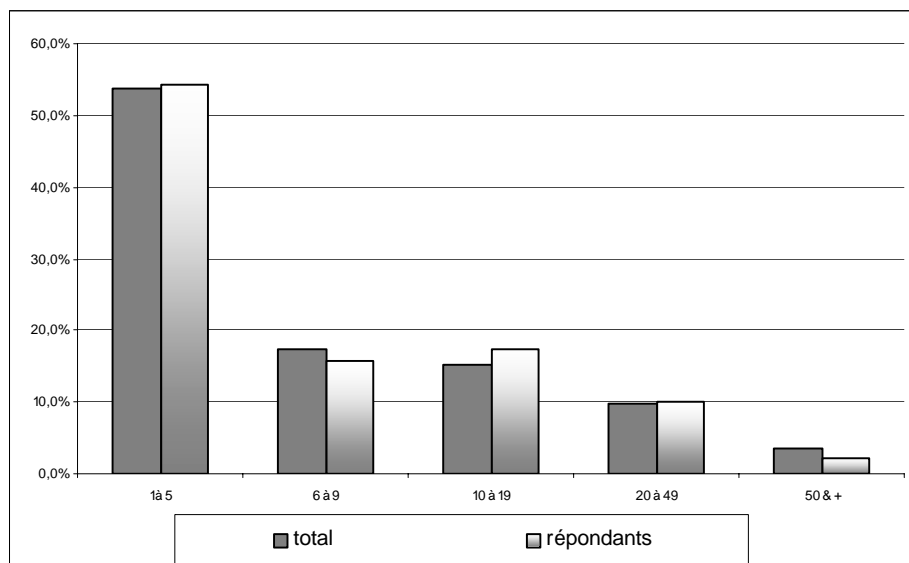
Représentativité de l'enquête sur le critère des effectifs

Tranches d'effectifs	Total (NR exclus)	Répondants	Ecart
1 à 5 salariés	53,9%	54,4%	0,5%
6 à 9 salariés	17,5%	15,8%	-1,7%
10 à 19 salariés	15,2%	17,3%	2,1%
20 à 49 salariés	9,8%	10,1%	0,3%
50 salariés et +	3,6%	2,3%	-1,3%
Total	100,0%	100,0%	0,0%

Les entreprises de plus de 50 salariés et de 6 à 9 salariés ont moins bien répondu que la moyenne. A l'inverse, les entreprises ayant entre 10 et 19 salariés sont un peu sur-représentées.

Pour les entreprises de moins de 10 salariés, l'écart est très faible. **Ceci est le signe d'une bonne représentativité de l'enquête au regard de ce critère.**

Représentativité de l'enquête sur le critère effectifs



L'échantillon de répondants peut être considéré comme représentatif de la branche dans son ensemble car il reflète précisément la répartition par région et la répartition par taille (effectif salarié) de la population totale.

➤ LES ENTRANTS / SORTANTS DU FICHER UNIFORMATION

En 2001, le fichier Uniformation comptait 7 655 entités. En 2005, elles étaient 11 977. Cette forte augmentation est principalement due à une amélioration de la collecte parmi les très petites entités. De plus le périmètre réglementaire de la cotisation a un peu changé, notamment par :

- Consolidation du champ sur les enseignements artistiques et les musées ;
- Extension sur le champ de l'environnement (avenant 64).

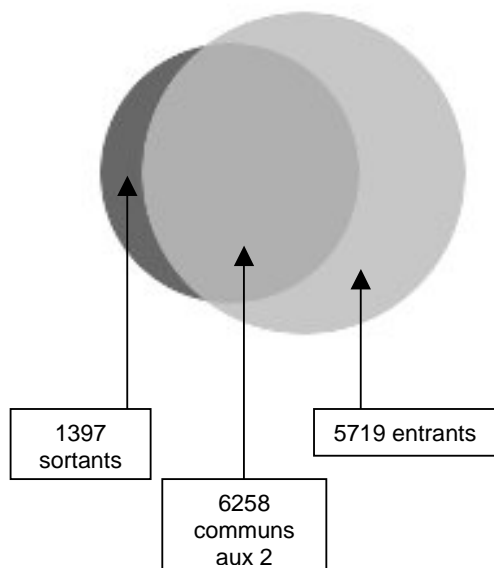
L'augmentation est également due à l'évolution normale de la population et à la fluctuation assez spécifique aux petites entités de la branche animation. Il y a une masse d'entreprises habituellement sans salariés qui peuvent en engager occasionnellement. Ces emplois "à éclipses" font entrer et sortir les entreprises du fichier, au fil des années.

Sur le schéma suivant, le cercle sombre figure le fichier 2001, le cercle clair celui de 2005.

Nous appellerons :

- Constants les entreprises présentes dans les deux fichiers (2001 et 2005) ;
- Entrants les entreprises présentes en 2005 mais non en 2001 ;
- Sortants les entreprises présentes en 2001 mais non en 2005.

Comparaison des fichiers 2001 et 2005



48% des entreprises présentes en 2005 sont des entrants. Les constants représentent 52% du fichier 2005.

Les paragraphes suivants détaillent les caractéristiques relatives des entrants, des constants et des sortants au regard des variables effectifs, code NAF et région.

➤ **Les effectifs**

Les entrants sont pour un tiers d'entre eux des très petites entreprises (1 ou 2 salariés).

Les entités de 1 ou 2 salariés représentent 29% des entrants contre 17% des constants. En outre, on peut penser que ces très petites entités sont assez nombreuses parmi les non-réponses (39% des entrants).

Les entrants

Effectifs des entrants	Nb d'entités	%
NR	2257	39%
1 à 2 salariés	1633	29%
3 salariés et +	1829	32%
Total	5719	100%

Les constants

Effectifs des constants	Nb d'entités	%
NR	1313	21%
1 à 2 salariés	1047	17%
3 salariés et +	3898	62%
Total	6258	100%

Une analyse plus fine des grands et moyens effectifs chez **les constants** indique qu'ils y sont plus fréquents que la moyenne.

Analyse des effectifs pour la population des constants

CONSTANTS	Effectifs	%	Rappel total 2005	Ecart
1 à 5 salariés	2102	34%	38%	-4,2%
6 à 9 salariés	964	15%	12%	3,1%
10 à 19 salariés	945	15%	11%	4,4%
20 à 49 salariés	671	11%	7%	3,8%
50 salariés et +	262	4%	3%	1,7%
NR	1314	21%	30%	-8,8%
Total	6258	100%	100%	0,0%

➤ Les codes NAF

Une analyse des codes NAF⁹ des **sortants** révèle que les **926.C (autres activités sportives)** y sont plus nombreux que la moyenne. Est-ce un effet d'anticipation sur la mise en place de la Convention du sport ?

Code Naf des sortants

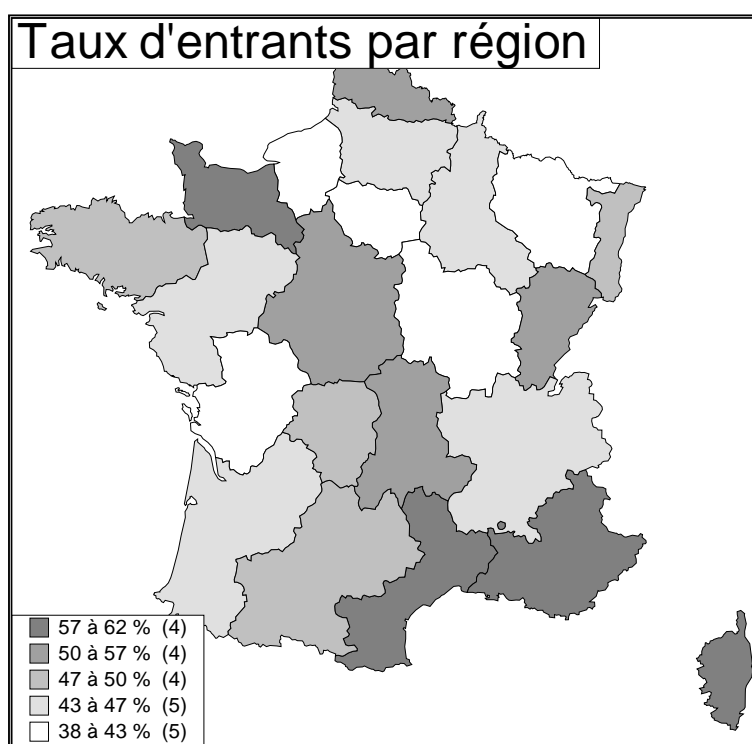
NAF Sortants	Effectifs	%	Rappel total 2001	Ecart
913E	616	44%	45%	-1,2%
926C	169	12%	9%	3,0%
923D	64	5%	6%	-1,7%
552E	56	4%	4%	0,4%
853K	52	4%	3%	0,9%
927C	48	3%	3%	0,8%
804D	39	3%	3%	-0,5%
853G	27	2%	1%	0,6%
923A	24	2%	2%	0,0%
Autres	302	22%	24%	-2,3%
Total	1397	100%	100%	0,0%

⁹ - Information présente dans l'enquête 2001 mais non dans l'enquête 2005

➤ **Les régions d'implantation**

Un examen **des entrants et sortants** par rapport aux régions d'implantation donne les résultats suivants :

- Le taux de sortie pour l'Île-de-France est assez élevé ;
- La Bretagne, la Lorraine et Rhône-Alpes sont les régions les plus stables (moins d'entrants et moins de sortants à la fois) ;
- Les régions qui connaissent le plus fort taux d'entrants (ratio nombre d'entrants/total régional) sont La Corse, le Languedoc-Roussillon et la Basse Normandie ;
- Les régions dont le taux est le plus faible sont la Bourgogne, le Poitou-Charente, la Haute-Normandie, la Lorraine et l'Île-de-France



Région	Nombre d'entrants	Total régional	Taux d'entrants
Alsace	143	293	49%
Aquitaine	290	624	46%
Auvergne	158	289	55%
Basse-Normandie	206	347	59%
Bourgogne	142	372	38%
Bretagne	416	878	47%
Centre	172	342	50%
Champagne-Ardenne	89	201	44%
Corse	21	34	62%
DOM	12	16	75%
Franche-Comté	119	238	50%
Haute-Normandie	106	261	41%
Île-de-France	710	1678	42%
Languedoc-Roussill.	459	766	60%
Limousin	67	136	49%
Lorraine	182	444	41%
Midi-Pyrénées	389	792	49%
Nord-Pas-de-Calais	201	363	55%
Pays-de-Loire	364	795	46%
Picardie	85	186	46%
Poitou-Charentes	129	326	40%
PACA	599	1047	57%
Rhône-Alpes	660	1549	43%
Total	5719	11977	48%

Il serait intéressant d'approfondir la connaissance des entrants-sortants du fichier de façon régulière à partir des autres données disponibles dans le fichier Uniformation – masse salariale, temps de présence dans le fichier, notamment.

➤ **Les entrants / sortants et les réponses à l'enquête**

Le taux de réponse à l'enquête des entrants et des constants varie quelque peu, comme le montre le tableau suivant. Environ 1000 entreprises déjà présentes dans le fichier Uniformation en 2001 ont répondu à l'enquête en 2005. Des comparaisons dans le temps sont possibles sur cette population.

Taux de réponse à l'enquête des entrants et des constants du fichier Uniformation

	Entrants	Constants
Taux de réponse	13%	16%
Nombre de répondants	738	1012

- Des analyses complémentaires sur les **différences de résultats entre les entrants et les constants** du fichier sont présentées dans la partie "Résultats de l'enquête".

LES RESULTATS DE L'ENQUETE

L'exploitation de l'enquête est présentée de la façon suivante :

- La présentation suit l'ordre des questions ;
- Les tableaux ont été conservés dans le corps du texte, parfois illustrés par des graphiques ;
- L'exploitation des tris à plat est suivie le plus souvent par un ou plusieurs tris croisés – par taille d'entreprises, domaine d'activité... – lorsque ceux-ci apparaissent pertinents ;
- Des comparaisons sont dressées avec les résultats de l'enquête de 2001 lorsque cela s'y prête.

➤ LES DOMAINES D'ACTIVITE DE L'ENTREPRISE

La question sur les domaines d'activité était une question ordonnée : à l'aide d'une liste de 14 domaines d'activité¹⁰, assortie d'une rubrique "autres", il était demandé aux répondants d'indiquer leurs 3 principaux domaines d'activité par ordre d'importance.

Le taux de réponse à cette question est très élevé : 99% pour le rang 1 (activité citée en tête), 66% pour le rang 2, 49% pour le rang 3.

Ainsi, la majorité des entreprises sont pluri-activités : les deux tiers des répondants déclarent au moins 2 activités, la moitié au moins 3.

Domaines d'activité de l'entreprise (Q2)

	Effectifs (Rang 1)	%	Effectifs (Rang 2)	%	Effectifs (Rang 3)	%	Effectifs (Global)	%	Rang moyen
Non réponse	15		609		911		15		
A Education scolaire et périscolaire	423	24,3	161	14,1	96	11,4	680	18,3	1,51
B Activités physiques et sportives	164	9,4	139	12,1	56	6,6	359	9,6	1,69
C Activités culturelles	518	29,8	200	17,5	118	14,0	836	22,5	1,52
D Loisirs récréatifs	27	1,5	52	4,5	38	4,5	117	3,1	2,09
E Gestion d'équipements sportifs	5	0,2	8	0,7	6	0,7	19	0,5	2,05
F Gestion d'équipements culturels	38	2,1	48	4,2	21	2,5	107	2,8	1,84
G Accueil et hébergement	35	2,0	44	3,8	32	3,8	111	2,9	1,97
H Environnement	117	6,7	51	4,4	30	3,5	198	5,3	1,56
I Politique de la ville et développement local	138	7,9	146	12,7	102	12,1	386	10,3	1,90
J Formation	26	1,4	69	6,0	78	9,2	173	4,6	2,30
K Développement de la vie associative	102	5,8	109	9,5	82	9,7	293	7,8	1,93
L Activités scientifiques et techniques	23	1,3	11	0,9	16	1,9	50	1,3	1,86
M Action citoyenne	37	2,1	30	2,6	52	6,1	119	3,2	2,12
N Activités "seniors"	5	0,2	13	1,1	25	2,9	43	1,1	2,46
O Autres (précisez)	77	4,4	60	5,2	87	10,3	224	6,0	2,04
Total/ réponses	1735		1141		839		3715		

Le tableau donne les effectifs pour chaque rang et pour l'ensemble
 Le rang moyen est calculé pour chaque modalité sur l'ensemble des réponses
 Pourcentages calculés sur la base des réponses

¹⁰ - Cf. questionnaire en annexe.

Globalement, les principaux domaines d'activités des entreprises sont les **activités culturelles** (23%) et l'**éducation scolaire et périscolaire** (18%), toujours cités en premières positions quel que soit le rang.

Dans une moindre mesure viennent ensuite en rang 2 la politique de la ville et le développement local et les activités physiques et sportives (10% chacune).

Les résultats par rang de citation sont les suivants :

- **En rang 1 :**
 - o Activités culturelles (30%),
 - o Education scolaire et périscolaire (24%) ;
- **En rang 2 :**
 - o Activités culturelles (18%),
 - o Education scolaire et périscolaire (14%),
 - o Politique de la ville et développement local (13%),
 - o Activités physiques et sportives (12%) ;
- **En rang 3 :**
 - o Activités culturelles (14%),
 - o Politique de la ville et développement local (12%)
 - o Education scolaire et périscolaire (11%),
 - o Développement de la vie associative (10%),
 - o Formation (9%),
 - o Autres (10%).

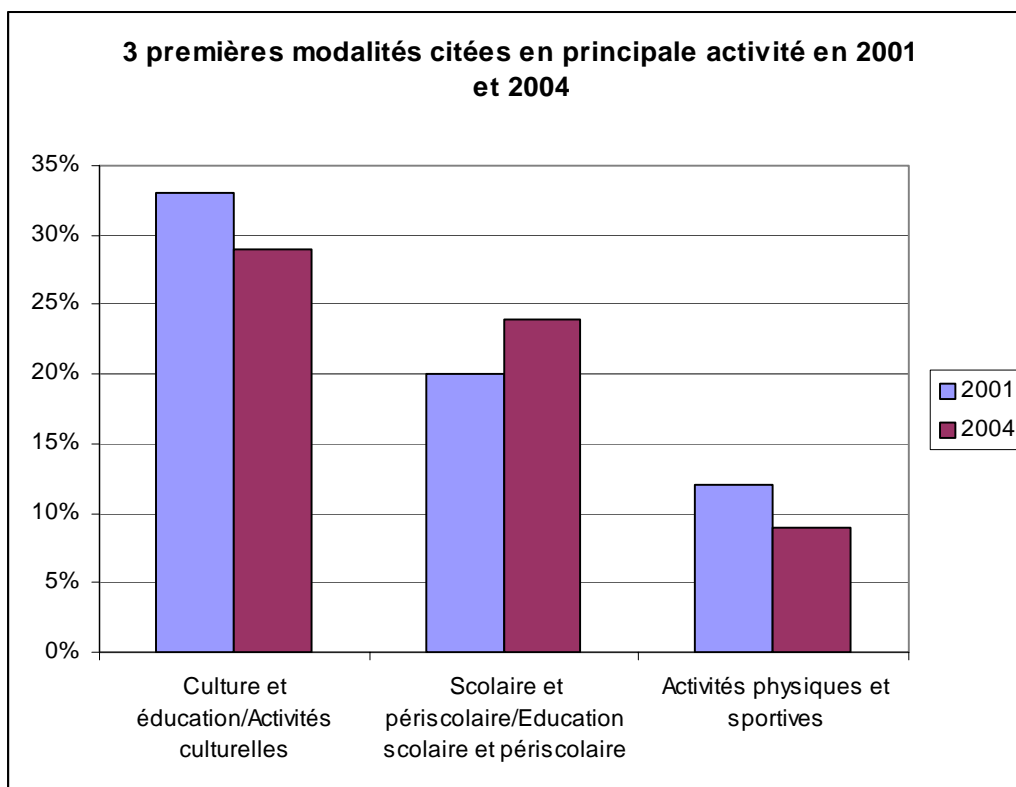
Comparaison avec les résultats de l'enquête 2001

En 2001, chaque entreprise mentionnait en moyenne près de 5 domaines d'activités ; toutefois la question n'était pas ordonnée mais une question complémentaire demandait d'indiquer les 2 activités les plus importantes, tandis que le questionnaire de 2004 proposait seulement trois domaines d'activité à classer¹¹.

Les résultats de l'enquête 2001 donnent une prédominance de l'activité **culture et éducation** comme premier domaine d'activité, cité par un tiers des entreprises enquêtées. Les domaines cités ensuite par ordre décroissant sont le **scolaire et périscolaire** (cité par 20% des entreprises), puis les **activités physiques et sportives** (12%). Parmi les autres domaines cités figurent également les domaines **territoire et développement de la vie associative**.

En dépit des différences de terminologie, les résultats de 2004 sont ainsi très similaires à ceux de 2001, comme le montre le graphique ci-dessous.

¹¹ - 2 questions dans le questionnaire 2001 : 1) Quels sont vos domaines d'activité ? (selon une liste de 14 modalités prédéfinies avec plusieurs réponses possibles). 2) Parmi ces 14 domaines d'activité, quels sont les deux plus importants ?



Les nouveaux entrants dans le fichier Uniformation entre 2001 et 2005 ont plus fréquemment que les autres comme principal domaine d'activité **l'environnement** (11% contre 7% de la population totale et 4% des constants). En revanche, ils exercent moins fréquemment dans le domaine de **l'éducation scolaire et périscolaire**. Le tableau suivant donne les résultats détaillés du domaine d'activité cité en rang 1 par les constants, les entrants et la population totale.

Domaine d'activité cité en rang 1	Constants	% constants	Entrants	% entrants	Total	% total
Activités culturelles et gestion d'équipements culturels	321	31,7%	235	31,8%	556	31,8%
Éducation scolaire et périscolaire	260	25,7%	163	22,1%	423	24,2%
Activités phys. et sportives et gestion d'équipements sportifs	103	10,2%	66	8,9%	169	9,7%
Politique de la ville et développement local	78	7,7%	60	8,1%	138	7,9%
Environnement	38	3,8%	79	10,7%	117	6,7%
Développement de la vie associative	65	6,4%	37	5,0%	102	5,8%
Autres	136	13,4%	94	12,7%	230	13,1%
Non Réponses	11	1,1%	4	0,5%	15	0,9%
Total	1012	100,0%	738	100,0%	1750	100,0%

Les réponses "autres" figurent intégralement en annexe. Ce sont le plus souvent des précisions sur les domaines d'activité cochés. Elles détaillent parfois le public ("*séjours de vacances adultes handicapés, orchestre jeune*"...), l'activité ("*multimédia, gestion du patrimoine culturel, expositions artistiques*"...)...

Parmi les modalités récurrentes dans les "autres" non prévues dans le questionnaire, citons :

- Les cantines ;

- La petite enfance ;
- L'information jeunesse ;
- L'insertion ;
- Le tourisme.

Selon le profil de modalités¹² réalisé sur cette question, les entreprises qui ont comme principal domaine d'activité les **activités culturelles** présentent les spécificités suivantes :

- Elles recourent moins que les autres aux emplois aidés ;
- Elles connaissent une stabilité des effectifs globaux ;
- Elles ont des effectifs à temps partiel supérieurs à 6, des effectifs à temps complet entre 1 et 3, des effectifs pour la famille animation supérieurs à 6.

Les entreprises qui citent en principal domaine d'activité l'**éducation scolaire et périscolaire** sont plutôt des entreprises dont :

- Les effectifs sont supérieurs à 20 ;
- Les effectifs de la famille "animation" sont supérieurs à 6 ;
- Les effectifs totaux et de la famille animation sont en augmentation.

➤ **Les principaux domaines d'activité concomitants**

Le tableau page suivante détaille pour l'ensemble des activités les co-occurrences¹³, ou domaines d'activités les plus souvent cités de façon concomitante.

Les entreprises qui ont pour domaine d'activité l'**éducation scolaire et périscolaire** font pour 25% d'entre elles également des activités culturelles, pour 15% des activités physiques et sportives et de la politique de la ville et du développement local.

Les entreprises actives dans le domaine des **activités culturelles** interviennent également pour 24% d'entre elles dans le domaine de l'éducation scolaire et périscolaire, les activités physiques et sportives (19%) et la politique de la ville et le développement local.

