

Etude « Haddock »
Livrable final

A l'attention de : M. Yann PERSILLON, Président de l'ACEVA

Chargée d'études : Mme. Marie D'ARGENTRÉ

AUSONE CONSEIL

Junior-Entreprise de Sciences Po Bordeaux

Association régie par la loi de 1901

Membre de la Confédération Nationale des Junior-Entreprises

N° SIRET : 519 135 008 00018 – APE : 7022Z

N° TVA Intra-Communautaire : FR 0251913500 8

N° URSSAF : 330 000 000 572 258 515

11, Allée Ausone – Domaine Universitaire – 33 607 PESSAC Cedex

Tél. : +33 (0)6 30 68 82 29

Mail : contact@ausoneconseil.com

Site internet : www.ausoneconseil.com

Sommaire

Introduction	3
1) Contexte de l'étude	3
2) Objectifs de l'étude et du rendu final	4
3) Méthodologie	5
Analyse des réponses	7
Tableaux croisés	35
Tableau récapitulatif	44
Synthèse	51
Annexe : questionnaire	59

Introduction

1) Contexte de l'étude

L'ACEVA a publié le 19 décembre 2012 un appel d'offre pour la réalisation d'une **enquête sur le statut du collaborateur de groupe politique**.

L'ACEVA est une association ayant pour but de regrouper les collaborateurs d'élus verts et de mettre en commun tant les témoignages que certains travaux réalisés individuellement, des contacts utiles ainsi que des propositions de formations correspondant aux attentes des collaborateurs.

L'étude, qui consiste en l'élaboration puis la diffusion d'un questionnaire et l'analyse de cent réponses récoltées, comme indiqué dans le cahier des charges de l'ACEVA, porte sur 100 collaborateurs politiques d'élus Verts et associés. Elle s'intéresse aux **différents statuts et postes des membres des organisations, ainsi qu'à leurs droits et freins à l'accès à la formation**.

Cette étude permettra à l'ACEVA de renseigner ses membres, dont la situation professionnelle varie fortement, tout en répondant aux objectifs premiers de l'association, à savoir le partage de l'expérience de ces salariés, tant au niveau de leur statut que de leur pratique.

2) Objectifs de l'étude et du rendu final

L'objectif principal d'Ausone conseil consiste à **dresser un panorama global de la situation des collaborateurs politiques et de leur accès à la formation.**

Pour mener à bien cet objectif, Ausone Conseil s'est engagée à :

- Elaborer un **questionnaire** visant à mettre en lumière les différents profils des collaborateurs d'élus ;
- **Diffuser** le questionnaire à 100 collaborateurs d'élus Verts et associés selon la méthode des quotas, afin d'obtenir un échantillon représentatif ;
- **Rechercher pour cela, si nécessaire, les coordonnées d'un nombre de collaborateurs suffisant à remplir le quota fixé ci-dessus** en utilisant d'une part les coordonnées déjà détenues par l'ACEVA et d'autre part en contactant les services compétents du Sénat ainsi que de l'Assemblée nationale, et si besoin des régions, départements et collectivités territoriales.
- Analyser l'ensemble des réponses quantitativement et qualitativement pour :
 - Rendre compte des **caractéristiques principales des profils de collaborateurs** recrutés ;
 - Présenter les **différents types de contrats** auxquels sont soumis ces agents ;
 - Effectuer une **synthèse de leur rôle** ;
 - Déterminer l'ampleur des possibilités **d'accès à la formation** des collaborateurs ciblés ;
 - Examiner les informations recueillies sur les **moyens budgétaires** des groupes politiques en question et les réunir de manière synthétisée.
- Présenter l'ensemble des résultats dans un **livrable final** offrant à la fois une vision graphique, des commentaires analytiques et une synthèse de l'ensemble des analyses.

3) Méthodologie

✓ **Phase 1 : Phase préliminaire**

Elle a consisté en une explicitation des objectifs de l'étude et des délais à respecter.

✓ **Phase 2 : Elaboration du questionnaire et des catégories de collaborateurs visées**

Le questionnaire comprend 42 questions dont 5 « ouvertes ». Les questions y sont classées par thèmes : le statut des collaborateurs, leur perception de leur rôle au sein de l'organisation et leurs possibilités d'accéder à des formations.