Un tiers des entreprises intervenant dans le domaine des **activités physiques et sportives** agissent également dans le domaine des activités culturelles, un quart dans l'éducation scolaire et périscolaire.

Un quart des entreprises de **la politique de la ville et du développement local** ont également pour domaine d'activité l'éducation scolaire ou périscolaire et les activités culturelles.

Les autres concomitances sont données dans le tableau suivant.

¹² - Le profil de modalité est un traitement qui permet d'évaluer le comportement spécifique d'une population ou sous-population en la comparant au comportement de la population totale. Le profil de modalité pointe tous les écarts significatifs par rapport à la moyenne. Les profils de modalités indiquent des caractéristiques *relatives* d'une sous-population, et non ses caractères *absolus*.

¹³ - La co-occurrence consiste en un croisement de la question par elle-même. Elle permet de faire apparaître les modalités les plus fréquemment cités de manière concomitante. Sur cette question à réponses multiples, elle permet par exemple de savoir quels autres domaines d'activités ont été cochés par les entreprises ayant indiqué l'éducation scolaire et périscolaire.

Co-occurrence des domaines d'activité (Q2)

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	Total
A Education scolaire et périscolaire		15%	25%	6%	1%	2%	6%	5%	17%	4%	8%	2%	2%	1%	6%	100%
B Activités physiques et sportives	27%		36%	6%	2%	1%	3%	2%	9%	4%	5%		1%	2%	3%	100%
C Activités culturelles	24%	19%		4%		6%	2%	2%	16%	5%	9%	2%	3%	3%	5%	100%
D Loisirs récréatifs	31%	16%	21%		2%	1%	5%	2%	8%	4%	3%	1%	1%	1%	6%	100%
E Gestion d'équipements sportifs	17%	33%	7%	10%		10%			3%	3%	7%				10%	100%
F Gestion d'équipements culturels	12%	5%	35%	1%	2%		2%	8%	10%	1%	13%	2%	2%	1%	7%	100%
G Accueil et hébergement	31%	10%	11%	6%		2%		14%	9%	4%	4%		3%	1%	4%	100%
H Environnement	18%	3%	7%	1%		5%	9%		10%	12%	15%	5%	4%		10%	100%
I Politique de la ville et développement local	26%	8%	24%	2%		3%	2%	4%		5%	10%	1%	7%	1%	7%	100%
J Formation	12%	7%	17%	3%		1%	3%	11%	10%		21%	2%	5%		8%	100%
K Développement de la vie associative	15%	5%	19%	1%		4%	2%	8%	13%	13%		2%	9%	1%	8%	100%
L Activités scientifiques et techniques	22%	2%	21%	1%		3%		18%	7%	6%	10%		2%	1%	6%	100%
M Action citoyenne	12%	2%	14%	1%		2%	3%	5%	22%	7%	22%	1%			8%	100%
N Activités "seniors"	17%	16%	34%	1%		1%	3%	1%	12%	1%	4%	1%	1%		7%	100%
O Autres (précisez)	18%	5%	16%	3%	1%	4%	2%	9%	15%	7%	12%	2%	5%	2%		100%
Total	18%	10%	18%	3%	1%	3%	3%	5%	12%	5%	9%	2%	4%	1%	6%	100%

Tableau : % Lignes

En 2001, les couples d'activités principales les plus souvent citées étaient les suivants.

Couples d'activités principales les plus souvent cités en 2001

Domaine 1	Domaine 2
Scolaire et périscolaire	Culture et éducation
Activités physiques et sportives	Culture et éducation
Culture et éducation	Territoire
Scolaire et périscolaire	Séjours de vacances

Les 3 premiers couples d'activités sont donc identiques en 2001 et 2004.

Dans la suite de l'analyse, et pour le croisement avec d'autres variables, le domaine d'activités est réduit à une dimension simple, résumée par le domaine d'activité cité en rang 1 par l'entreprise, ie son principal domaine d'activités. Pour des raisons de simplification et des nécessités de traitement, **les 14 domaines d'activité ont parfois été agrégés en 7 domaines** :

- Education scolaire et périscolaire (24%) ;
- Activités physiques et sportives (9%) et gestion d'équipements sportifs (0,2%) ;
- Activités culturelles (30%) et gestion d'équipements culturels (2%) ;
- Environnement (7%) ;
- Politique de la ville et développement local (8%) ;
- Développement de la vie associative (6%) ;
- Autres : loisirs récréatifs (2%), accueil et hébergement (2%), formation (1%), activités scientifiques et techniques (1%), action citoyenne (2%), activités senior (0,2%), autres (4%).

➤ **Le principal domaine d'activité et l'effectif de l'entreprise**

L'activité principale de l'entreprise est rapprochée de son effectif. L'effectif choisi pour le croisement est l'effectif total hors personnel pédagogique occasionnel (*cf. infra*).

Principal domaine d'activité (Q2) et effectif hors personnel pédagogique occasionnel (Q3) de l'entreprise (% lignes)

	De 1 à 5	De 6 à 9	De 10 à 19	20 et plus	Total
Education scolaire et périscolaire	45%	14%	19%	22%	100%
Activités physiques et sportives et gestion d'équipements sportifs	61%	11%	15%	13%	100%
Activités culturelles et gestion d'équipements culturels	51%	15%	19%	14%	100%
Autres	57%	16%	15%	12%	100%
Environnement	58%	20%	14%	9%	100%
Politique de la ville et développement local	51%	17%	14%	17%	100%
Développement de la vie associative	69%	16%	8%	8%	100%
Total	53%	15%	17%	15%	100%

Tableau : % Lignes

Les écarts significatifs par rapport à la moyenne sont indiqués en grisé.

De nouveau, les principaux écarts significatifs sont les suivants :

- Les entreprises **d'éducation scolaire et périscolaire** sont plus fréquemment que la moyenne de grandes entreprises (effectif hors personnel pédagogique occasionnel supérieur à 20), moins fréquemment de petites entreprises (effectif inférieur à 5) ;
- Les entreprises **d'activités physiques et sportives** sont plus souvent de petites entreprises (effectif inférieur à 5) ;
- Les entreprises **d'environnement** sont moins fréquemment de grandes entreprises (effectif supérieur à 20) ;

- Les entreprises de **développement de la vie associative** sont plus souvent de petites entreprises (effectif inférieur à 5), moins fréquemment de grandes entreprises (effectif supérieur à 10).

➤ **LA REPARTITION GLOBALE DES EFFECTIFS**

➤ **Des questions de méthode**

Les questions sur les effectifs faisaient explicitement référence à la déclaration annuelle de données sociales (DADS) 2004. Il était demandé aux répondants de s'y reporter pour remplir les tableaux.

La question de la répartition globale des effectifs, question clé de l'enquête, était abordée par plusieurs variables :

- Les effectifs au 31 décembre 2004, répartis entre hommes et femmes et effectifs à temps complet et temps partiel ;
- L'effectif en équivalent temps plein.

Pour l'interprétation des résultats suivants, il importe de garder en mémoire les problèmes de méthode rencontrés par les entreprises répondantes :

- Le nombre d'entreprises répondantes diffère selon les lignes du tableau. Par exemple, certaines entreprises ont donné l'effectif global sans donner la ventilation par sexe ; dans ce cas, les totaux des tableaux de synthèse peuvent différer de la somme "hommes + femmes" ;
- Dans l'effectif global, certains répondants n'ont pas compté les effectifs personnel pédagogique occasionnel. Lorsque cela était possible, ce résultat a été corrigé à partir de la question suivante sur la répartition par emploi des effectifs. **Une nouvelle variable a été créée a posteriori : effectif hors personnel pédagogique occasionnel.** C'est cet effectif qui a été le plus souvent utilisé dans les tris croisés¹⁴ ;
- L'effectif en ETP a souvent été mal rempli. Certaines incohérences ont pu être corrigées à la saisie. Ainsi les ETP manifestement aberrants n'ont pas été pris en compte (ex : 2 individus en temps partiel et 2 en ETP).

➤ **L'effectif total**

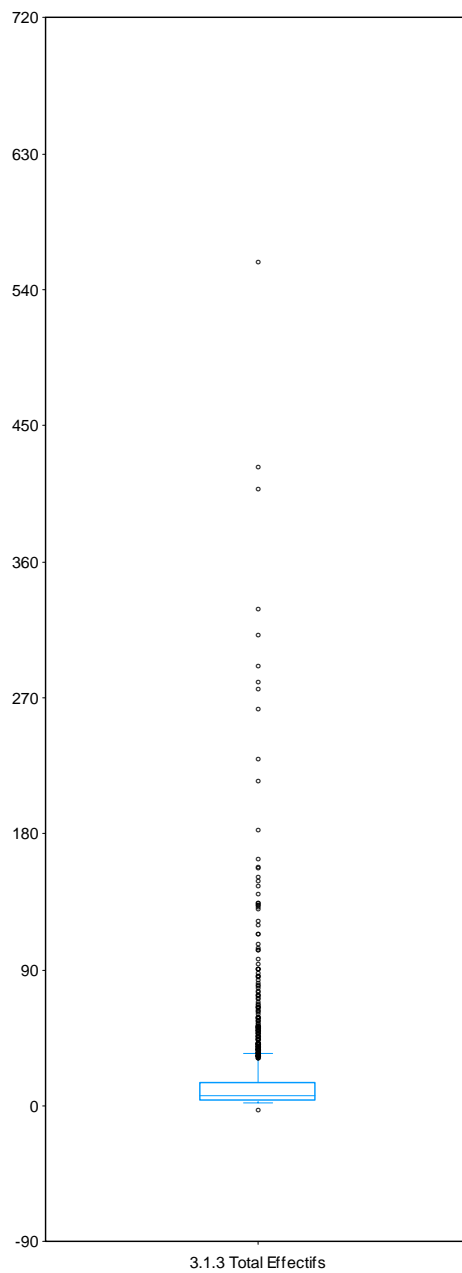
Les **1750 entreprises** de l'enquête¹⁵ ont un effectif global de **26 264 salariés** au 31 décembre 2004.

La dispersion des effectifs peut être représentée par un graphique représentant la dispersion (boîte de dispersion). Dans le graphique ci-après, le rectangle représente la moitié des entreprises de l'enquête : la moitié des entreprises ont entre 2 (1^{er} quartile) et 15 salariés (3^e quartile). Le nombre médian de salariés est 6. Les deux traits horizontaux au-dessus et en dessous du rectangle correspondent au 1^{er} et 10^e décile : 10% des entreprises de l'enquête ont 1 salariés, 10% en ont plus de 34. Les points du graphique représentent les valeurs supérieures au 10^e décile. Pour ces dernières, l'étendue est grande (de 34 à 531 salariés), ce qui explique la valeur relativement élevée de la moyenne (15).

¹⁴ - L'effectif considéré est toujours précisé

¹⁵ - Le taux de non réponse est très faible à cette question : 6 non réponses

Boîte de dispersion



➤ **La répartition hommes/femmes**

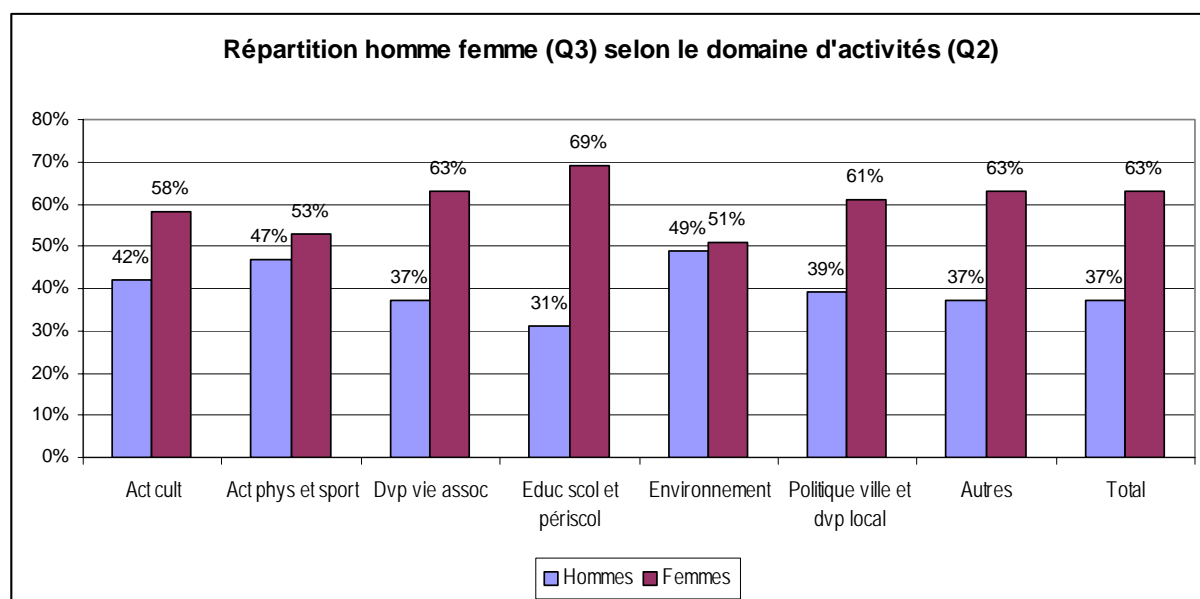
37% des salariés sont des hommes et 63% sont des femmes.

Ce pourcentage est identique à celui de l'enquête de 2001 (respectivement 38% et 62%).

Effectifs hommes et femmes (Q3)

	Somme	% ¹⁶
Effectifs Hommes	8695	37%
Effectifs Femmes	14495	63%
Total Effectifs	23190	100%

La répartition homme-femme varie selon le domaine d'activités. La proportion de femmes est moins importante que la moyenne dans les **activités culturelles**, les **activités physiques et sportives**, **l'environnement**, plus importante dans **l'éducation scolaire et périscolaire**.



La répartition ne varie pas selon l'effectif total de l'entreprise.

➤ **La répartition temps partiel et temps complet**

Les trois quarts des salariés sont à temps partiel, un quart à temps complet.

Effectifs temps partiel et temps complet

	Somme	% ¹⁷
Effectifs à temps complet	6129	26%
Effectifs à temps partiel	17876	74%
Total Effectifs	24005	100%

En 2000, les deux tiers des salariés étaient à temps partiel, un tiers à temps complet. La part de temps complet a diminué depuis 2000.

¹⁶ - % calculé sur la somme des effectifs hommes et femmes déclarés

¹⁷ - % calculé sur la somme des effectifs temps complets et temps partiels déclarés

L'évolution de la répartition temps partiel/temps complet entre 2000 et 2004

Effectifs temps partiel et temps complet. Comparaison 2000-2004

	% 2000	% 2004
Effectifs à temps complet	34%	26%
Effectifs à temps partiel	66%	74%
Total Effectifs	100%	100%

Pour apporter des hypothèses d'explication à cette évolution, les effectifs à temps partiel et complet ont été comparés sur les deux populations des entrants et des constants du fichier Uniformation (*cf. supra*).

	Effectifs salariés			%		
	Totalité	dont constants	dont entrants	Totalité	dont constants	dont entrants
Effectifs à temps complet	6129	4792	1337	26%	25%	29%
Effectifs à temps partiel	17876	14670	3206	74%	75%	71%
Total Effectif	24005	19462	4543	100%	100%	100%

La proportion de temps partiel par rapport à l'effectif salarié total est légèrement plus forte chez les constants mais la différence n'est pas très significative avec les entrants.

Il est possible de mesurer l'évolution de la répartition temps partiel/temps complet pour les 281¹⁸ entreprises ayant répondu aux deux enquêtes (2001 et 2005).

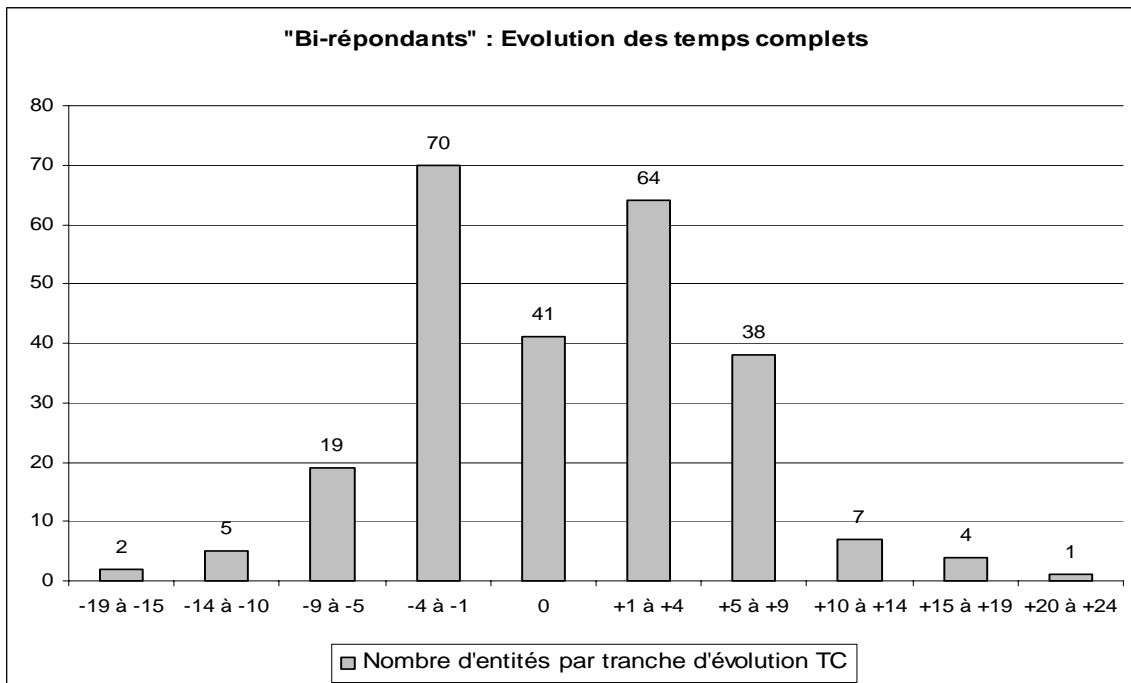
Effectifs à temps partiel et temps complet pour les entreprises ayant répondu aux deux enquêtes

	Effectifs à temps complet	Effectifs à temps partiel	Total effectifs	Taux de temps complet	Taux de temps partiel
2000	947	3113	4060	23%	77%
2004	1851	3876	5727	32%	68%
Evolution 2000-2004	+ 95%	+ 24%	+ 41%		

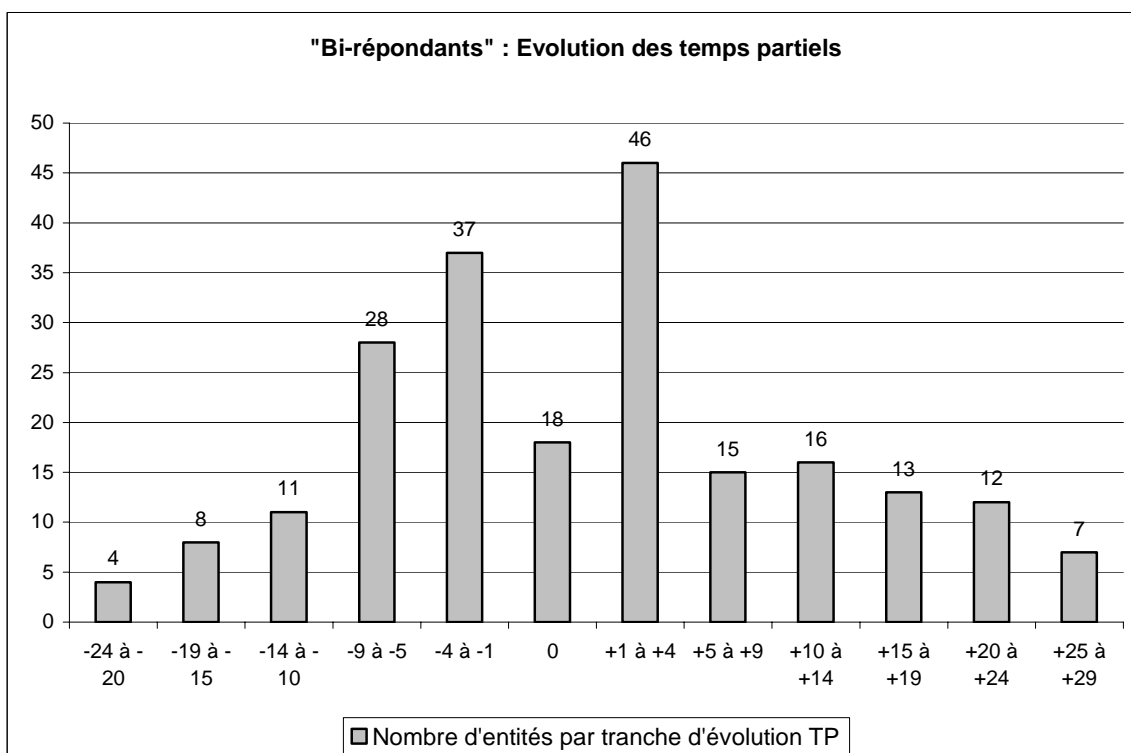
Les entreprises répondantes aux deux enquêtes ont connu une croissance de 41% de leurs effectifs entre les deux dates. La croissance des effectifs à temps complets est très supérieure à celle des temps partiels : les premiers ont quasiment doublé (+95%) tandis que les seconds ont augmenté de 24%.

Ainsi, le taux de temps partiel, qui s'élevait à 77% pour les entreprises répondants aux 2 enquêtes en 2000, est de 68% en 2004.

¹⁸ - Les 281 entreprises ayant répondu aux deux enquêtes (2001 et 2005) n'ont pas exactement les mêmes caractéristiques que les 1750 entreprises ayant répondu à l'enquête 2005 : en particulier, ce sont globalement des entreprises dont l'effectif hors personnel pédagogique occasionnel est plus nombreux. Le détail est donné en annexe.



Parmi les entreprises ayant répondu aux deux enquêtes, 16% ont connu une stabilité de leurs effectifs à temps complet entre 2000 et 2004, 46% une augmentation, 39% une diminution.

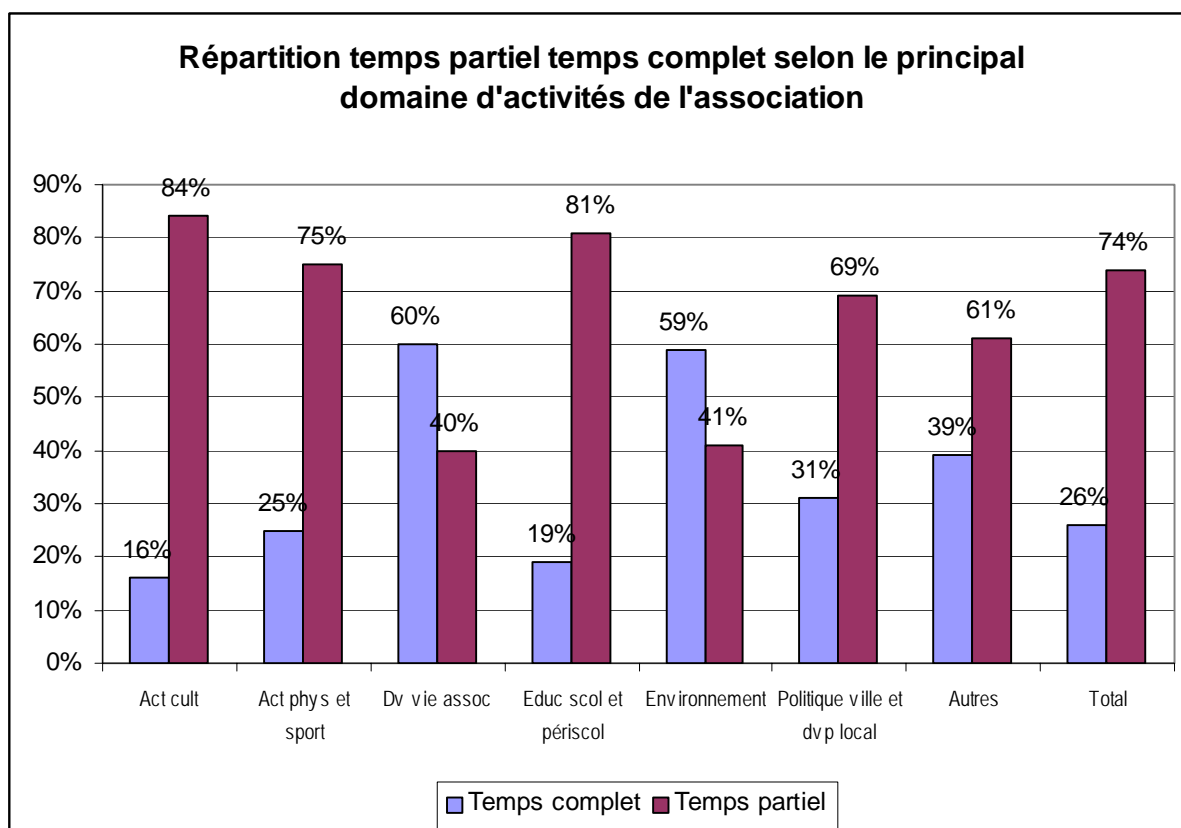


Parmi les entreprises ayant répondu aux deux enquêtes, seuls 7% ont connu une stabilité de leurs effectifs à temps partiel entre 2000 et 2004, 42% une augmentation, 51% une diminution.

La répartition temps partiel-temps complet et le domaine d'activité

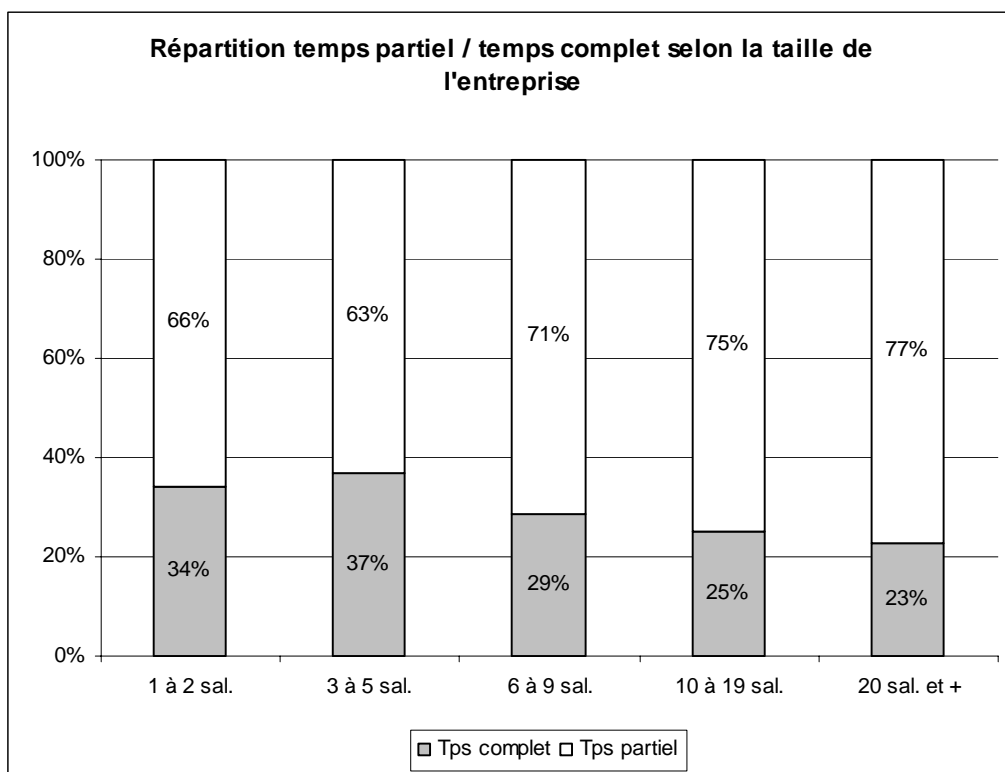
La répartition temps complet-temps partiel varie selon le domaine d'activité principal de l'entreprise. La part de temps partiel est très **supérieure à la moyenne** dans les **activités culturelles** ainsi que dans **l'éducation scolaire et périscolaire**. Elle est très **inférieure** dans le **développement de la vie associative et l'environnement**. Le cas du domaine éducation scolaire et périscolaire s'explique par le profil d'emploi particulier de ces entreprises : la part des emplois occasionnels y est très importante par rapport aux emplois permanents.

En **2000**, la part des temps partiels était inférieure à la moyenne pour les domaines d'activités **environnement** et dans une moindre mesure **territoire**. Ce résultat est conforme à 2004 pour l'environnement. Elle était supérieure à la moyenne en 2000 dans les activités formation et développement de la vie associative. Ce résultat pour le développement de la vie associative est contraire à 2004.



La répartition temps partiel-temps complet et l'effectif global

La part de temps partiel croît avec l'effectif global de l'entreprise (à l'exception des entreprises de 1 ou 2 salariés pour lesquelles la proportion de temps partiel est supérieure à celle des entreprises de 3 à 5 salariés).



➤ Les effectifs en ETP

1296 entreprises (74%) ont répondu à la question sur les ETP. Les effectifs en équivalent temps plein s'élèvent dans l'enquête à 7 759 pour 20 793 salariés dans ces entreprises¹⁹. Le rapport ETP sur effectif total s'élève alors à **0,37 (37%)**. En moyenne, le nombre d'ETP par entreprise est de 6, le nombre médian 3.

Toutefois, ces résultats sont à prendre avec prudence (*cf. supra*).

La répartition des entreprises selon leur rapport ETP/effectif total

Le tableau donne la répartition des entreprises selon leur rapport ETP/effectif total pour la sous-population des entreprises ayant répondu à ces 2 questions.

Répartition des entreprises par classe de rapport ETP/effectif total (Q3)

	Effectifs	Fréquence
Moins de 25%	270	21%
De 25% à moins de 50%	258	20%
De 50% à moins de 75%	209	17%
De 75% à moins de 100%	263	20%
100%	296	23%
Total	1296	100%

Sous-population des répondants à la question sur les ETP

¹⁹ - Sous-population ayant répondu à la question sur les ETP

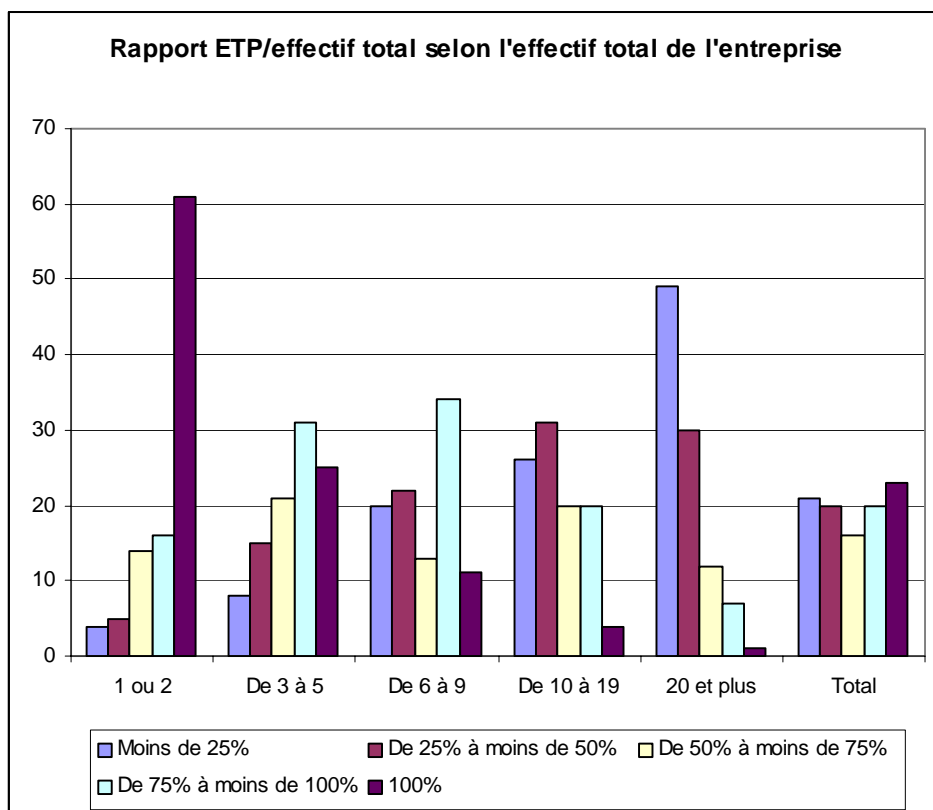
Les entreprises se répartissent à part relativement égale (20% environ) entre les classes. 23% des répondants à la question sur les ETP ont un nombre d'ETP égal à l'effectif total, ie ils n'emploient que des temps pleins.

Le profil de modalité sur cette question donne les résultats suivants :

- **Les entreprises dont le rapport ETP/effectif total est inférieur à 25% :**
 - o Ont plutôt comme domaine d'activité l'éducation scolaire et périscolaire, les activités physiques et sportives et les activités culturelles;
 - o Ont plus que les autres un effectif total supérieur à 10 ;
- **Les entreprises dont le rapport ETP/effectif total est compris entre 25% et moins de 50% :**
 - o Interviennent plutôt dans les domaines des activités physiques et sportives et des activités culturelles,
 - o Ont un effectif total plutôt supérieur à 10 et ont connu une augmentation des effectifs de la famille animation en 2004,
 - o N'ont plutôt pas d'emplois aidés ;
- **Les entreprises dont le rapport ETP/effectif total est compris entre 50% et moins de 75% :**
 - o Agissent essentiellement dans les domaines de l'éducation scolaire et périscolaire et dans une moindre mesure la politique de la ville et le développement local,
 - o Ont connu une augmentation des effectifs de la famille administration-direction en 2004 ;
- **Les entreprises dont le rapport ETP/effectif total est compris entre 75% et moins de 100% :**
 - o Ont plus que les autres comme domaine d'activité *l'environnement, la formation, le développement de la vie associative, l'action citoyenne et l'accueil et l'hébergement,*
 - o Ont un effectif total plus souvent compris entre 2 et 10,
 - o Ont plutôt des emplois aidés ;
- **Les entreprises dont le rapport ETP/effectif total est égal à 100% :**
 - o Ont plutôt comme domaine d'activités *l'environnement, le développement de la vie associative* et les domaines d'activité *"autres"*,
 - o Ont un effectif total inférieur à 6 et ont plutôt connu une stabilité de leurs effectifs en 2004,
 - o Ont plus souvent des emplois aidés.

Le rapport ETP/effectif total et l'effectif total

Le graphique suivant donne le détail du rapport ET/effectif total selon l'effectif total de l'entreprise.

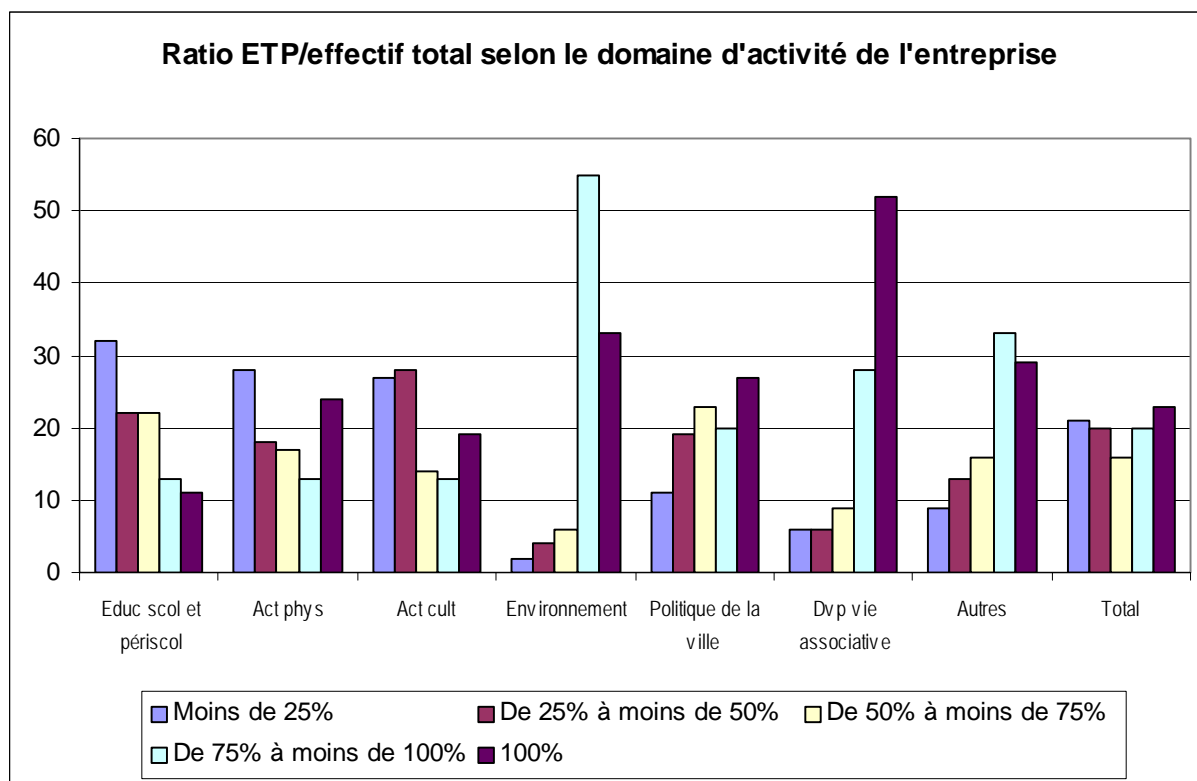


Sous-population des répondants à la question sur les ETP

La courbe des entreprises dont le rapport ETP/effectif total est inférieur à 25% est strictement proportionnel à l'effectif total : la part des entreprises augmente parallèlement à la taille. Inversement, la courbe des entreprises dont le ratio est de 100% est inversement proportionnel à l'effectif total. La part des entreprises ayant un rapport ETP/effectif de 100% est la plus grande dans les petites entreprises (5 salariés et moins).

Le rapport ETP/effectif total et le domaine d'activité

Le rapport du ratio au domaine d'activité des entreprises est fourni dans le graphique ci-dessous.



Les entreprises de **l'environnement** et du **développement de la vie associative** ont un comportement atypique : elles sont beaucoup plus nombreuses que les autres à avoir un ratio ETP/effectif total supérieur à 75% (respectivement 88% et 80% contre 43% au total).

Les entreprises **d'éducation scolaire et périscolaire** sont beaucoup plus nombreuses à avoir un ratio inférieur à 25% (32% contre 21%) et moins nombreuses à n'avoir que des temps complets (11% contre 23%). Cette dernière spécificité s'explique par la présence de personnel pédagogique occasionnel.

➤ **L'effectif total hors personnel pédagogique occasionnel**

Il est souvent apparu plus pertinent de considérer l'effectif total hors personnel pédagogique occasionnel. En effet, à la question sur les effectifs globaux, certaines entreprises y ont adjoint les effectifs personnel pédagogique occasionnel tandis que d'autres ne les ont pas comptabilisées. La variable effectifs hors personnel pédagogique occasionnel a ainsi été calculée à partir des données de l'enquête.

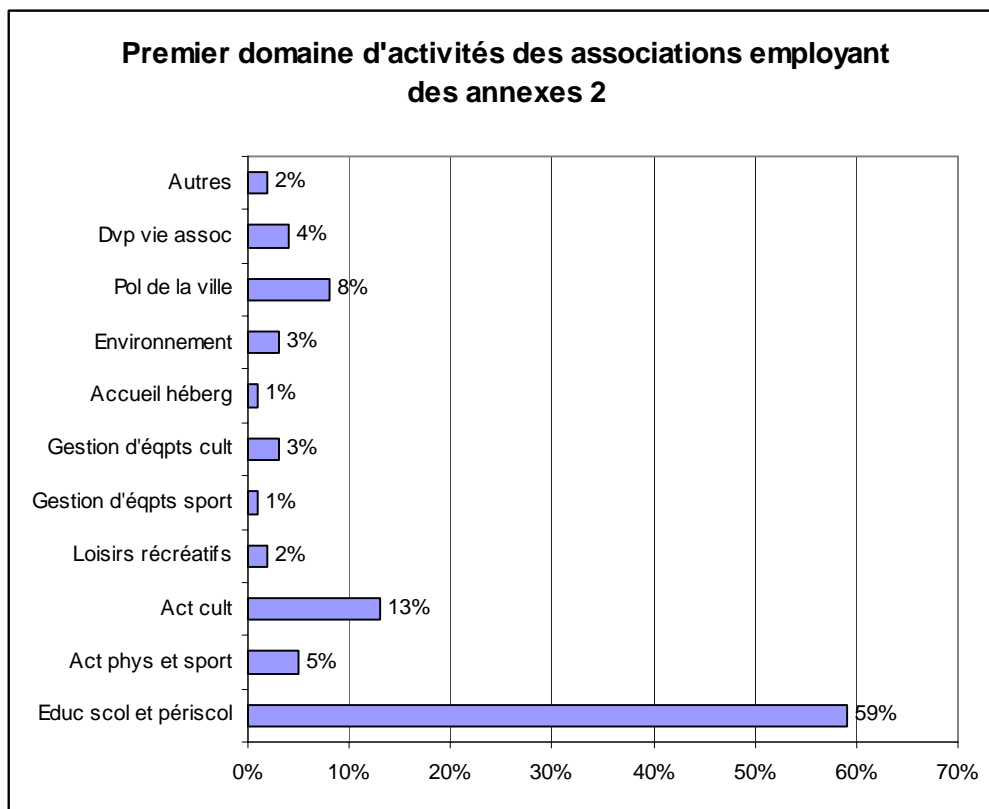
Si l'effectif total s'élève à 26 266 dans l'enquête, l'effectif hors personnel pédagogique occasionnel est de 20 024. 85% des entreprises n'emploient pas de personnel pédagogique occasionnel, 15% en emploient.

Cependant, ce résultat est à prendre avec prudence : une partie des entreprises employant du personnel pédagogique occasionnel ne l'a probablement pas indiqué dans le tableau concerné. Le pourcentage d'entreprises employant du personnel pédagogique occasionnel est certainement supérieur à 15%. En particulier, les entreprises qui font de l'éducation scolaire et

périscolaire²⁰ (près de 40% des entreprises) emploient pour plus du tiers d'entre elles (36%) du personnel pédagogique occasionnel. La variable effectif hors personnel pédagogique occasionnel est à manier avec ces réserves.

L'effectif hors personnel pédagogique occasionnel et le domaine d'activité

Les entreprises employant du personnel pédagogique occasionnel ont pour 59% d'entre elles comme premier domaine d'activités **l'éducation scolaire et périscolaire**, à 13% **les activités culturelles** et 8% **la politique de la ville et le développement local**. Le détail est donné dans le graphique ci-dessous.



Sous-population des entreprises employant du personnel pédagogique occasionnel

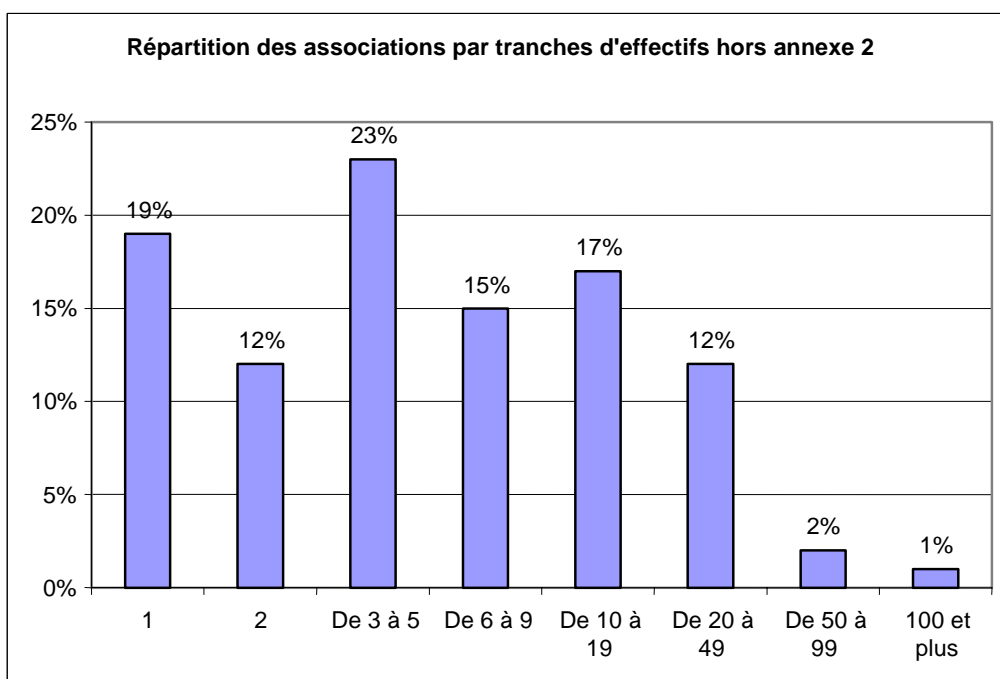
La répartition des entreprises par tranche d'effectif hors personnel pédagogique occasionnel

La répartition des entreprises par tranche d'effectif hors personnel pédagogique occasionnel est présentée dans les tableau et graphique suivants.