L'enquête porte sur les réponses au questionnaire diffusé d'une centaine de personnes :

- **40** collaborateurs de parlementaires ;
- **25** collaborateurs dans les Conseils régionaux ;
- **5** collaborateurs dans les Conseils généraux ;
- **30** collaborateurs en mairie et/ou agglomérations.

✓ **Phase 3 : Diffusion du questionnaire et collecte des données**

Le questionnaire a été diffusé par l'intermédiaire du logiciel Sphinx®, un logiciel de référence pour le dépouillement d'enquêtes quantitatives et qualitatives qui permet une **saisie efficace des données**. Il permet en effet de regrouper l'ensemble des données et d'obtenir les résultats statistiques et représentations graphiques qui en découlent de façon harmonisée et simplifiée.

Des **relances** ont été envoyées afin de remplir les quotas fixés ci-dessus.

✓ **Phase 4 : Analyse quantitative et qualitative des données**

Au cours de cette phase, l'accent est notamment mis sur les résultats permettant de dégager de grandes tendances parmi les collaborateurs, afin d'élaborer **des « profils-types »**.

L'analyse comporte :

- Un **traitement statistique et une représentation graphique** des résultats ;
- Une **analyse qualitative** des données se basant sur les réponses aux questions ouvertes et sur les singularités ou régularités observées par Ausone Conseil ;
- Un **tableau récapitulatif** des profils des collaborateurs.

✓ **Phase 5 : Réalisation du livrable final**

Ausone Conseil réalise un livrable synthétique sous Word®, **de 40 pages maximum**, pour présenter les résultats finaux et l'analyse associée. Il dressera une évaluation synthétique de **la situation générale des collaborateurs, leurs statuts et leurs postes**.

Ce livrable comporte :

- Des représentations graphiques accompagnées de commentaires analytiques ;
- Une analyse des tendances ainsi relevées et leur synthèse sous la forme d'un tableau récapitulatif ;
- Une synthèse d'environ 4 à 5 pages ;
- Le questionnaire en annexe.

L'accent est mis sur les problématiques de formation, tant les freins en restreignant l'accès que les aspirations des agents.

Analyse des réponses

Point méthodologique :

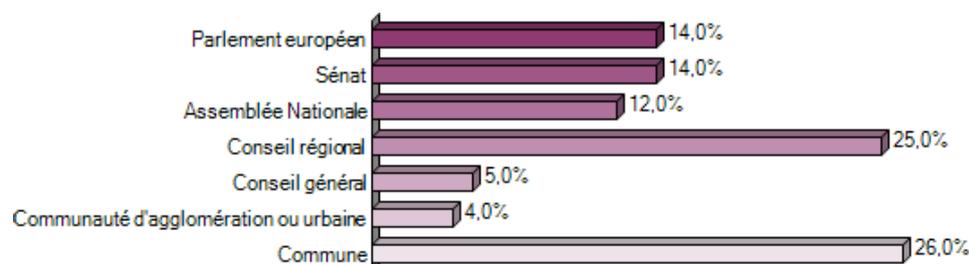
112 personnes ont répondu au questionnaire, permettant de **remplir chacun des quotas exigés** quant aux organismes. Nous en avons conservé **100 – sélectionnés aléatoirement** – pour obtenir l'échantillon représentatif souhaité. Il y a ainsi :

- **40** collaborateurs de parlementaires (Parlement européen, Sénat et Assemblée Nationale) ;
- **30** collaborateurs travaillant dans des communes ou des communautés d'agglomération ;
- **5** collaborateurs dans des Conseils généraux ;
- **25** collaborateurs dans des Conseils régionaux.

Les **taux de réponse** sont précisés pour chaque question. Lorsque celui-ci est **inférieur à 100%**, cela signifie qu'une partie de l'échantillon ayant répondu au questionnaire n'a pas répondu à cette question précise. Les **pourcentages** des graphiques sont néanmoins calculés sur la base des enquêtés ayant répondu à la question : leur somme est donc **toujours égale à 100%**.