²⁰ - La notion d'éducation scolaire et périscolaire est plus large que celle de CLSH

Répartition des entreprises par tranche d'effectif hors personnel pédagogique occasionnel (Q3)

	Effectifs	Fréquence
1	327	19%
2	214	12%
De 3 à 5	394	23%
De 6 à 9	262	15%
De 10 à 19	292	17%
De 20 à 49	206	12%
De 50 à 99	37	2%
100 et plus	18	1%
Total	1750	100%

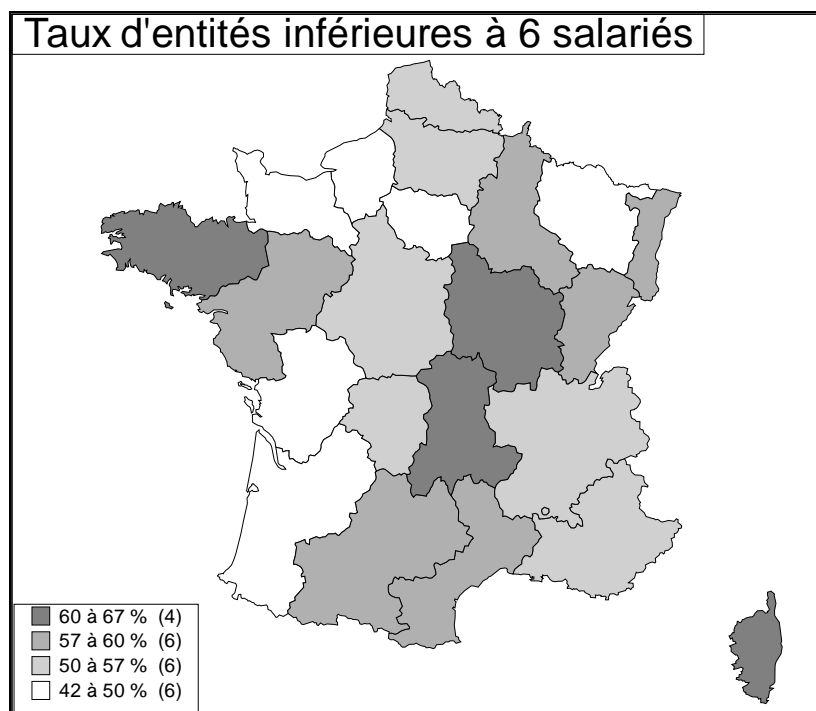


54% des entreprises ont moins de 6 salariés hors personnel pédagogique occasionnel, 69% moins de 10. 3% ont 50 et plus salariés.

Le pourcentage d'entreprises employant moins de 6 salariés hors personnel pédagogique occasionnel (54%) varie selon les régions. La Corse, l'Auvergne, la Bourgogne et la Bretagne sont les régions où la part des entreprises de moins de 6 salariés hors personnel pédagogique occasionnel est la plus grande (respectivement 67%, 65%, 62%, 60%). A l'inverse, l'Île-de-France, le Poitou-Charente et la Lorraine sont les régions où la part de ces entreprises est la plus faible (moins de 43%). Le détail est donné dans le tableau et la carte ci-dessous.

Variations régionales du pourcentage d'entreprises de moins de 6 salariés hors personnel pédagogique occasionnel

Région	Entreprises de moins de 6 salariés hors personnel pédagogique occasionnel	Nombre total d'entreprises	% d'entreprises de moins de 6 salariés hors personnel pédagogique occasionnel
Alsace	28	49	57%
Aquitaine	38	85	45%
Auvergne	33	51	65%
Basse-Normandie	27	60	45%
Bourgogne	45	73	62%
Bretagne	70	117	60%
Centre	37	67	55%
Champagne-Ardenne	20	34	59%
Corse	2	3	67%
DOM		1	0%
Franche-Comté	17	30	57%
Haute-Normandie	19	42	45%
Ile-De-France	86	203	42%
Languedoc-Roussillon	50	87	57%
Limousin	13	25	52%
Lorraine	30	70	43%
Midi-Pyrénées	79	133	59%
Nord-Pas-de-Calais	25	50	50%
Pays-de-Loire	78	137	57%
Picardie	16	29	55%
Poitou-Charentes	31	74	42%
PACA	70	124	56%
Rhône-Alpes	108	206	52%
Total	922	1750	54%



Le profil de modalité sur la question de la répartition des entreprises par tranches d'effectif hors personnel pédagogique occasionnel donne les caractéristiques de chaque sous-population relativement aux autres :

- **Les entreprises dont l'effectif hors personnel pédagogique occasionnel est de 1 salarié :**
 - ont plutôt connu une stabilité de leurs effectifs globaux,
 - n'ont plutôt pas d'emploi aidé,
 - Leur emploi est plutôt un emploi de l'animation,
 - Leur domaine d'activité est plutôt des activités "autres", puis dans une moindre mesure les activités culturelles, le développement de la vie associative, les activités physiques et sportives ;
- **Les entreprises dont l'effectif sans personnel pédagogique occasionnel s'élève à 2 :**
 - ont connu plus que les autres une stabilité de leurs effectifs globaux et de la famille animation en 2004,
 - interviennent plutôt dans le domaine du développement de la vie associative, et dans une moindre mesure dans l'action citoyenne ;
- **Les entreprises dont l'effectif hors personnel pédagogique occasionnel est entre 3 et 5 :**
 - ont plutôt comme domaine d'activité l'environnement ;
- **Les entreprises dont l'effectif hors personnel pédagogique occasionnel est compris entre 6 et 9 :**
 - ont plus que les autres connu une diminution des effectifs en 2004,

- **Les entreprises avec un effectif hors personnel pédagogique occasionnel entre 10 et 19 :**
 - o Elles ont plutôt connu une augmentation de leurs effectifs et des effectifs de la famille animation,
 - o Elles ont un effectif animation plutôt supérieur à 6,
 - o Leur domaine d'activité est plutôt celui des activités culturelles ;

- **Les entreprises dont l'effectif hors personnel pédagogique occasionnel est supérieur à 20 :**
 - o Elles ont souvent des emplois aidés,
 - o Leurs domaines d'activité sont souvent les activités physiques et sportives et l'éducation scolaire et périscolaire,
 - o Leur effectif en ETP est supérieur à 6.

Comparaison avec l'enquête 2001

La comparaison avec l'enquête de 2001 sur la répartition des entreprises par tranche d'effectifs est donnée dans le tableau suivant.

Comparaison de la répartition des entreprises par tranches d'effectif entre 2001 et 2004

	2001		2004	
	Eff.	%	Eff.	%
De 1 à 5	1048	48%	856	49%
De 6 à 10	466	21%	293	17%
De 11 à 20	356	16%	275	16%
De 21 à 50	194	9%	222	13%
De 51 à 100	58	3%	64	4%
101 et plus	47	2%	33	2%
	2170	100%	1743	100%

En 2001 comme en 2004, environ 50% des entreprises sont moins de 6 salariés, et 5% ont plus de 50 salariés.

En 2001, 69% des entreprises ont moins de 10 salariés ; en 2004, ce pourcentage est de 66%. Entre 2001 et 2004, le poids des 6-10 salariés a décrû, celui des 21 à 50 salariés a crû. Ces deux tranches sont celles qui ont connu les plus fortes évolutions entre 2001 et 2004.

Le tableau suivant donne la répartition des entrants et des constants par tranches d'effectifs.

Tranche	Total 2004	Constants	Entrants
1 à 5	49%	36%	67%
6 à 10	17%	17%	16%
11 à 20	16%	20%	10%
21 à 50	13%	18%	5%
51 à 100	4%	5%	1%
101 et plus	2%	3%	0%
Total	100%	100%	100%

Il permet d'identifier 2 évolutions intéressantes :

- La tranche des 1 à 5 salariés a peu évolué entre 2001 et 2004 malgré un profil très différent entre les constants et les entrants. Ceci s'explique probablement par une

symétrie entre le profil des sortants et des entrants. La même remarque peut être faite sur la tranche des 11 à 20 salariés ;

- En revanche, la tranche des 21 à 50 salariés est passé de 9% à 13% entre 2001 et 2004 et ceci n'est pas dû aux nouveaux entrants mais plutôt aux constants qui sont plus nombreux dans cette tranche qu'en 2001.

➤ **L'extrapolation des effectifs au niveau de la branche**

Une extrapolation au niveau de la branche à partir des données de l'enquête est possible en raison de la bonne représentativité de l'échantillon. L'effectif retenu est l'effectif hors personnel pédagogique occasionnel.

Le nombre d'entreprises retenus pour l'extrapolation est celui de la base Uniformation, soit 11 977 entreprises.

La structure des répondants à l'enquête par nombre d'entreprises et nombre de salariés est donnée dans le tableau suivant.

Structure des répondants à l'enquête

	Entreprises	% entreprises	Salariés	% salariés
1-5	922	53%	2242	11%
6-10	303	17%	2302	11%
11-20	271	16%	3961	20%
21-50	188	11%	5762	29%
51-100	36	2%	2415	12%
101 et plus	18	1%	3342	17%
	1738	100%	20024	100%

L'extrapolation à partir des résultats de l'enquête donne la structure suivante pour la branche.

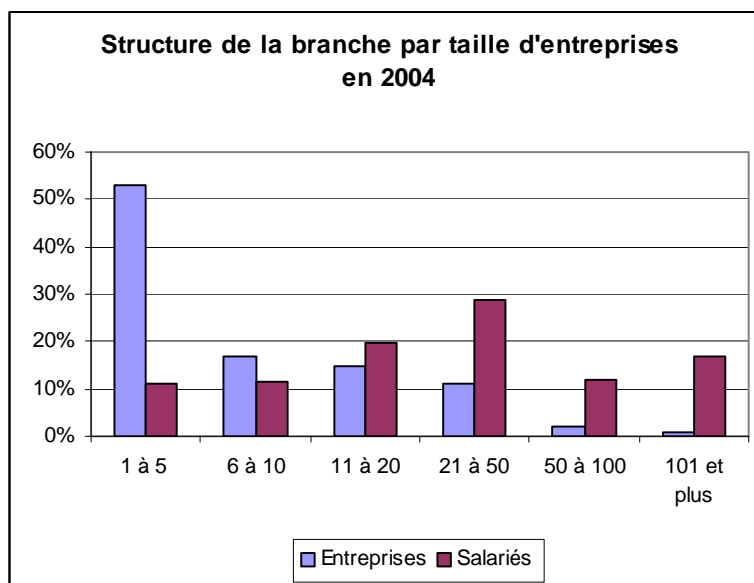
Extrapolation au niveau de la branche

	Nombre d'entreprises estimé	% entreprises	Nombre de salariés estimé	% salariés
1-5	6 348	53%	15 436	11%
6-10	2 036	17%	15 469	11%
11-20	1 916	16%	28 009	20%
21-50	1 317	11%	40 379	29%
51-100	240	2%	16 069	12%
101 et plus	120	1%	22 237	17%
	11 977	100%	137 600	100%

Une extrapolation complémentaire réalisé à partir des effectifs déclarés à Uniformation donne un très faible écart sur le nombre total de salariés estimé (146 632 contre 137 600).

La structure de la branche par taille d'entreprises

Les graphiques ci-dessous donnent une image de la concentration de la branche.



En 2004, les entreprises de moins de 5 salariés représentent 53% des entreprises mais ne regroupent que 11% des effectifs salariés. Inversement, les entreprises de plus de 50 salariés représentent seulement 3% du nombre d'entreprises mais 29% des emplois.

L'extrapolation du nombre d'ETP

L'extrapolation du nombre d'ETP à la branche donne les résultats suivants. Pour rappel, le ratio ETP sur effectif dans la branche est de 0,37. Les ETP s'élèvent à 7 759. Extrapolé à l'effectif total de la branche de 146 632 salariés, l'emploi en ETP de la branche s'établit à 54 716.

➤ **LA REPARTITION DES EFFECTIFS PAR FAMILLE DE METIERS**

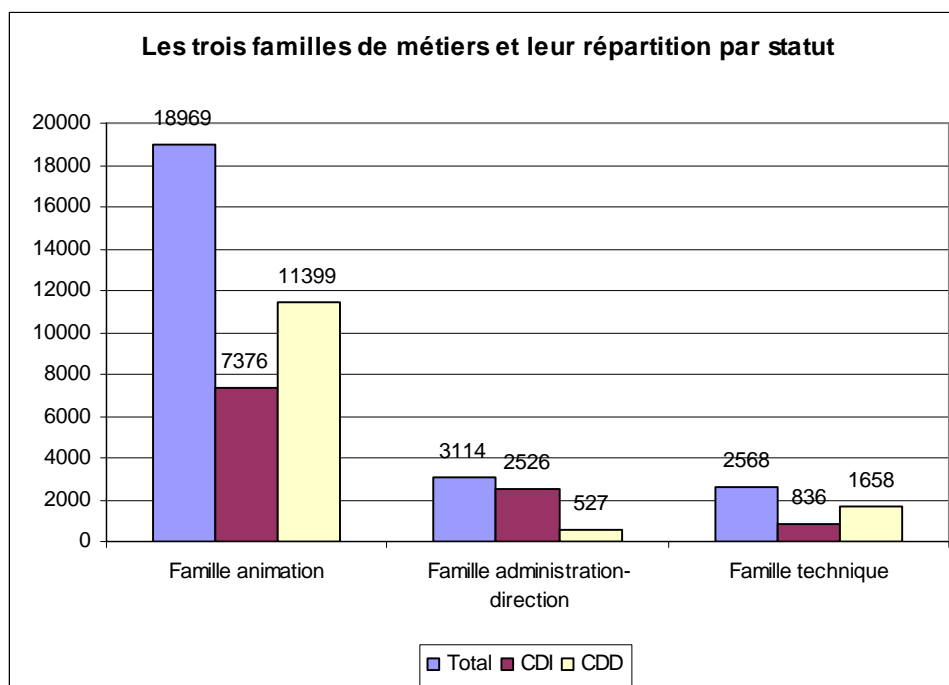
Les trois familles animation, administration-direction, technique se répartissent en 12 métiers ou groupes de métiers, selon une typologie issue du CEP et remaniée de l'enquête 2001.

Le tableau ci-dessous donne les principaux résultats.

Répartition des effectifs par métiers et familles de métiers

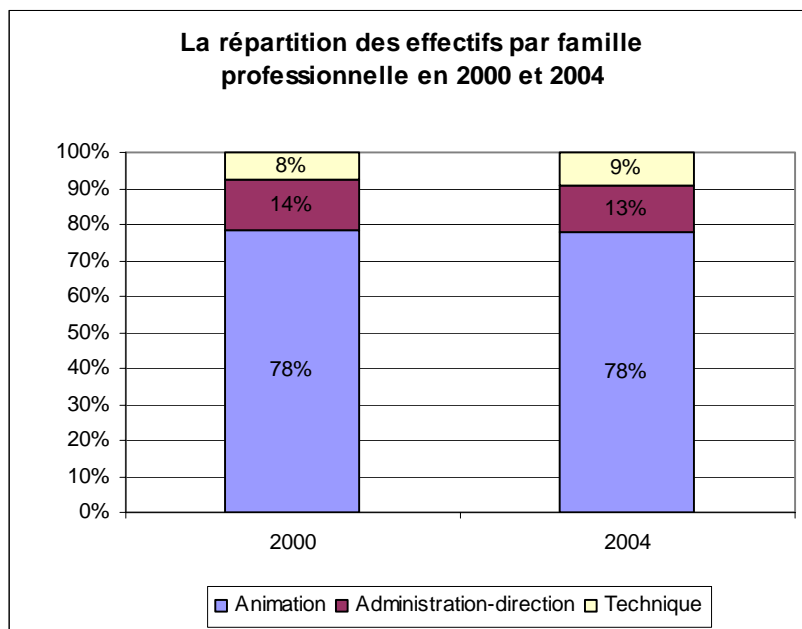
		Effectif inscrit DADS 2004	Dont CDI	Dont CDD
1	Animateur	6 525	2 614	3 814
2	Animateur technicien, professeur	4 935	3 697	1 144
3	Formateur	539	204	319
4	Responsable de secteur, de service, ou d'équipement	773	664	108
5	Personnel pédagogique occasionnel	6 242		6 163
	Total famille animation	18 969	7 376	11 399
6	Directeur, resp de service admin	952	882	59
7	Information et communication	265	193	57
8	Comptabilité et gestion	472	411	59
9	Secrétariat, accueil, personnel administratif	2 512	1 029	356
	Total famille administration-direction	3 114	2 526	527
10	Economat, cuisine	404	186	219
11	Technicien spectacle	263	96	162
12	Personnel de maintenance, surveillance, ménage, service	1 919	565	1 270
	Total famille technique	2 568	836	1 658
	TOTAL	24 651	10 738	13 584

Le nombre de répondants est bien sûr variable pour chaque ligne du tableau : soit l'entreprise n'a pas de personne relevant de ce métier ou famille de métier, soit elle n'a pas répondu²¹. L'extrapolation de ces chiffres à l'échelle de la branche n'est donc pas possible. C'est le rapport des grandeurs qui est significatif.



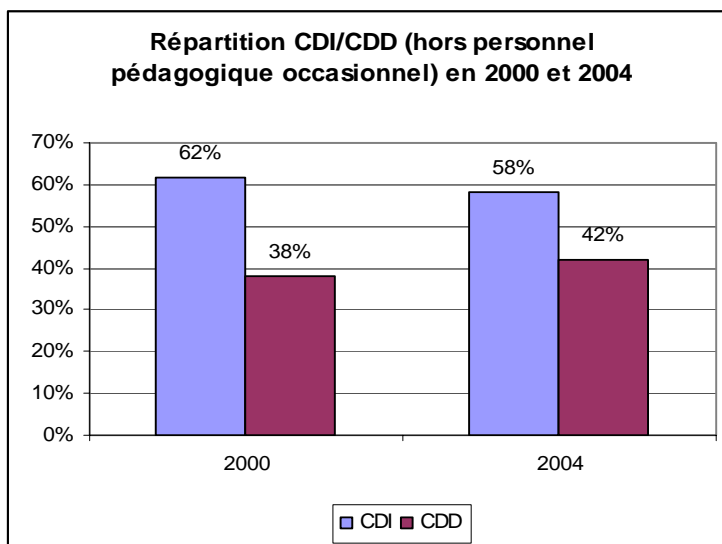
²¹ - Lorsque cela était possible, des corrections ont été opérées à la saisie sur les incohérences à partir des sommes, de la question 5. pour le type de contrat... Une vingtaine d'entreprises de grande taille ont été contactées par téléphone pour des précisions.

Les trois familles sont d'importance inégale, avec une dominante logique de la famille animation.



La part de chacune des familles par rapport à l'effectif global ne varie pas entre 2000 et 2004.

➤ **LA REPARTITION CDI/CDD**



Hors personnel pédagogique occasionnel, les CDI représentent 58% des emplois, les CDD 42%. En 2000, les CDI représentaient 62% des effectifs hors personnel pédagogique

occasionnel, les CDD 38%²². L'évolution entre les deux dates est trop faible pour être significative statistiquement.

Répartition des effectifs identifiés par métier selon leur statut CDI ou CDD (hors personnel pédagogique occasionnel) en 2000 et 2004

	Effectifs			%	
	Effectifs en CDI	Effectifs en CDD	Effectif total	Taux de CDI	Taux de CDD
2000	1546	898	2444	62%	38%
2004	2489	1797	4295	58%	42%

En incluant le personnel pédagogique occasionnel, la répartition CDI/CDD est quasiment identique en 2000 et 2004 (écart non significatif statistiquement)²³.

Répartition des effectifs CDI/CDD avec le personnel pédagogique occasionnel en 2000 et 2004

	CDI	CDD
2000	46%	54%
2004	43%	57%

➤ **L'évolution de la répartition par statut CDI/CDD entre 2000 et 2004**

La stabilité globale du rapport CDI/CDD entre 2000 et 2004 est confirmée par la comparaison entre les populations des entrants et des constants du fichier Uniformation.

Les effectifs CDD et CDI dans les populations des entrants et des constants hors personnel pédagogique occasionnel

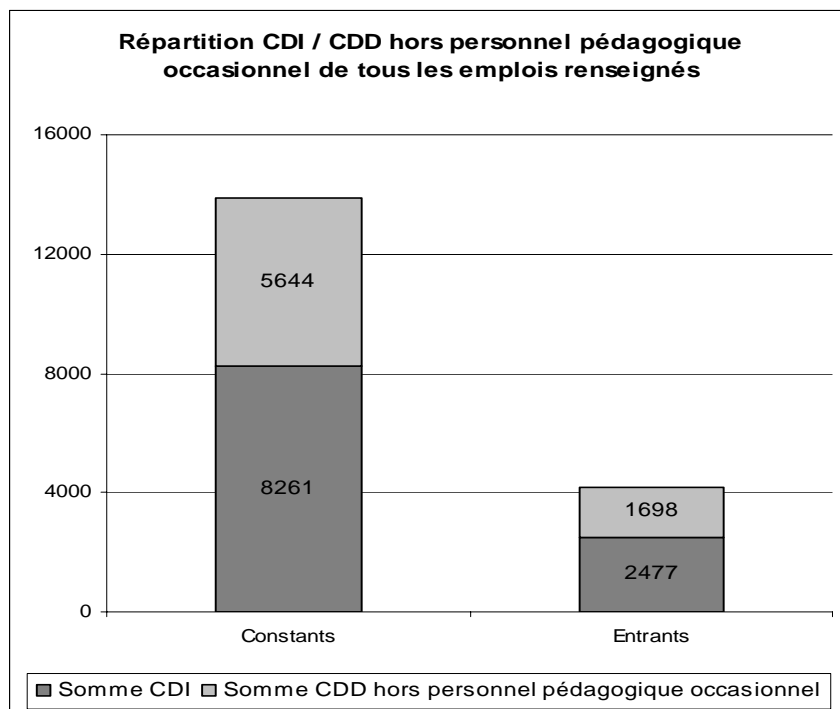
	Constants		Entrants		Pop. totale 2004 ²⁴	
	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%
CDI	8261	59%	2477	59%	10738	59%
CDD	5644	41%	1698	41%	7342	41%
Total	13905	100%	4175	100%	18080	100%

Le rapport des effectifs CDI et CDD hors personnel pédagogique occasionnel des populations des entrants et des constants est identique (59% de CDI, 41% de CDD).

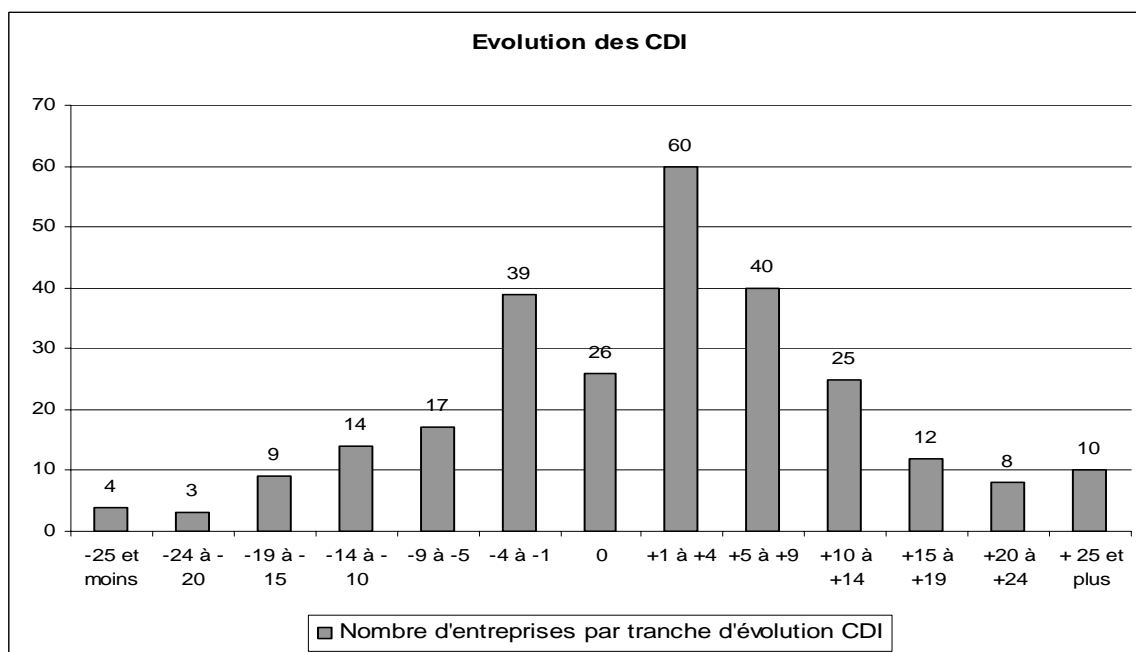
²² - Données issues de la même question de l'enquête 2001 (répartition des effectifs par métiers et statut CDI/CDD). En 2001, la question de la répartition CDI/CDD avait été également posée sur les effectifs globaux ; cette question n'a pas été reprise en 2005. Ce sont les réponses aux mêmes questions qui sont comparées entre les deux enquêtes. En 2000, le taux de CDD calculé à partir de la question sur les effectifs totaux était de 60%, celui calculé à partir de la décomposition par métiers de 54% (dans les 2 cas avec le personnel pédagogique occasionnel).

²³ - Données issues de la même question de l'enquête 2001 (répartition des effectifs par métiers et familles de métiers)

²⁴ - Population totale = constants + entrants



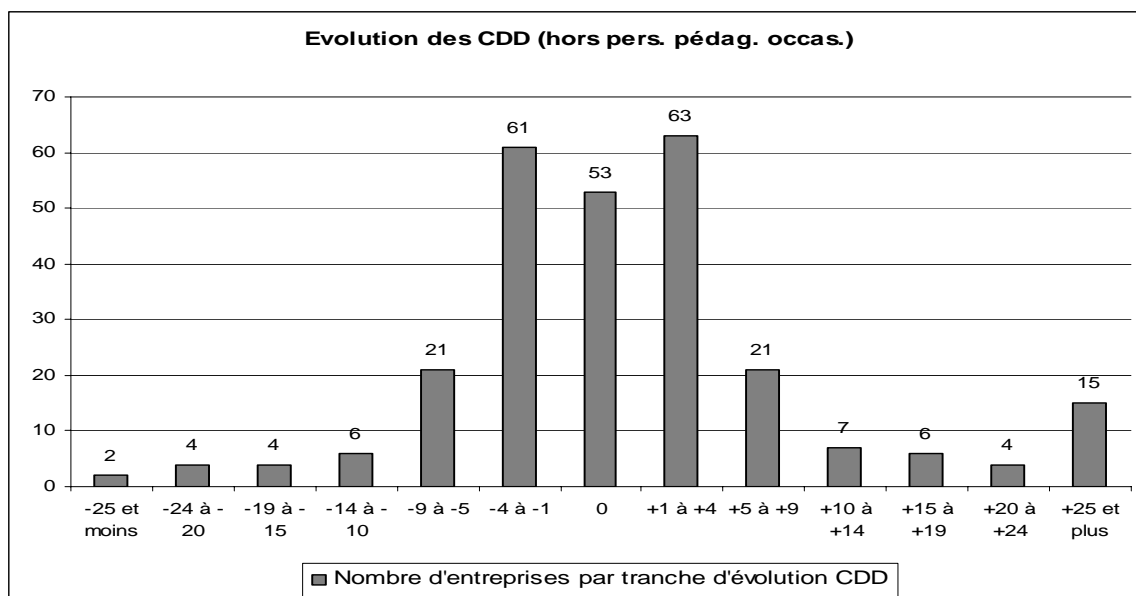
L'analyse qui suit porte sur les **281 entreprises répondantes aux deux enquêtes²⁵** (2001 et 2005), les seules pour lesquelles l'évolution peut ainsi être suivie.



²⁵ - Cf. caractéristiques de cette sous-population en annexe

10% des entreprises répondantes aux deux enquêtes ont connu une stabilité de leurs effectifs en CDI entre 2000 et 2004 (ou une évolution de solde nul), 58% une augmentation et 32% une diminution.

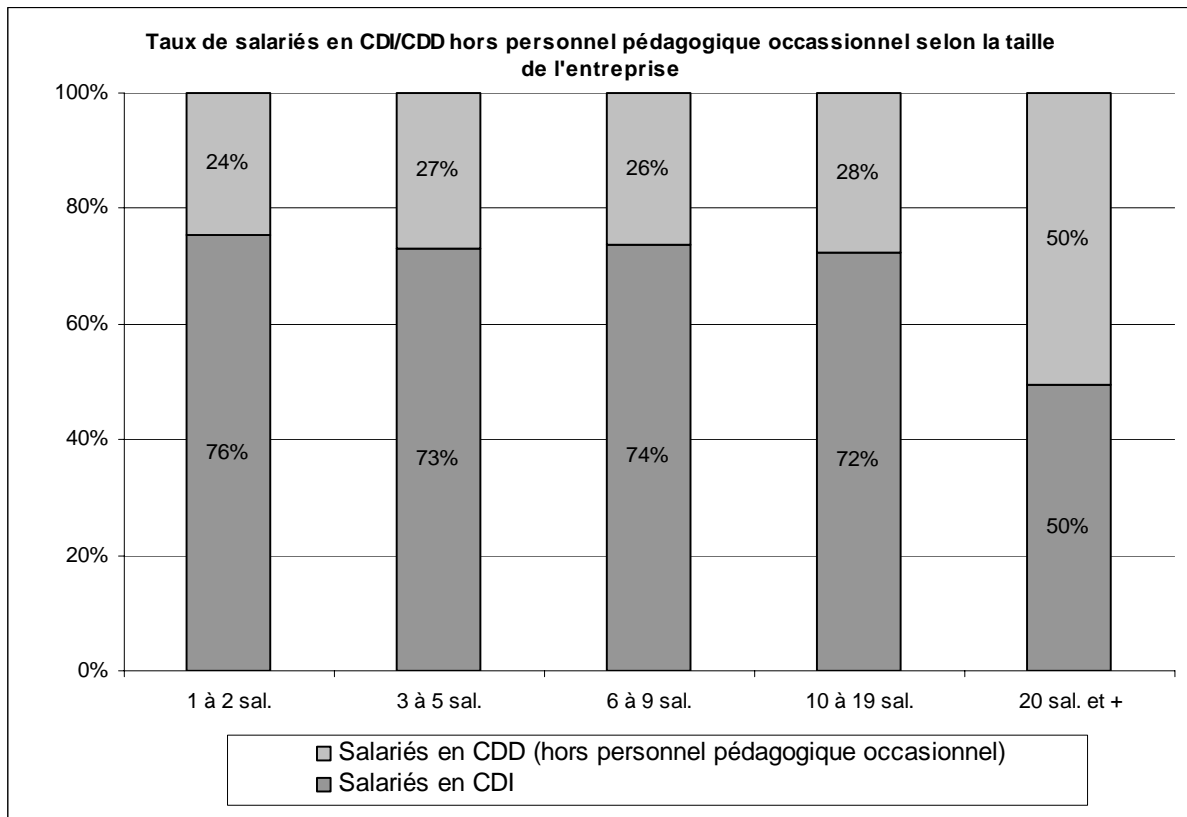
De façon plus détaillée, 22% ont connu une augmentation de 1 à 4 CDI, 15% une augmentation de 5 à 9 et 21% une augmentation plus forte ; 15% une diminution de 1 à 4 CDI et 17% une diminution plus grande.



Analysée par tranche, la variation du nombre de salariés en CDD présente une symétrie parfaite. Un quart des entreprises ayant répondu aux deux enquêtes ont connu une augmentation de 1 à 4 salariés en CDD, un quart une diminution de 1 à 4. **Le nombre d'entreprises ayant connu une augmentation est sensiblement identique au nombre d'entreprises ayant connu une diminution de leurs salariés en CDD.**

Plus globalement, 20% des entreprises ayant répondu aux deux enquêtes ont connu une stabilité de leurs effectifs CDD entre 2000 et 2004 (ou une évolution de solde nul), 43% une augmentation et 37% une diminution.

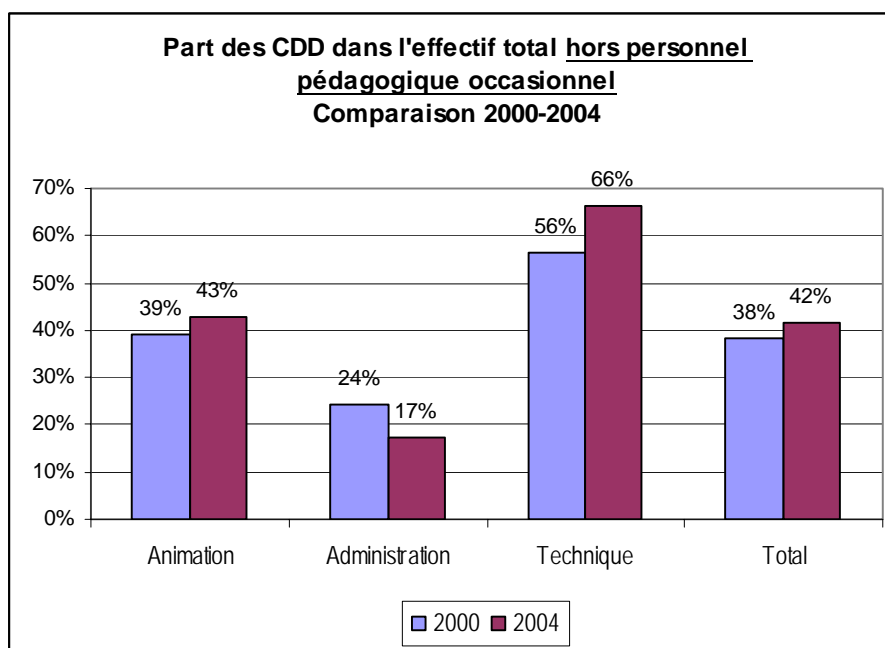
➤ **La répartition des effectifs CDI/CDD selon l'effectif total de l'entreprise**



Hors personnel pédagogique occasionnel, pour les entreprises de moins de 20 salariés, le taux de CDI est d'environ 75% quelle que soit la tranche d'effectifs considérée. En revanche, pour les entreprises de 20 salariés et plus, le taux de CDI est de 50%.

Logiquement, ces dernières impactent fortement le taux global de CDI pour l'ensemble des entreprises (58%).

➤ **La répartition des effectifs CDI/CDD selon la famille de métiers**



La part des CDD est la plus forte dans la famille technique (66%), puis dans la famille animation (43%).

C'est dans la famille technique que la part des CDD hors personnel pédagogique occasionnel a le plus augmenté entre 2000 et 2004 (+ 10%). En revanche, elle a diminué dans la famille administration-direction (- 7%).

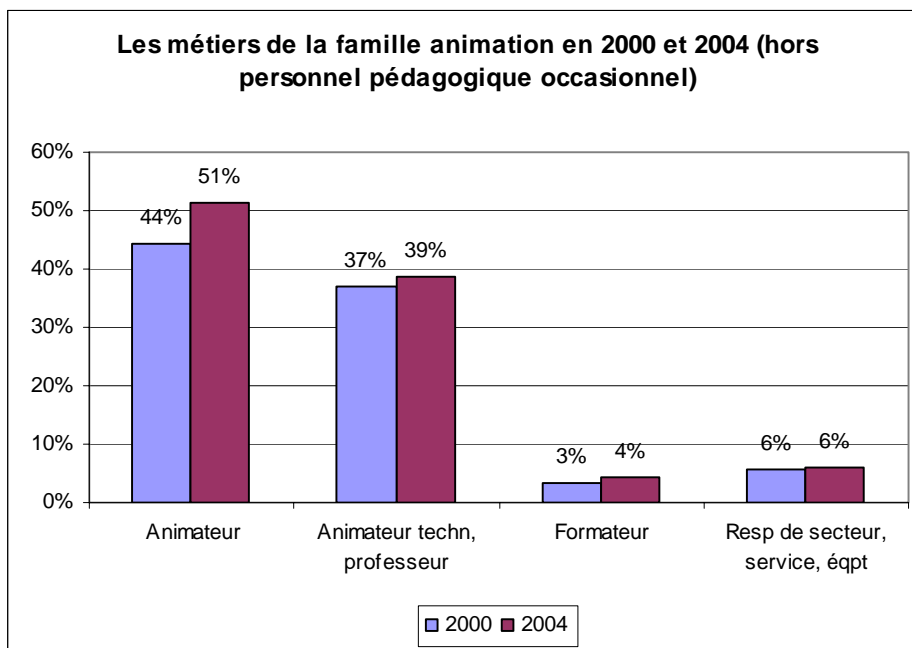
➤ **LES FAMILLES DE METIERS**

➤ **La famille animation**

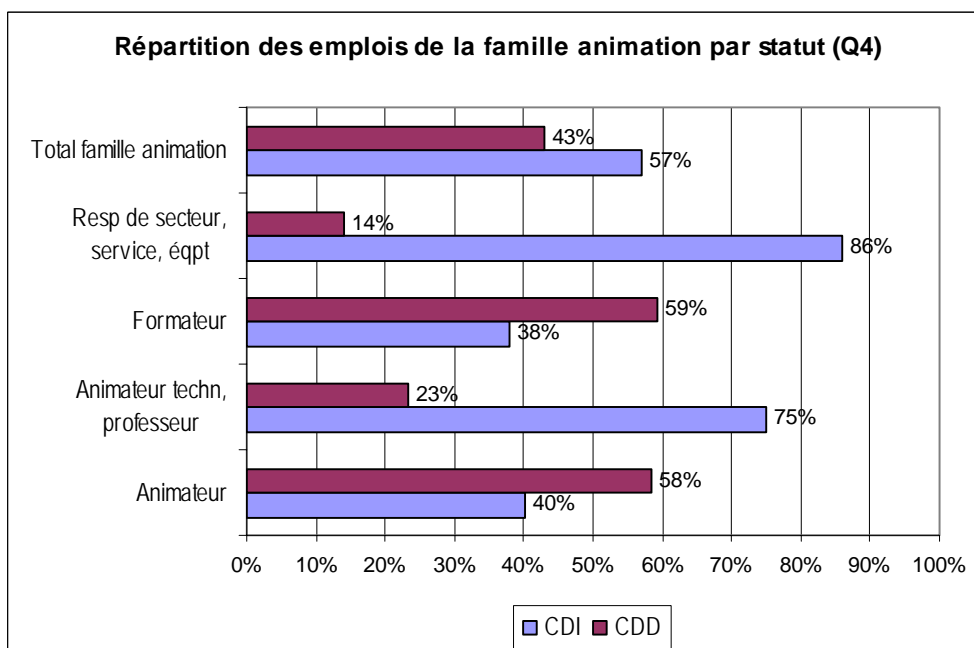
La famille animation est structurée en 5 métiers ou groupes de métiers dans l'enquête :

- **Les animateurs** qui représentent la moitié des effectifs de la famille animation hors personnel pédagogique occasionnel, contre 44% en 2001. C'est la seule différence notable sur la structure de la famille animation hors personnel pédagogique occasionnel entre 2001 et 2004. Ils se répartissent pour moins de 40% en CDI et plus de 60% en CDD ; en 2001, la répartition sur cette sous-famille entre CDD et CDI était d'environ 50%-50% ;
- **Les animateurs techniciens et professeurs** – 39% de la famille animation hors personnel pédagogique occasionnel – sont pour environ les trois quarts d'entre eux en CDI, un quart en CDD ; cette proportion est semblable à celle de 2001 ;
- **Les formateurs**, petite fraction de la population (4%) ;
- **Les emplois d'encadrement** (responsable de secteur, de service, d'équipement), qui représentent en 2001 comme en 2006 6% de la famille animation hors personnel pédagogique occasionnel. La part des CDD a diminué entre 2001 et 2004 (moins de 20% et moins de 15%) ;

- **Le personnel pédagogique occasionnel**, qu'il convient de comptabiliser distinctement (cf. *infra*). Cette sous-population a été étudiée plus haut. Elle représente toutefois plus du tiers des effectifs de la famille animation, contre un quart en 2001.

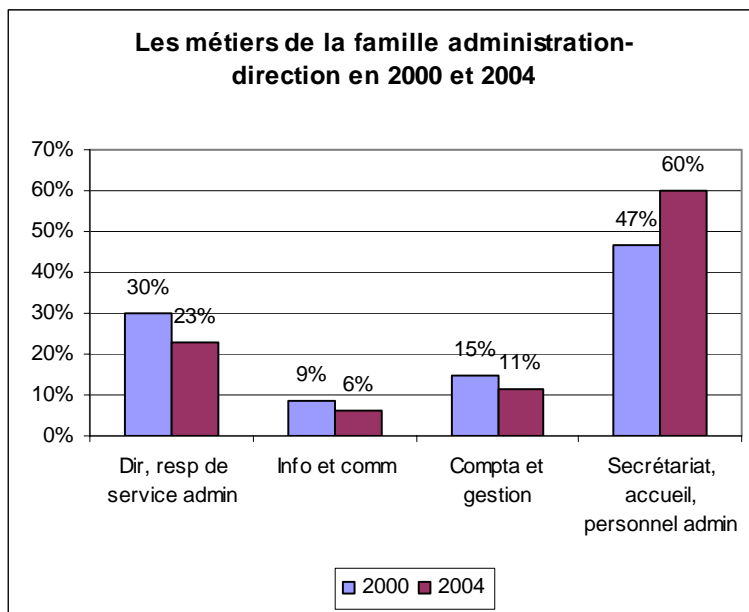


La structure des effectifs animation hors personnel pédagogique occasionnel a peu changé entre 2000 et 2004, hormis l'augmentation de la part des animateurs.

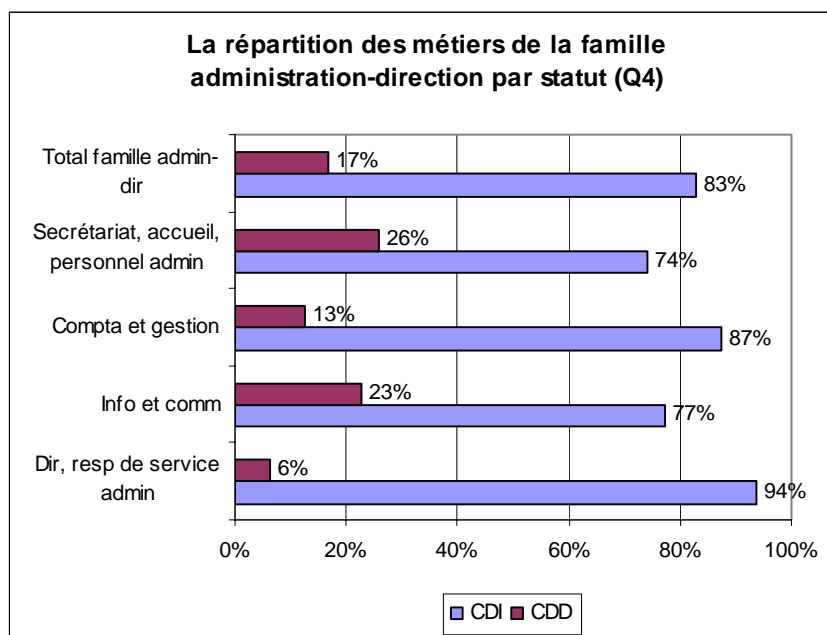


Les écarts de statut CDD-CDI entre ces catégories sont significatifs : les métiers d'encadrement et d'animateurs techniciens sont majoritairement sous CDI (respectivement 86% et 75%) ; en revanche, les animateurs et les formateurs sont pour 40% d'entre eux en CDI.