▪ Votre statut

1. Dans quel organisme travaillez-vous?



(Taux de réponse : 100%)

La répartition par organismes correspond aux quotas souhaités.

2. Quel poste occupez-vous?

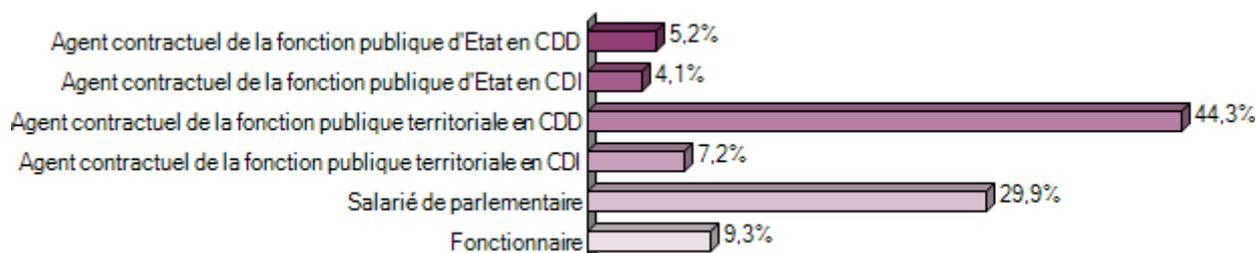


(Taux de réponse : 100%)

On distingue trois types de postes différents pour les collaborateurs :

- **32%** sont des **collaborateurs de parlementaire** ;
- **49%** sont des **collaborateurs de groupe politique** ;
- Enfin, les **collaborateurs de cabinet** constituent **19%** du panel.

3. Quel est votre statut professionnel?



(Taux de réponse : 97%)

On distingue **trois types de contrats** : les **agents contractuels de la fonction publique**, les **salariés de parlementaire** et les **fonctionnaires** :

- **61,8%** des enquêtés sont des agents contractuels. La plupart travaille dans des collectivités territoriales (**83,3% d'entre eux**) ;
- **29,9%** des enquêtés sont des salariés de parlementaires ;
- Enfin, le statut de **fonctionnaire** est moins répandu chez les collaborateurs (**9,3%**).

Parmi les agents contractuels, le **CDD (80%)** est plus courant que le **CDI (20%)**.

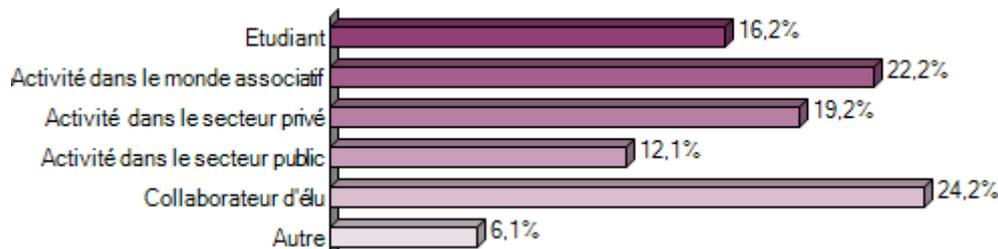
3bis. Si vous êtes fonctionnaire, quelle est la catégorie de votre emploi?



(Taux de réponse : 9%)

Parmi les fonctionnaires, la grande majorité (**88,9%**) appartient à la **catégorie A**, soit 8 fonctionnaires sur les 9 ayant répondu à la question. L'échantillon comporte également un fonctionnaire de **catégorie C** mais aucun fonctionnaire de catégorie B.

4. Quelle était votre activité avant d'arriver à votre poste?



(Taux de réponse : 99%)

Les collaborateurs viennent d'horizons divers :

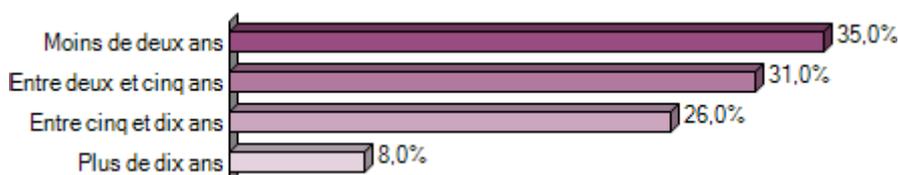
- **16,2%** sont devenus collaborateurs à la fin de leurs études ;
- **22,2%** sont issus du monde associatif ;
- **19,6%** proviennent du secteur privé ;
- **36,3%** proviennent du secteur public ;
- **24,2%** étaient déjà collaborateurs d'élu avant ce poste.