➤ **La famille administration-direction**

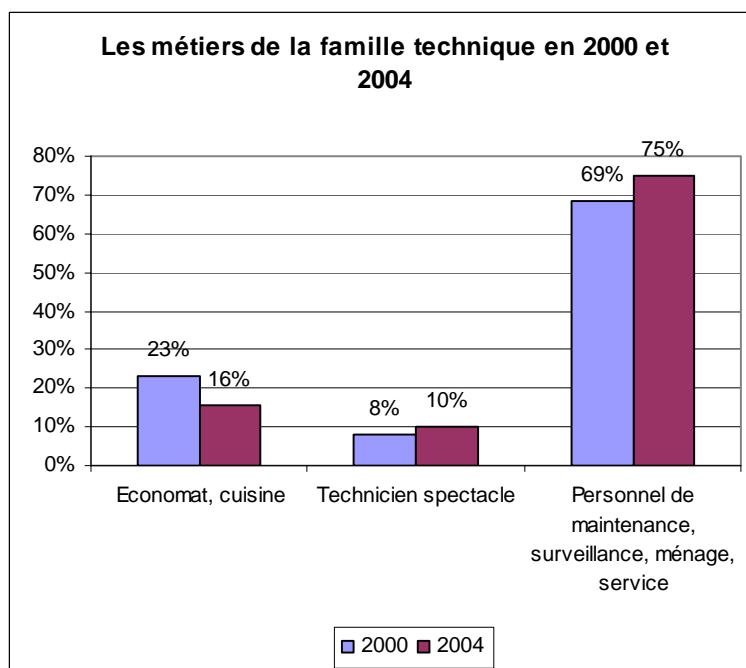


Les différences de structure des emplois de la branche administration-direction peuvent s'expliquer par des différences quant au taux de réponses et par l'agrégation en 2004 dans une même modalité des métiers du secrétariat, de l'accueil et du personnel administratif (catégorie générique). Ainsi la baisse des effectifs des métiers de la comptabilité et de la gestion peut s'expliquer sans doute par un accroissement de la polyvalence ou l'augmentation de l'externalisation.

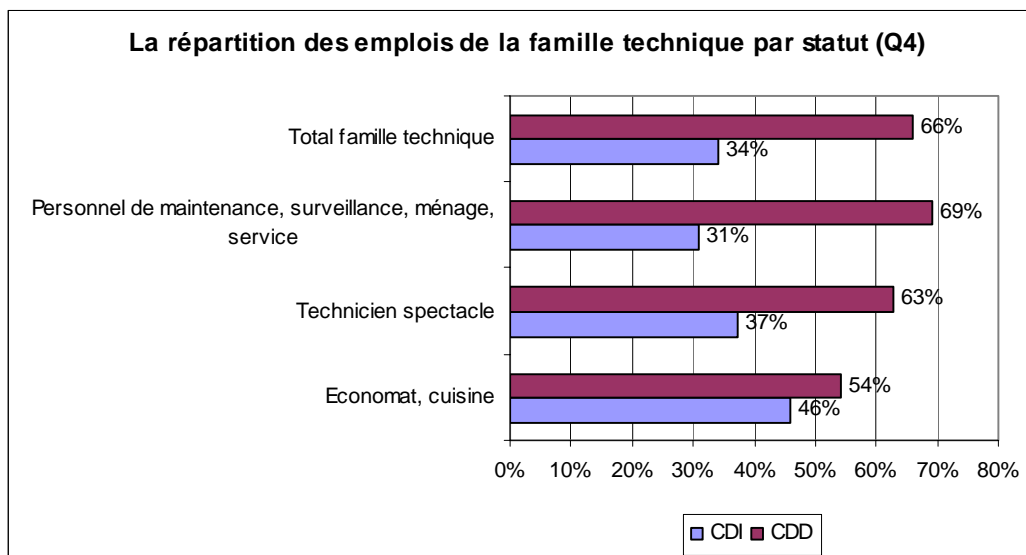


Comparée à la famille animation, la répartition par type de statut fait une large place aux CDI (83%). Cette part était de 76% en 2000 pour l'ensemble de la famille, avec une importance plus marquée des CDD essentiellement sur les métiers de l'accueil ou secrétariat accueil. Entre 2000 et 2004, la part des CDI a augmenté essentiellement pour les métiers de l'information et la communication (73% contre 66%).

➤ La famille technique



Un métier domine largement la famille technique : le personnel de maintenance, surveillance, ménage, service (75% des effectifs de la famille).



Les CDD représentent en moyenne les deux tiers des emplois dans la famille technique ; cette proportion est moindre dans les métiers de l'économat et de la cuisine.

➤ **L'EVOLUTION DES EFFECTIFS**

➤ ***L'évolution des effectifs au cours de l'année 2004***

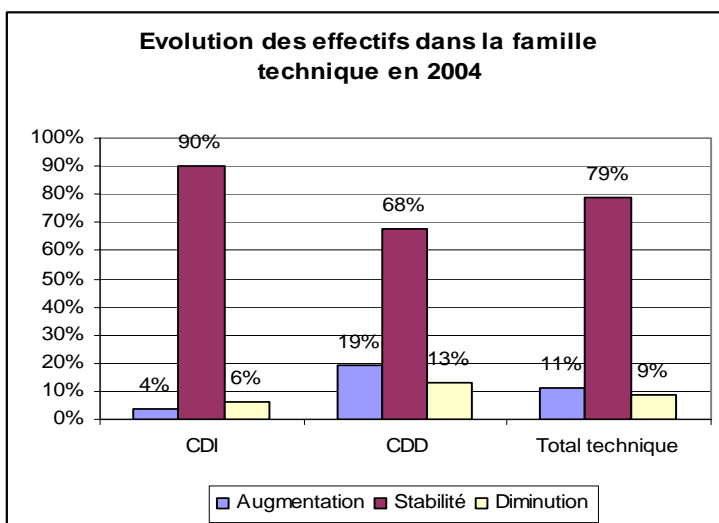
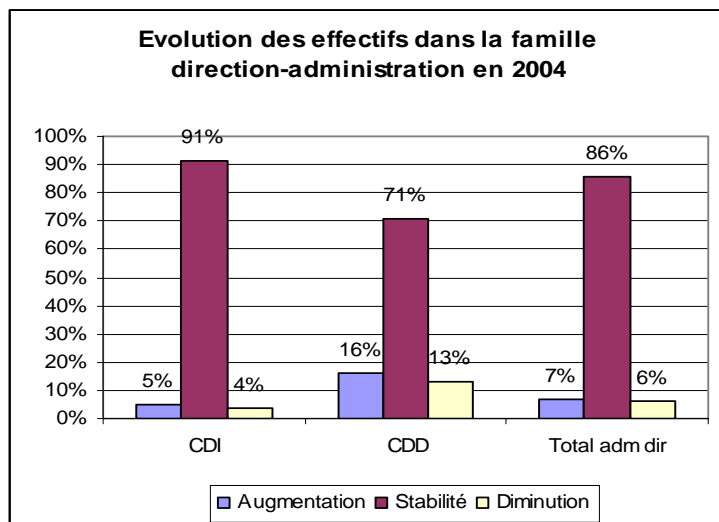
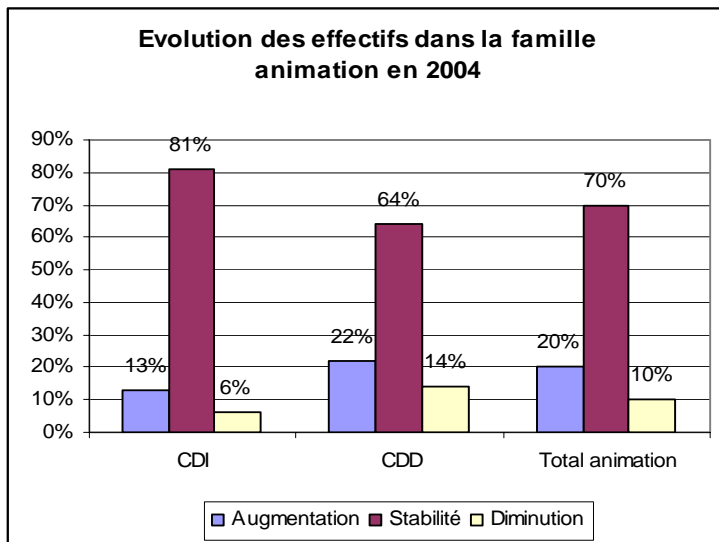
Pour la question sur l'évolution des effectifs au cours de l'année 2004, les répondants devaient cocher pour chaque famille de métiers une modalité parmi les 3 suivantes : augmentation, stabilité, diminution.

Evolution des effectifs au cours de l'année 2004

	Augmentation	Stabilité	Diminution	Total
Effectifs DADS 2004	21%	67%	12%	100%
CDI	13%	81%	7%	100%
CDD	24%	61%	15%	100%

Tableau : % Lignes

Les deux tiers des entreprises ont connu une stabilité de leurs effectifs en 2004. cette stabilité est plus marquée pour la famille technique, et encore plus pour la famille direction-administration. 20% des entreprises ont connu une augmentation de leurs effectifs animation, 11% de leurs effectifs techniques, 7% de leurs effectifs direction-administration. Le détail par famille et type de contrat (CDD/CDI) est donné dans les 3 graphiques suivants.



Pour toutes les familles, l'augmentation est plus marquée pour les CDD que pour les CDI.

Selon le profil de modalités réalisé sur cette question,

- Les entreprises qui ont connu une **augmentation** de leurs effectifs sur l'année 2004 :
 - o Ont connu une augmentation des effectifs pour toute les familles d'emplois,
 - o Ont plutôt connu une augmentation des emplois aidés en 2004,
 - o Ont plus que les autres comme domaine d'activité l'éducation scolaire et périscolaire,
 - o Ont plutôt un effectif égal ou supérieur à 10 ;

- Les entreprises qui ont connu une **stabilité** de leurs effectifs sur l'année 2004 :
 - o N'ont souvent pas d'emplois aidés,
 - o Ont plus souvent un effectif compris entre 1 et 6,
 - o Interviennent plutôt dans les activités culturelles et la gestion d'équipements culturels, ou "autres" activités ;

- Les entreprises qui ont connu une **diminution** de leurs effectifs sur l'année 2004 :
 - o Ont plutôt peu d'emplois aidés et ont connu une diminution de leur nombre en 2004,
 - o Agissent plus souvent dans le domaine de l'action citoyenne,
 - o Ont plutôt des effectifs supérieurs à 6.

Variations des effectifs au cours de l'année 2004 pour l'ensemble des répondants, les constants et les entrants

		Augmentation	Stabilité	Diminution	Total
Toutes entités	Global	21%	67%	12%	100%
	CDI	13%	81%	7%	100%
	CDD	24%	61%	15%	100%
Constants	Global	22%	64%	14%	100%
	CDI	12%	79%	8%	100%
	CDD	25%	58%	17%	100%
Entrants	Global	20%	72%	8%	100%
	CDI	13%	82%	4%	100%
	CDD	22%	65%	13%	100%

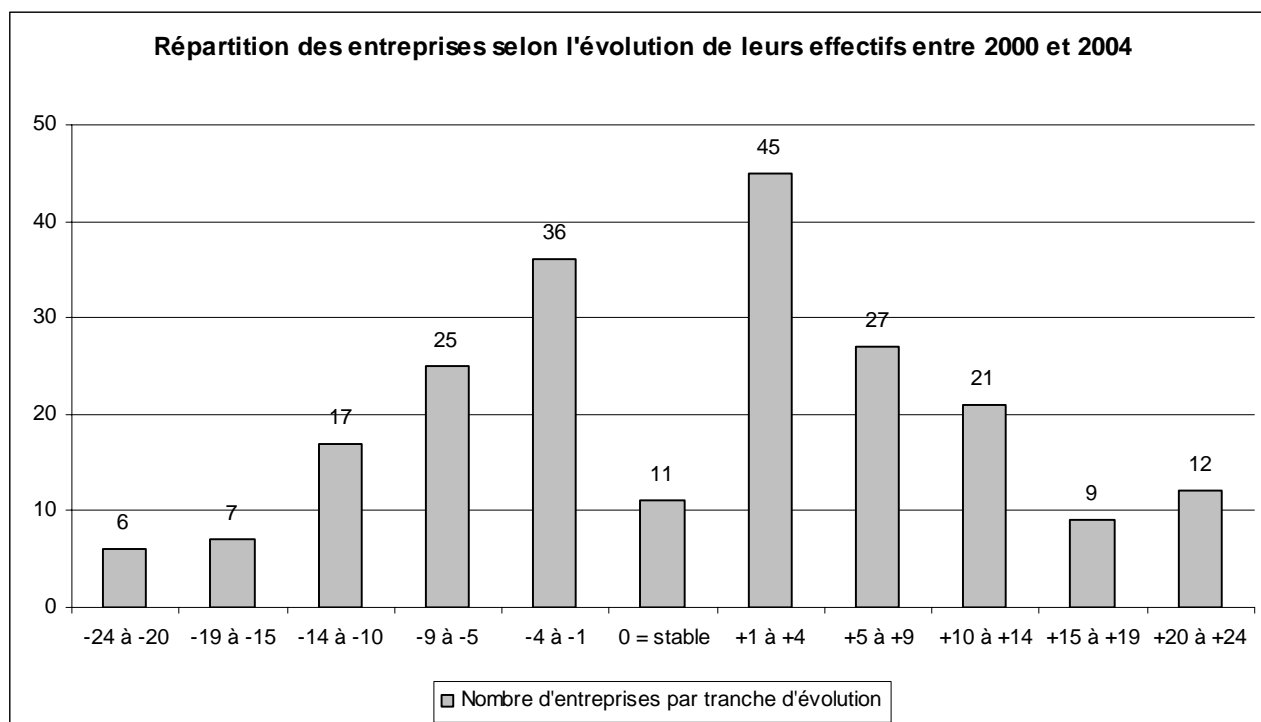
Globalement, les évolutions des effectifs au cours de l'année 2004 sont comparables pour l'ensemble de la population, les entrants et les constants. Les nouveaux entrants n'ont pas de comportement spécifique.

➤ **L'évolution des effectifs entre 2000 et 2004**

Les résultats de l'enquête de 2001 permettent d'étudier la variation des effectifs entre 2001 et 2004 pour les 281 entreprises ayant répondu aux 2 enquêtes.

Pour cela, la variable considérée pour l'évolution des effectifs est la différence entre l'effectif total déclaré par l'entreprise dans l'enquête 2005 et l'effectif total déclaré en 2001²⁶.

²⁶ - Les valeurs aberrantes ont été éliminées.



Parmi les entreprises répondantes aux 2 enquêtes sur la question des effectifs :
- 53% ont connu une augmentation de leurs effectifs entre 2001 et 2004 ;
- 42% ont connu une diminution ;
- 5% ont connu une stabilité.

Parmi celles ayant vu diminuer leurs effectifs, 40% ont connu une diminution de 1 à 4 salariés ; parmi celles ayant connu une augmentation, 40% ont connu une augmentation de 1 à 4 salariés.

Ainsi, 37,5% des entreprises ont connu une augmentation ou une diminution de 1 à 4 salariés.

En moyenne, les entreprises ont connu une augmentation de 1,78 salariés. Hors personnel pédagogique occasionnel, l'évolution moyenne est une diminution de 0,51.

➤ **LES EMPLOIS AIDÉS**

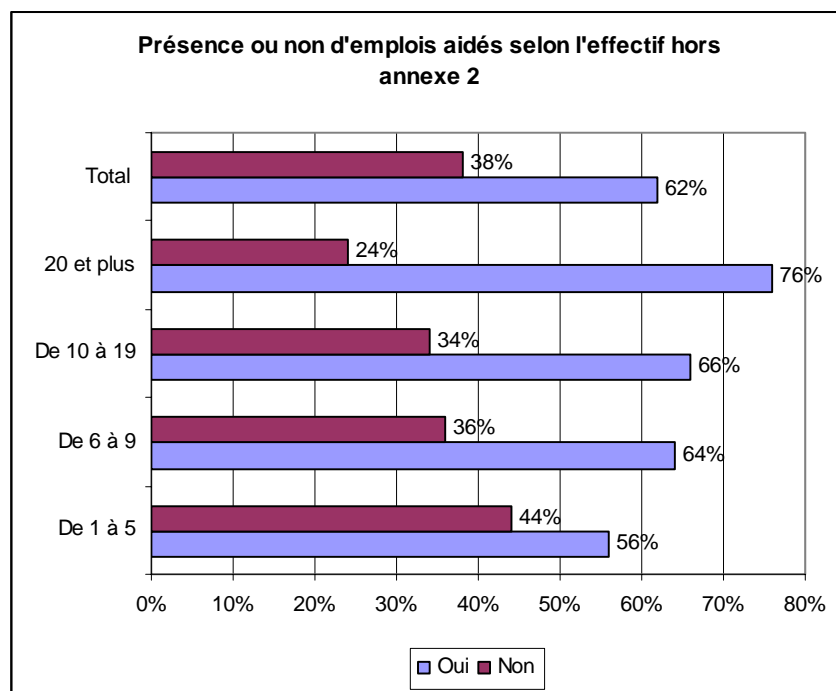
Trois questions portaient sur les emplois aidés dans le questionnaire :

- Présence ou non d'emplois aidés en 2004 (Q6) ;
- Répartition des emplois aidés par type ;
- Evolution des emplois aidés au cours de l'année 2004.

62% des entreprises ont des emplois aidés en 2004, 38% n'en ont pas. Ce chiffre est identique à 2000.

La présence d'emplois aidés croît avec la taille de l'entreprise : un peu plus de la moitié des entreprises de moins de 6 salariés ont des emplois aidés, contre trois quart des entreprises de 20 salariés et plus.

En 2000, le constat était celui d'une faible variation selon la taille de l'effectif.



Les entreprises qui ont des emplois aidés en 2004 sont plutôt dans les domaines d'activités suivants : environnement, politique de la ville et développement local, formation, développement de la vie associative, gestion d'équipements culturels. Celles qui n'en ont pas interviennent plutôt dans les activités physiques et sportives, les activités culturelles, les activités seniors et les "autres".

➤ **La répartition des emplois aidés par type**

L'enquête identifie 3 896 emplois aidés, soit 19% du total des emplois hors personnel pédagogique occasionnel ou 15% de l'effectif total au 31 décembre 2004. En 2001, ce rapport à l'effectif total était de 13%.

La répartition par famille des emplois aidés est la suivante :

- 2 133 dans la famille animation, soit 55% du total des emplois aidés ;
- 961 dans la famille administration-direction, soit 25% du total ;
- 832 dans la famille technique, soit 21% du total.

Les emplois aidés représentent :

- 17% des effectifs de l'animation hors personnel pédagogique occasionnel,
- 31% des effectifs de la famille administration-direction,
- 32% des effectifs techniques.

La répartition détaillée des types d'emplois aidés par métiers est donnée dans le tableau suivant. Elle montre :

- **La moitié du total des emplois aidés se concentre sur les animateurs (40%) et les animateurs techniciens ou professeurs (10%) ;**

- **La prédominance des emplois jeunes** dans l'ensemble des emplois aidés (41% du total), suivis par les CES (21%) puis les CEC/CRE/CIE (17%) ;
- **Le faible nombre de contrats d'apprentissage** (57 au total) **et de contrats en alternance** (52). Les premiers concernent majoritairement la famille animation, les seconds se partagent à part égale entre les familles animation et administration-direction ;
- **La concentration des emplois jeunes dans la famille animation** (75% du total des emplois jeunes), et notamment pour les emplois d'animateur (54% du total des emplois jeunes) ;
- **Les postes Fonjep se répartissent à part quasi égale sur la famille animation (surtout les animateurs) et la famille administration-direction (essentiellement les directeurs et responsables de service administratif) ;** il en est de même pour les CEC/CRE/CIE, qui concernent essentiellement les animateurs et les métiers du secrétariat, de l'accueil et du personnel administratif ;
- **Les CES se concentrent majoritairement sur la famille technique** (environ les deux tiers du total des CES).

Détail des emplois aidés

	Emplois jeunes	Postes Fonjep	CES	CEC, CRE, CIE	Contrat en alternance	Contrat d'apprentissage	Autre
Animateur	868	104	208	190	25	31	168
Animateur technicien, professeur	181	26	8	15	1	1	81
Formateur	24	4	1	8	0	0	2
Resp de secteur, service, équipement	149	63	3	13	0	2	12
Total famille animation	1199	193	202	225	24	34	256
Directeur, resp de service admin	71	144	3	20	0	1	24
Information et communication	96	18	5	6	2	1	5
Comptabilité et gestion	37	4	2	41	6	3	5
Secrétariat, accueil, personnel administratif	135	10	86	167	17	14	36
Total famille administration-direction	345	172	95	236	26	19	68
Economat, cuisine	6	1	22	27	1	0	1
Technicien spectacle	32	1	23	6	1	3	2
Maintenance, surveillance, ménage, service	21	1	480	167	0	1	37
Total famille technique	60	5	524	197	2	4	40
Total	1604	370	821	658	52	57	364

Parmi les principaux "**autres contrats aidés**" mentionnés par les répondants figurent :

- Adulte relais ;
- CIVIS ;
- CAE ;
- Emploi associatif ;
- PARE ;
- RMA ;
- ILE ;
- CAR ;
- Contrat emploi de proximité.

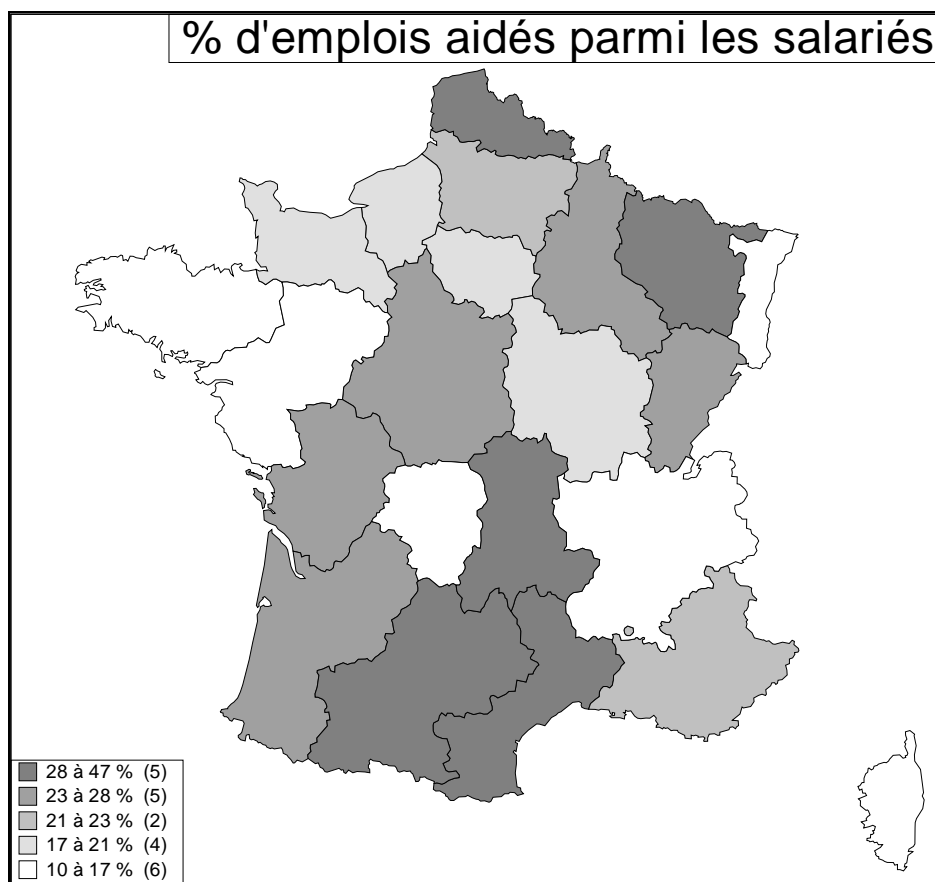
➤ **La répartition des emplois aidés par région**

Répartition régionale des emplois aidés

Région	Nombre total d'emplois aidés	% des emplois aidés par rapport au total des emplois ²⁷
Alsace	98	12%
Aquitaine	217	25%
Auvergne	220	47%
Basse-Normandie	103	17%
Bourgogne	144	18%
Bretagne	168	14%
Centre	149	25%
Champagne-Ardenne	88	24%
Corse	2	15%
DOM	4	22%
Franche-Comté	62	24%
Haute-Normandie	87	18%
Ile-De-France	543	17%
Languedoc-Roussillon	211	30%
Limousin	44	15%
Lorraine	233	28%
Midi-Pyrénées	351	28%
Nord-Pas-de-Calais	166	29%
Pays-de-Loire	199	14%
Picardie	53	21%
Poitou-Charentes	222	23%
PACA	312	21%
Rhône-Alpes	250	10%
Taux national	3926	19%

Le pourcentage d'emplois aidés par rapport au total des effectifs hors personnel pédagogique occasionnel est très supérieur à la moyenne en Auvergne (47% contre 19%), puis dans une moindre mesure (environ 30%) en Languedoc-Roussillon, Nord-Pas-de-Calais, Lorraine et Midi-Pyrénées. Il est très inférieur à la moyenne en Rhône-Alpes et en Alsace.

²⁷ - Hors personnel pédagogique occasionnel



➤ **L'évolution des emplois aidés au cours de l'année 2004**

L'exploitation de cette question ne permet pas de savoir si le nombre d'emplois aidés a augmenté ou diminué en volume dans l'ensemble de la branche, mais de connaître le nombre d'entreprises qui ont vu leur nombre d'emplois aidés évoluer.

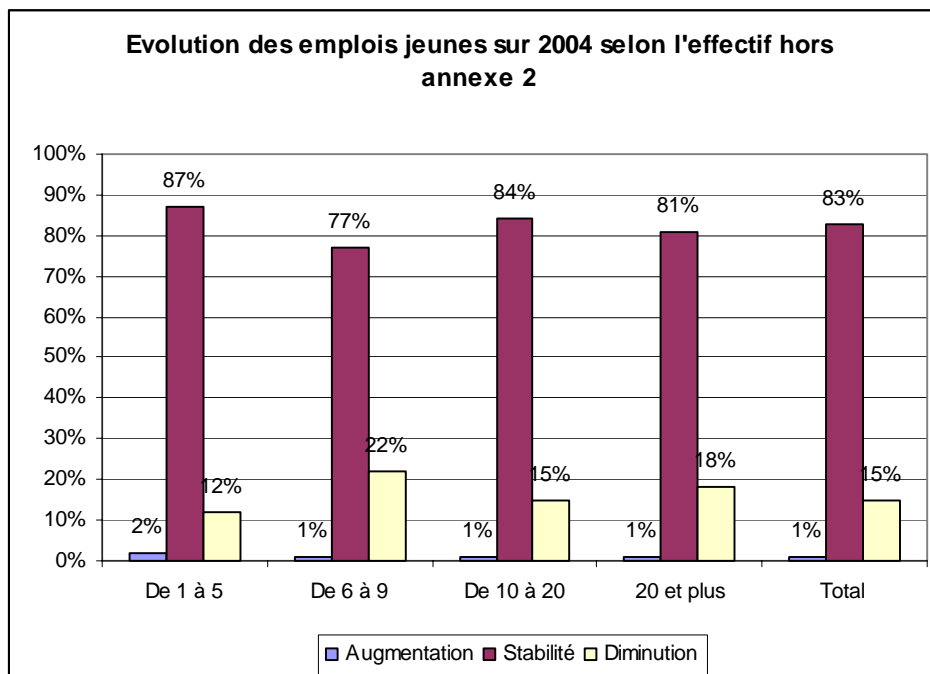
Les résultats de cette question sont à prendre avec précaution compte tenu de la faiblesse des effectifs pour les contrats en alternance, d'apprentissage et les autres emplois aidés.

Evolution des emplois aidés au cours de l'année 2004 (nombre d'entreprises)

	Augmentation	Stabilité	Diminution	Total
Emplois jeunes	7	443	81	531
Postes Fonjep	4	137	8	149
CES	18	91	45	154
CEC, CRE, CIE	20	198	31	249
Contrat en alternance	4	15	4	23
Contrat d'apprentissage	4	18	4	26
Autres emplois aidés	15	68	5	88
Total	72	970	178	

Les **emplois jeunes** sont stables en 2004 pour 83% des entreprises. Ce résultat varie peu selon l'effectif total de l'entreprise hors personnel pédagogique occasionnel. Le pourcentage d'entreprises ayant connu une augmentation de leurs effectifs emplois jeunes est naturellement

très faible ; en 2001, la stabilité avait été interprétée comme signe de la maturité du dispositif, les embauches ayant massivement eu lieu dans les premières années du dispositif. En moyenne, 15% des entreprises ont connu une diminution de leurs effectifs emplois jeunes.



Les **CES** sont stables pour 60% des entreprises, en diminution pour 30% d'entre elles. Les **CRE/CEC/CIE** sont stables pour 80% des entreprises, en diminution pour 12% d'entre elles. Les autres dispositifs portent sur des nombres trop faibles pour être interprétés.

➤ LA FORMATION ET LES DIPLOMES

La question de la formation a été limitée aux seuls diplômes professionnels de l'animation du personnel en CDI, tant pour le personnel de la famille animation que pour celui de l'administration. Pour autant, les répondants mentionnent souvent les titres les plus variés dans la question libre complémentaire... Les modalités prédéfinies correspondent globalement à celles proposées dans l'enquête 2001, ce qui permet d'ajouter une comparaison à l'exploitation des données.

La liste des modalités regroupe tous les principaux diplômes professionnels de la branche. Elle comprend :

- **Les diplômes généralistes de l'animation** (BAPAAT, BEATEP, DUT Carrières Soc. option Animation, DEFA) ;
- **Les diplômes de responsable ou de formateur dans l'animation** (DEDPAD, DUFA) ;
- **Les diplômes spécifiques aux disciplines sportives** (BP JEPS, BEES, licence STAPS, brevets fédéraux) ;
- **Les diplômes spécifiques à l'animation artistique** (DE, Certificat d'aptitude, DUMI).

Les entreprises ont indiqué pour chaque diplôme le *nombre de diplômés*²⁸. Rappelons que l'exploitation doit donc tenir compte de deux dimensions complémentaires :

²⁸ - A la saisie, les diplômes déclarés comme "en cours" ou "presque acquis" n'ont pas été comptabilisés.

- D'une part le nombre d'entreprises qui déclarent avoir des salariés titulaires d'un diplôme donné ;
- D'autre part le nombre de diplômés qu'elles ont déclaré.

Une non-réponse de la part d'une entreprise peut signifier qu'elle n'a pas de diplômé de la catégorie ou qu'elle n'a pas pu répondre. Ce dernier cas peut concerner les grandes entités pour qui l'inventaire détaillé des diplômes détenus par les animateurs n'existe pas et n'a pas nécessairement été reconstitué pour les besoins de l'enquête. Le nombre de diplômé est donc très certainement sous-évalué.

➤ **Le poids relatif des diplômes**

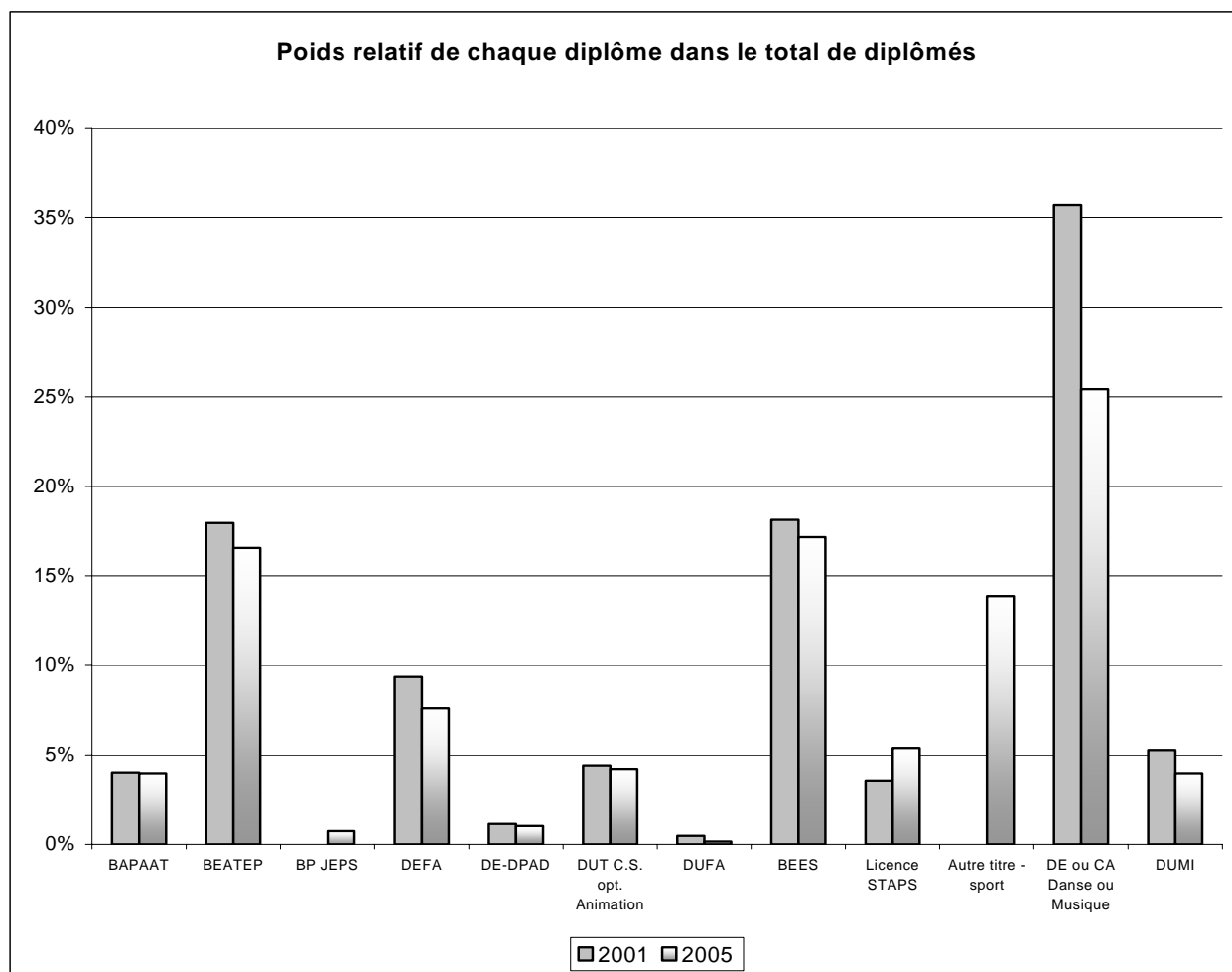
Malgré cette limite, les résultats font apparaître des tendances intéressantes notamment sur le poids relatif des différents diplômes. Le tableau suivant présente l'effectif total de titulaires pour chaque diplôme, en 2000 et 2004.

En 2004, le total des diplômes (hors "autres diplômes") est de 2971.

Les diplômes en 2001 et 2004

DIPLOMES	enquête 2001	% en col.	enquête 2005	% en col.
BAPAAT	114	4%	117	4%
BEATEP	514	18%	492	17%
BP JEPS	-	-	22	1%
DEFA	268	9%	226	8%
DE-DPAD	33	1%	31	1%
DUT C.S. opt. Animation	125	4%	124	4%
DUFA	14	0%	5	0%
BEES	519	18%	510	17%
Licence STAPS	101	4%	160	5%
Autre titre - sport	-	-	412	14%
DE ou CA Danse ou Musique	1023	36%	755	25%
DUMI	151	5%	117	4%
TOTAL	2862²⁹	100%	2971	100%

²⁹ - Seuls les diplômes communs à l'enquête de 2005 ont été gardés pour 2001. Les DEFA "en cours" qui avaient été comptabilisés en 2001 n'ont pas été intégrés au calcul.



Les proportions sont assez stables d'une enquête à l'autre à l'exception de la baisse significative des DE et CA de Danse ou Musique³⁰.

Les baisses régulières dans les autres catégories résultent de l'apparition de 2 nouvelles modalités : les diplômes spécialisés BP JEPS et surtout les autres titres professionnels du domaine du sport, qui représentent plus de 5 % des diplômés cités en 2005.

Le **BAPAAT** reste globalement peu cité comme en 2001. Les diplômes les plus cités sont les DE et CA de danse ou musique, le BEATEP et le BEES.

La licence STAPS est plus représentée qu'auparavant. On peut éventuellement rapprocher cette évolution de l'importance plus grande prise par les formations universitaires, une tendance générale que l'on retrouve dans la question "autres" avec une multiplication de diplômes universitaires exclusivement consacrés à l'animation (DEUST et DUST Animation, Licence Animation Culturelle et Sociale, DU Management Culturel, etc.)

30 - Comment interpréter cette baisse (absolue et relative) alors que les obligations réglementaires n'ont pas changé et que la proportion d'écoles musique et danse a crû dans la branche ?

➤ **Le rapport des diplômés à l'effectif de la famille animation**

Le nombre de diplômés peut être rapporté à l'effectif en CDI de la famille animation et de la famille administration : la question portait sur les titulaires de diplômes professionnels de l'animation en CDI, quel que soit le poste occupé (animation ou administration). Une réserve cependant, une personne peut être titulaire de plusieurs diplômes.

30% des salariés en CDI de la famille animation ou administration-direction sont détenteurs d'un des titres ou diplômes de formation professionnelle de l'animation³¹.

En 2000, ce taux était de 28% pour la famille animation et 12% pour la famille administration.

Le nombre de diplômés par rapport à l'effectif CDI de la famille animation et direction

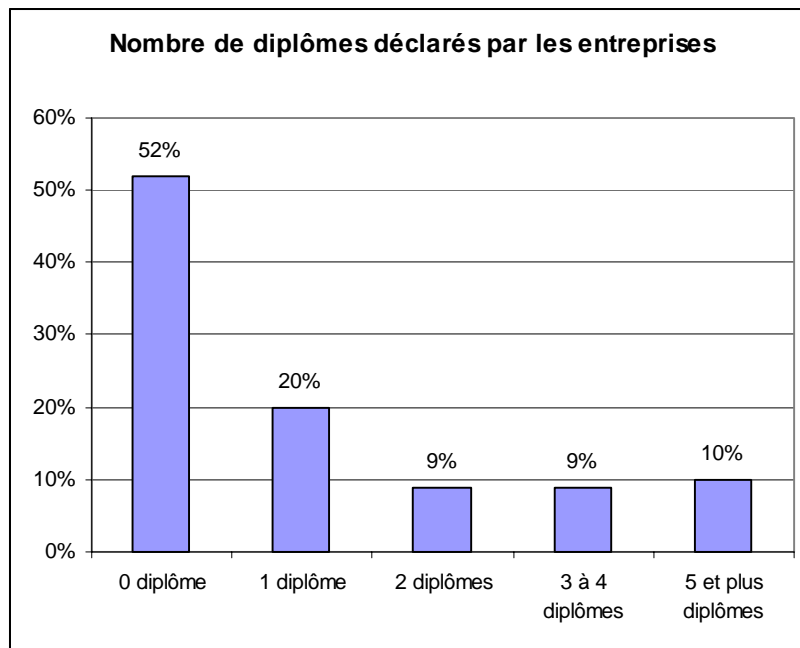
	Somme	% effectif CDI famille animation et direction	Nombre d'entreprises répondantes
Total CDI ANIMATION et ADMINISTRATION	9902	100,00%	1513
BAPAAT	117	1,19%	67
BEATEP	492	4,97%	319
BP JEPS	22	0,22%	19
DEFA	226	2,28%	176
DE-DPAD	31	0,31%	20
DUT Carrières Sociales opt. Animation	124	1,25%	102
DUFA	5	0,05%	5
BEES	510	5,15%	182
Licence STAPS	160	1,62%	95
Autre titre permettant d'exercer une activité physique ou sportive	412	4,16%	151
DE ou CA Danse ou Musique	755	7,62%	226
DUMI...	117	1,18%	69

➤ **Le rapport des diplômés au nombre d'entreprises**

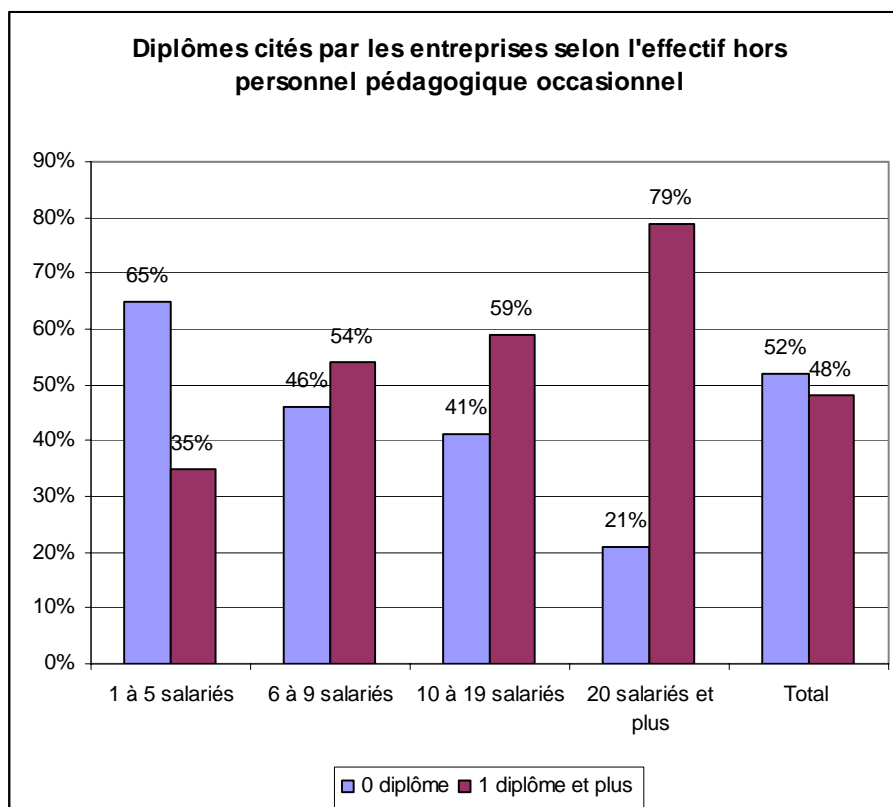
846 entreprises ont cité 2971 diplômés (hors diplômes "autres"). 904 entreprises n'ont pas répondu à la question (pas de diplômés ou pas de réponse à la question).

Ainsi, **48% des entreprises de l'enquête déclarent au moins 1 diplômé en CDI dans la famille animation ou administration-direction (hors diplômes non spécifiques de l'animation).**

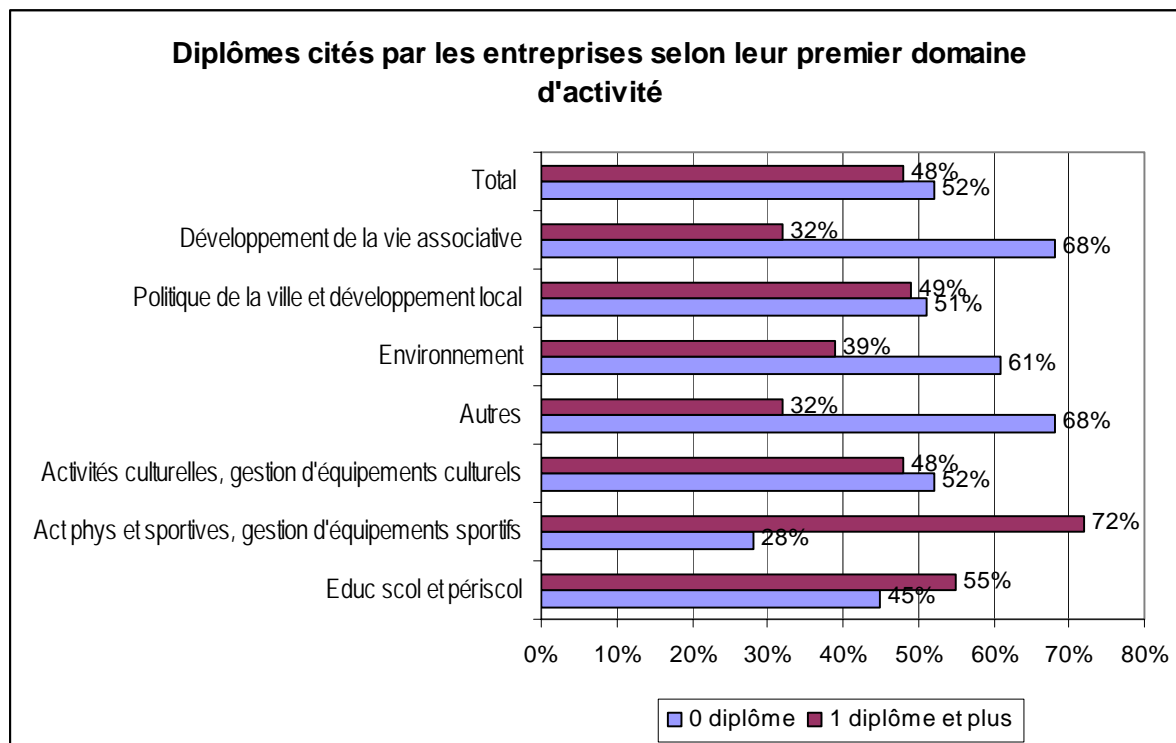
³¹ - D'autres diplômes spécifiques aux fonctions de gestion et d'administration exercées par les salariés de la famille administration-direction ne sont pas pris en compte par l'enquête.