4bis. Préciser:

(Taux de réponse : 6%)

Les six collaborateurs ayant répondu « autre » à la question précédente ont précisé leur parcours. Parmi eux, l'un a effectué un stage au Parlement européen, deux ont été en recherche d'emploi suite à leurs études et un autre a été salarié d'un parti politique.

5. Depuis combien de temps exercez-vous cette profession?

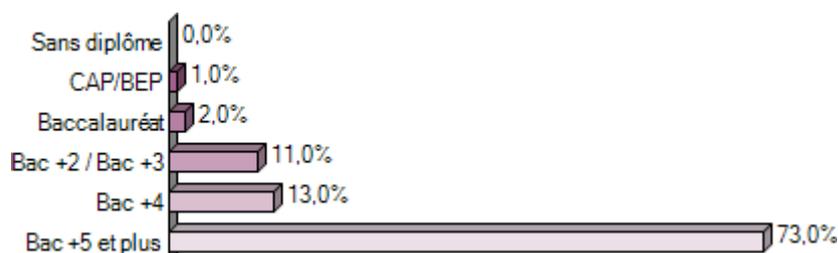


(Taux de réponse : 100%)

Ces résultats laissent supposer un **fort renouvellement** des collaborateurs, qui découle à la fois de l'absence de titularisation et de CDI et des échéances électorales :

- **66%** des enquêtés exercent cette profession depuis **moins de 5 ans** ;
- **35%** depuis **moins de deux** ans. Cette durée correspond à la durée moyenne d'un mandat politique. ;
- Ils sont **26%** à avoir entre 5 et 10 ans d'expérience ;
- Et seulement **8%** des collaborateurs à avoir plus de 10 ans d'expérience.

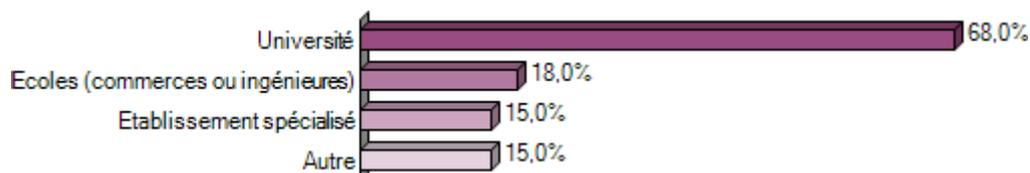
6. Quel est votre niveau d'études?



(Taux de réponse : 100%)

Le niveau d'études des collaborateurs d'élus Verts et associés est en moyenne très élevé avec **73%** des interrogés détenant un **Bac+5** ou plus et **24,1%** possédant un diplôme de niveau Bac+2 à Bac+4. Seul un collaborateur n'a pas le baccalauréat et 3 ne sont pas diplômés de l'enseignement supérieur.

7. Où avez-vous suivi votre cursus et obtenu votre diplôme?



68% des collaborateurs ont étudié à l'université, **18%** dans des grandes écoles et **15%** dans un établissement spécialisé.

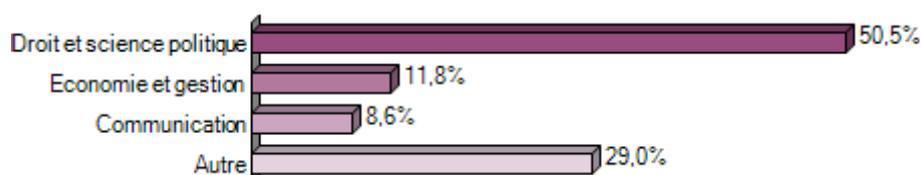
Point méthodologique : La somme des pourcentages est supérieure à 100% du fait des réponses multiples.

7bis. Préciser :

(Taux de réponse : 30%)

Sur **30 collaborateurs** précisant leur diplôme, **21** nomment un Institut d'Etudes Politiques (soit 21% de l'échantillon total). Dans les autres formations citées, on retrouve notamment le collège d'Europe, le Centre international d'études de développement local et Ecoconseil (*institut basé à Strasbourg spécialisé dans les questions de l'environnement*).

8. Si vous avez obtenu un diplôme dans l'enseignement supérieur, dans quel domaine?



(Taux de réponse : 93%)

Parmi les collaborateurs ayant obtenu un diplôme dans l'enseignement supérieur, **50,5%** sont diplômés de droit ou de science politique. Ils sont également **11,8%** à avoir un diplôme en économie et gestion et **8,6%** en communication. Enfin, une part importante d'entre eux (**29%**) a obtenu un diplôme dans un autre domaine. Il ne paraît donc pas y avoir de trajectoire unique permettant d'accéder au métier de collaborateur, même si un pré requis en droit est souvent nécessaire.

8bis. Préciser le titre de votre diplôme :

(Taux de réponse : 88%)

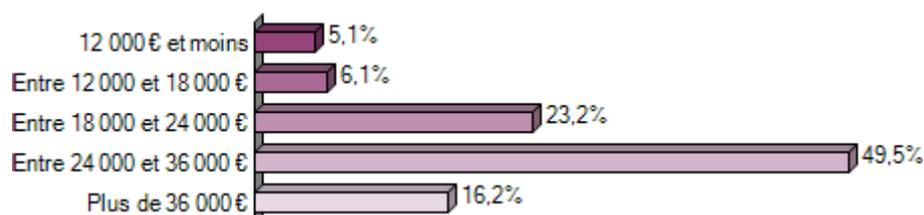
Neuf collaborateurs sur dix ont ici précisé le diplôme qu'ils détiennent :

- **26,1%** ont mentionné un IEP ;
- **20,5%** ont étudié un sujet en lien avec la géographie, le développement ou l'aménagement du territoire ;
- **13,6%** les affaires publiques ou européennes ;
- **12,5%** le droit ;
- **11,4%** la communication ;
- **8,0%** l'économie ou l'économie sociale et solidaire ;

- **8,0%** la science politique ;
- **3,4%** la culture ;
- **2,3%** l'environnement ;
- **1,1%** la sociologie ;
- **1,1%** est passé par le collège de Bruges ;
- Enfin **19,3%** mentionnent d'autres parcours (dont l'histoire, les langues étrangères...).

Point méthodologique : La somme des pourcentages est supérieure à 100% car une partie de l'échantillon a précisé plusieurs diplômes. Les résultats de cette question sont différents de ceux obtenus à la question 8 mais permettent d'avoir une connaissance plus fine des études réalisées par les collaborateurs.

9. Dans quelle fourchette se situe votre rémunération annuelle?

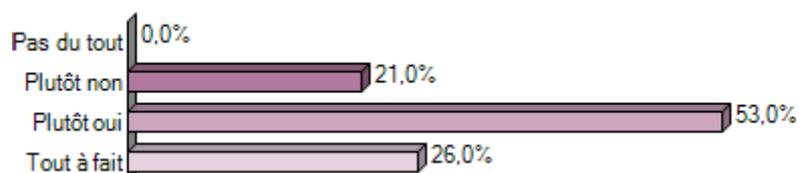


(Taux de réponse : 99%)

Si l'éventail des rémunérations est assez large, près de la moitié des collaborateurs (**49,5%**) ont un salaire annuel compris entre 24 000 et 36 000 euros. Ils sont **16,2%** à avoir un salaire supérieur à 36 000 euros. Seulement **5,1%** d'entre eux ont un salaire inférieur à 12 000 euros par an et **11,2%** inférieur à 18 000 euros.

Point méthodologique : L'exactitude de ces réponses est à nuancer ici car la question ne précisait pas s'il s'agissait de la rémunération brute ou nette. Les enquêtés ne l'ont donc probablement pas interprétée de la même manière.