20% des entreprises citent un seul diplômé.



5% des entreprises de 1 à 5 salariés hors personnel pédagogique occasionnel citent au moins un diplômé. 21% des entreprises de 20 salariés et plus ne citent aucun diplômé (absence de diplômé ou absence de réponse à cette question).

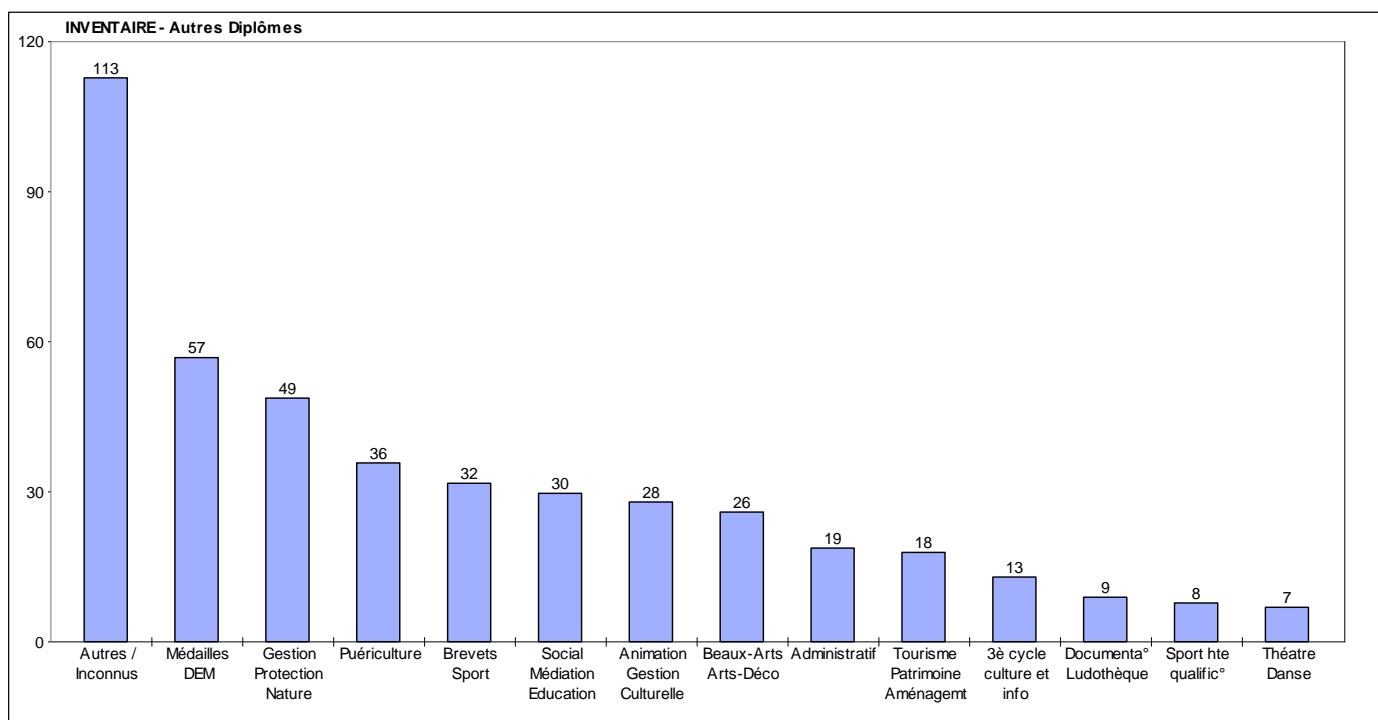


Les domaines d'activité pour lesquels les entreprises sont plus nombreuses que la moyenne à ne pas citer de diplômé sont le développement de la vie associative, les activités "autres" et l'environnement. Ceux pour lesquels les entreprises sont plus nombreuses que la moyenne à avoir des diplômés sont les activités physiques et sportives et l'éducation scolaire et périscolaire.

➤ **Une question libre complémentaire : "autres diplômes"**

Selon les répondants la question complémentaire a été comprise de différentes manières. On peut distinguer quatre principaux comportements de réponse :

- Citer tous les diplômes d'une entité (en incluant le baccalauréat, etc.) ;
- Citer des diplômes spécifiques à une activité (notamment activités liées à l'environnement et celles liées à la puériculture, avec leurs filières caractéristiques) ;
- Citer les diplômes des salariés administratifs (BTS Comptabilité, BEP Secrétariat, etc.) ;
- Citer des diplômes du domaine de l'animation non mentionnés dans la liste prédéfinie (particulièrement des diplômes universitaires).



Un inventaire rapide des réponses montre que les réponses hors champ sont majoritaires (113) mais il révèle aussi plusieurs groupes de diplômes clairement liés aux activités.

ANNEXES

LES AUTRES DOMAINES D'ACTIVITES DE L'ENTREPRISE	64
LE QUESTIONNAIRE	67
LA REPARTITION PAR TAILLE DES ENTREPRISES BI- REpondantes	72

LES AUTRES DOMAINES D'ACTIVITES DE L'ENTREPRISE

Retranscription de l'intégralité des réponses textes à la question 2

Rencontres entre journalistes et communicants
Séjours de vacances adultes handicapés
Orchestre jeunes, plan ados
Expositions artistiques Beaux-Arts
Gestion du patrimoine culturel, expositions
Gestion d'établissements médico-sociaux
Tourisme et environnement
Jardin
Evenement (déjeuner débat, repas avec parents)
Assistance technique aux collectivités territoriales
Gestion salle polyvalente
Lieu d'accueil enfants-parents
Insertion par l'activité économique
Accompagnement social et professionnel des demandeurs d'emploi
Chantier d'insertion
Multimedia
Promotion, conseils et formation sur les énergies renouvelables
FONJEP : gérer les crédits destinés aux rémunérations des animateurs
Bourses à jeunes chercheurs en sciences
Foyer socio-éducatif du Lycée René Char
Visite de musées et monuments, Archéologie, Histoire
Activités en milieu scolaire
Accompagnement primo-arrivants familles
Chantiers de volontaires internationaux
Enseignement de langues (scolaires et adultes)
Restauration et mise en valeur du patrimoine
Activités futures mamans (prépa à accoucher en piscine)
Accueil adultes handicapés mentaux (sports, loisirs, activités culturelles, vaca
Gestion cantine de l'école publique
Animations éducatives, jeux et jouets nature, tous publics
Relais Europe Direct
Parc de matériel (son, éclairage, etc.)
Information Jeunesse
éducation à l'environnement vers un développement durable
Halte Garderie
Cours collectifs de ski (ESF)
Bébé nageur
Accompagnement scolaire
Education populaire
Animations tout public
OTSIS
Egayer le séjour des enfants hospitalisés
Accueil jeunes handicapés mentaux

Musées
organisation du festival du lin et de l'aiguille
Ateliers artistiques en direction scolaires
Développement de programmes artistiques
Conférences
Accompagnement d'expositions
crèche
Bien-être
Relais d'assistantes maternelles
cantine scolaire
Cinéma itinérant
Accompagnement d'élus en comité d'entreprise.
Service repas chauds scolaires (Cantine)
Enseignement du Français Langue Etrangère
Aide à la mobilité
Aide et conseil aux collectivités territoriales en environnement
Gestion des coopératives scolaires
Accueil nouveaux arrivants dans la ville
Cours langues, TV, Manuels, Divers
Lutte contre la grêle
Médiation entre familles et assistantes maternelles.
Animation petite enfance.
Multi accueil (0 à 3 ans)
Entreprise crématiste informant et gérant ses adhérents
Réculte de fonds pour activités parascolaires (sorties, spectacles dans le cadre
Point information jeunesse...
Réinsertion sociale - restaurant associatif
Entreprise locataires
Restauration scolaire - cantine
Dispositif insertion RMI
Conseil général, DDASS et FSE
Projets et actions avec de jeunes
Animation secteur jeunesse
Social, relations, événements traditionnels
Lutte contre l'illettrisme
Coordination d'entreprises
Médiation sociale, information
Formation usagers de la mer
CLSH pour enfants handicapés et valides
Insertion sociale et professionnelle
Environnement
Sauvegarde du patrimoine
Union nationale d'entreprises de Tourisme
Travaux administratifs, bulletins de salaire, contrats de travail
MJC Socio-culturel

Suivi de santé
 Tourisme
 Restauration et mise en valeur du patrimoine non protégé
 Organisation d'événements
 Entreprise complémentaire des écoles publiques
 Diffusion de spectacle
 Programmation de spectacles jeune public, d'expos photo
 Développement durable
 Foyer Rural
 Amicale laïque
 Chantiers de jeunes bénévoles internationaux
 Coordination régionale des entreprises locales. Politique de développement local
 Développement économique et accompagnement de porteurs de projet
 Développement d'animations commerciales
 Mouvement familial et laïc agréé par l'union départementale des entreprises fam
 Séjours pour personnes handicapées mentales
 Insertion sociale depuis 2003
 Promotion touristique (stations de sports d'hiver et d'été)
 Entreprise d'anciens élèves école d'ingénieurs (913E)
 Sauvegarde du patrimoine parisien (conférences, chantiers, etc.)
 Organisation de rencontres professionnelles colloques, séminaires
 Formation à l'enseignement du yoga
 Culturel, entretien de bâtiments classés, visites, patrimoine accueil handicapés
 Diffusion artistique
 Organisation de congrès, conventions, séminaires
 Connaissance, illustration et défense du patrimoine marseillais
 Accueil Parents enfants 0 à 4 ans
 Organisation de voyages, séjours, vacances, sorties, loisirs, escapades
 Sauvegarde patrimoine industriel et culture
 Ecomusée
 Gymnastique, piscine, danses, chorale 3ème âge
 Education à l'environnement
 Professeur d'accordéon diatonique
 animation CC 3546
 Organisation professionnelle
 Promotion patrimoine végétal
 Organisation séjours pour personnes handicapées
 Pôle de langue (Français-Arabe)
 Coordonner et développer des recherches pour la promotion et l'éducation de la f
 Sensibilisation musicale en milieu scolaire
 Education à la santé bucco-dentaire (écoles, collègues, handicapés)
 Conseil et études environnement
 Formation langue LSP
 Archéologie
 Cantine - restauration scolaire
 Centre médico-sportif

Formation à l'éducation à l'environnement
 Accueil jeunes en difficulté
 Suivi scientifique des espèces
 Information sur l'Europe
 Presence sociale
 Accompagnement vers l'insertion
 Lutte contre le décrochage scolaire
 Prévention en général
 MJC
 Tourisme culturel
 Patrimoine
 Entretien, restauration de monuments historiques
 Atelier multimédia
 Culture et Handicap
 Médiation sociale
 Regroupement de CE (comités d'entreprise)
 Développement personnel (YOGA)
 Restauration collective - cantine
 Animation Socio-Culturelle
 Lieu d'accueil parents enfants
 Animations (spectacles, sorties)
 Conseil juridique
 Diagnostic CEL-CTL
 Information des jeunes
 Valorise les actions des ses entreprises membres par des rencontres, réunions.
 Promotion du volontariat
 Chantiers d'insertion (insertion par l'activité économique)
 Yoga
 Aide auprès de toutes personnes dans la vie administrative...
 Prévention routière
 Formation aux gestes des premiers secours
 Gestion d'une galerie d'exposition et d'un festival
 Ateliers
 Accueil de public handicapé
 Activités intergénérationnelles
 Déchets Industriels
 Programmation culturelle de la commune
 Soutien psychologique des familles
 Entreprise Culturelle Musulmane
 Services à domicile
 Foires, Promotion touristique
 Lutte contre les dérives des sectes
 Intervention milieu de soin
 Gestion de monuments historiques + archive
 Echange de savoirs
 Publications
 Enquête naturaliste, inventaire
 Gestion d'un centre de loisirs sans hébergement
 Musée et Animation autour de l'ardoise
 Etudes, inventaire faune
 flore
 Eveil de l'enfant (Gym - Tennis de table)
 Ecole de Basket
 Garderie à partir de 2 ans saison d'hiver (ski)

Mise en valeur du patrimoine de la Franche-Comté et diffusion de la culture scie
 Développer les relations d'amitié et les échanges entre la France et l'Italie
 Suivi scientifique d'espèces et de milieu
 Développement des relations transfrontalières
 Aide sociale (aide alimentaire)
 Animation économique
 Gestion dun équipement de quartier à vocation socio-culturelle et sportive
 Developpement Economie Sociale
 Santé (centre de planification familiale)
 Sauvegarde du patrimoine de proximité (non classé)
 Gestion d'une crèche et accueil Parents enfants
 Gestion des coopératives scolaires des établissements publics
 Accueil d'artistes et d'animateurs de paratiques artistiques
 Animation de réseau
 Défense et promotion de l'occitan
 MJC (activités socio-culturelles)
 Syndicat employeur
 Fédération de commerçants
 Parc à thème sur l'ichtyologie
 Promotion pédagogie
 Edition
 Interclturel
 International (SVE Chantiers de jeunes)
 Gestion de personnels d'animation
 Cantine
 Cantine scolaire (école primaire)
 Organisation d'un festival
 Gestion de logements appartements
 Tourisme social - Action sociale
 Reinsertion professionnelle
 Transport scolaire
 Social - Bourses aux vêtements
 jouets
 Federation Nationale des comités officiels des Fêtes
 Développement local
 Animateur réseau entreprises
 Liaison école

entreprise
 Organisation de manifestations (loto, tombola...)
 Animation de la ville (carnaval, concerts...)
 Cinéma
 Lieu d'accueil parents-enfants
 Animation scolaire et grand public
 La culture à la portée de tous
 Accueil de jeunes enfants
 multiaccueil
 Activités manuelles et créatives (patchwork...)
 Animation en milieu hospitalier - pediatrie
 Ecoute et accompagnement des victimes d'inceste et de leurs proches
 Accompagnement de personnes en difficulté
 Accueil, écoute, soutien psychologique
 Entreprise culturelle sportive en maison d'arrêt
 Programme d'interventions régulières en milieu scolaire
 Initiation informatique
 Centre de loisirs sans hébergement
 Accueil enfants pré-scolaires (multi-accueil, crèche, halte-garderie)
 Animation prévention (sexualité)
 CHARTE : Tourisme, habitat, emploi, culture
 Action sociale : contrat temps libre
 Information
 media
 communication
 Organiser des rencontres scientifiques sur le thème de l'ornithologie
 Entreprise au service d'entreprises adhérentes (secrétariat, location, salle e
 Développement culturel territorial
 Mediation
 Coopératives Scolaires Ecoles
 Ingénierie éducative
 Participation aux activités de l'écomusée du montmorillanais
 Cours de Danse
 Auto-école associative
 Actions de sensibilisation au patrimoine rural culturel et au développement dura
 Portage repas à domicile

LE QUESTIONNAIRE

➤ **IDENTIFICATION DE L'ENTREPRISE (NOM ET ADRESSE) : (PRE-REMPLI)**

➤ **1. FONCTION DE LA PERSONNE REPONDANT AU QUESTIONNAIRE**

- Président
 Directeur
 Autre élu (précisez) :
 Autre salarié (précisez) :

➤ **2. DOMAINES D'ACTIVITE DE L'ASSOCIATION**

A l'aide de la liste ci-dessous, indiquez vos 3 principaux domaines d'activité **par ordre d'importance** :

Activité n°1 : |__| Activité n°2 : |__| Activité n°3 : |__|

	<i>Domaines d'activité</i>	<i>Exemples dans le domaine</i>
A	Education scolaire et périscolaire	<i>Centre de vacances et de loisirs, soutien scolaire, gestion d'œuvres scolaires, halte garderie, séjours linguistiques...</i>
B	Activités physiques et sportives	<i>Club sportif, sport loisirs, sport compétition...</i>
C	Activités culturelles	<i>Ecole et activités de théâtre, danse, musique, cirque, arts plastiques, diffusion artistique, bibliothèque, ludothèque...</i>
D	Loisirs récréatifs	<i>Base de loisirs et de plein air, jeux de l'esprit...</i>
E	Gestion d'équipements sportifs	<i>Piscine, golf, stade, salle...</i>
F	Gestion d'équipements culturels	<i>Maison des associations, musée, cinéma...</i>
G	Accueil et hébergement	<i>Foyer, auberge de jeunesse, hébergement, camps...</i>
H	Environnement	<i>Gestion d'espaces naturels, classes environnement, animation pédagogique à l'environnement, maison de la nature...</i>
I	Politique de la ville et développement local	<i>Animation quartier, animation rurale, insertion sociale, centre social, alphabétisation...</i>
J	Formation	<i>Formation aux diplômes de l'animation, formation professionnelle, formation de formateurs...</i>
K	Développement de la vie associative	<i>Animation de réseau, Fédération d'éducation populaire, accompagnement d'associations, suivi de projet...</i>
L	Activités scientifiques et techniques	<i>CCSTI, micro-fusées, club d'astronomie, initiation aux nouvelles technologies...</i>
M	Action citoyenne	<i>Droits de l'homme, logement, relations internationales, solidarité, information jeunesse...</i>
N	Activités "séniors"	<i>Club du 3^e âge, activités retraités...</i>
O	Autres (précisez)	<i>Précisez :</i>

Toutes les questions qui suivent font référence à votre déclaration annuelle de données sociales DADS 2004.

Reportez vous à votre déclaration pour remplir les tableaux suivants.

➤ **3. REPARTITION GLOBALE DES EFFECTIFS**

Indiquez tous les effectifs inscrits sur votre DADS de l'année 2004

Ceci comprend les personnels Annexe II mais ne comprend pas le personnel mis à disposition

Attention : 1 = 2 + 3		Effectifs
1. Répartition globale des effectifs au 31/12/2004	Hommes	
	Femmes	
	Total	
2. dont Effectifs à temps complet	Total	
3. dont Effectifs à temps partiel	Total	

Effectif en équivalent temps plein
(Ne figure pas sur la DADS)

Total	
-------	--

➤ **4. REPARTITION DES EFFECTIFS INSCRITS AU 31/12/2004**

Ce tableau ne comprend pas le personnel mis à disposition

		Effectif inscrit DADS 2004	dont CDI	dont CDD
Animation	1	Animateur		
	2	Animateur technicien, professeur		
	3	Formateur		
	4	Responsable de secteur, de service, ou d'équipement		
	5	Personnel pédagogique occasionnel (Annexe II)		
	Total FAMILLE ANIMATION			
Direction administration	6	Directeur, resp. de service admin.		
	7	Information et communication		
	8	Comptabilité et gestion		
	9	Secrétariat, accueil, personnel administratif		
	Total FAMILLE ADMINISTRATIVE-DIRECTION			
Technique	10	Économat, cuisine		
	11	Technicien spectacle		
	12	Personnel de maintenance, surveillance, ménage, service		
	Total FAMILLE TECHNIQUE			

➤ **5. COMMENT ONT EVOLUE VOS EFFECTIFS AU COURS DE L'ANNEE 2004?**

Mettre une croix dans les cases correspondantes.

	Augmentation	Stabilité	Diminution
Famille Animation			
CDI			
CDD			
Famille Direction-Administration			
CDI			
CDD			
Famille Technique			
CDI			
CDD			
Evolution globale des effectifs DADS 2004			
CDI			
CDD			

➤ **AVIEZ-VOUS DES EMPLOIS AIDES EN 2004 ?**

- Oui
- Non

➤ **SI OUI, QUELLE EST LA REPARTITION DES EMPLOIS AIDES (EFFECTIFS DE LA DADS 2004)?**

	Emplois jeunes	Postes Fonjep	CES	CEC CRE CIE	Contrat en alternance *	Contrat d'apprentissage	Autre
1	Animateur						
2	Animateur technicien, professeur						
3	Formateur						
4	Responsable de secteur, de service, ou d'équipement						
5	Personnel pédagogique occasionnel (Annexe II)						
	Total FAMILLE ANIMATION						
6	Directeur, resp. de service admin.						
7	Information et communication						
8	Comptabilité et gestion						
9	Secrétariat, accueil, personnel administratif						
	Total FAMILLE ADMINISTRATIVE-DIRECTION						
10	Économat, cuisine						
11	Technicien spectacle						
12	Personnel de maintenance, surveillance, ménage, service						
	Total FAMILLE TECHNIQUE						

* *Contrat de qualification ou contrat d'adaptation*

➤ **COMMENT ONT EVOLUE LES EMPLOIS AIDES AU COURS DE L'ANNEE 2004?**

Mettre une croix dans les cases correspondantes

	Emplois jeunes	Postes Fonjep	CES	CEC CRE CIE	Contrat en alternance *	Contrat d'apprentissage	Autres
Augmentation							
Stabilité							
Diminution							

➤ **LES SALARIES DIPLOMES DE L'ANIMATION DANS VOTRE EFFECTIF 2004 QUELLE QUE SOIT L'ANNEE D'OBTENTION DU DIPLOME**

Ce tableau ne prend en compte que les **titulaires de diplômes professionnels de l'animation** en CDI, quel que soit le poste occupé (animation ou administration), en aucun cas les BAFA et BAFD

Diplômes	Nombre de diplômés
BAPAAT	
BEATEP	
BP JEPS	
DEFA	
DE-DPAD	
DUT Carrières Sociales option Animation	
DUFA	
BEES	
Licence STAPS	
Autre titre permettant d'exercer une activité physique ou sportive (brevets fédéraux, etc.)	
DE ou CA Danse ou Musique	
DUMI...	
Autres (précisez) :	
.....	
.....	
.....	

Merci d'avoir consacré du temps à répondre à ce questionnaire

La branche Animation souhaite constituer un panel représentatif d'entreprises de la branche qui seraient interrogées pour poursuivre les travaux de l'Observatoire des métiers (en moyenne une enquête par an pendant 3 ans).

➤ **ÊTES-VOUS VOLONTAIRE POUR FIGURER DANS CE PANEL ?**

Si oui, merci de nous transmettre votre mail :

LA REPARTITION PAR TRANCHES D'EFFECTIFS DES ENTREPRISES AYANT REPONDU AUX DEUX ENQUETES (2001 ET 2005)

Les 281 entreprises ayant répondu aux 2 enquêtes n'ont pas le même profil que les 1750 répondants 2005 dans la ventilation par tranches d'effectif hors personnel pédagogique occasionnel.

Les entreprises ayant répondu aux deux enquêtes sont globalement de taille supérieure (en effectifs hors personnel pédagogique occasionnel) que l'ensemble des entreprises répondantes à l'enquête 2005.