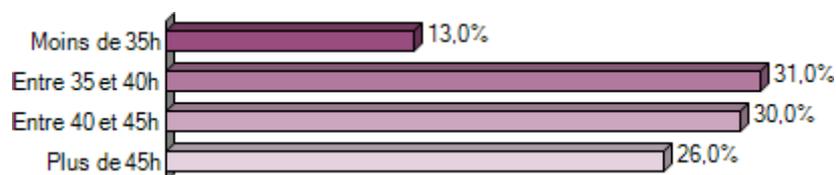
10. Êtes-vous satisfait de votre rémunération?



(Taux de réponse : 100%)

En règle générale, les collaborateurs interrogés sont **satisfaits de leur rémunération (79%)**. Ils sont ainsi **26%** à être tout à fait satisfaits de leur salaire et **53%** plutôt satisfaits. **21%** sont plutôt insatisfaits.

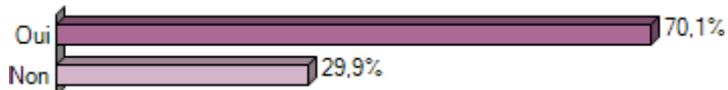
11. A combien estimez-vous votre temps de travail hebdomadaire?



(Taux de réponse : 100%)

L'estimation du temps de travail par les collaborateurs fait apparaître des durées hebdomadaires variables. Ils sont ainsi **26%** à travailler plus de 45h et **30%** entre 40 et 45h. Seuls **13%** des interrogés déclarent travailler moins de 35h.

12. Envisagez-vous de changer de poste dans les deux ans à venir?



(Taux de réponse : 97%)

Les collaborateurs souhaitent majoritairement changer de poste à court terme. Ils sont **70,1% à envisager un changement de poste** dans les deux années à venir. Le métier de collaborateur politique est peut-être davantage envisagé comme une **étape intermédiaire** dans une carrière que comme un poste fixe.

13. Plus largement, comment envisagez-vous votre avenir professionnel dans dix ans?

(Taux de réponse : 81%)

Les collaborateurs ont des difficultés à planifier leur avenir professionnel à long terme. Certains soulignent également un **sentiment d'insécurité quant à leur poste** : « avec *angoisse* », « *incertain* », « *mal* » sont des termes récurrents. Celui-ci est lié notamment au calendrier électoral : « *de manière positive même s'il est possible que l'on dégage d'ici deux ans* ». De plus, certains enquêtés soulignent **la mobilité** et l'instabilité inhérentes à leur poste, d'où l'impossibilité de se projeter aussi loin que dix ans : « *je ne vois pas à cet horizon, plutôt à deux-trois ans* ».

Un certain nombre de réponses témoigne d'une volonté de changement, que ce soit vers la **fonction publique territoriale** ou vers le **secteur privé**. La réponse illustre ce propos : « *[j'envisage mon avenir professionnel] en dehors du milieu politique (ou alors comme élu et non plus comme collaborateur), dans un poste à responsabilité* ».

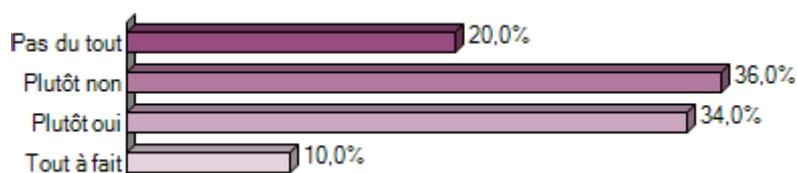
De même : « *[je n'envisage] pas [mon avenir] comme collaborateur d'élu(e)s en tout cas, à moins d'avoir vraiment un poste à responsabilité (directeur de cabinet par exemple, ou secrétaire général de groupe). C'est un travail passionnant, mais relativement précaire, et dans lequel on peut se sentir bridé si on veut faire avancer les choses à un rythme où d'une manière qui ne correspond pas à ceux de ses élu(e)s.* ».

Ceci explique en partie le fait que **7 enquêtés sur 10** envisagent de changer de poste dans les deux ans à venir (*question 12*).

→ **En chiffres :**

- **33,8%** ne savent pas ;
- **27,5%** souhaitent aller vers un autre secteur (dont **5%** précisent dans le privé et **5%** dans le secteur associatif) ;
- **21,6%** vers une autre administration publique (notamment la fonction publique territoriale) ;
- **12,5%** souhaitent rester collaborateurs ;
- **5%** seront à la retraite.

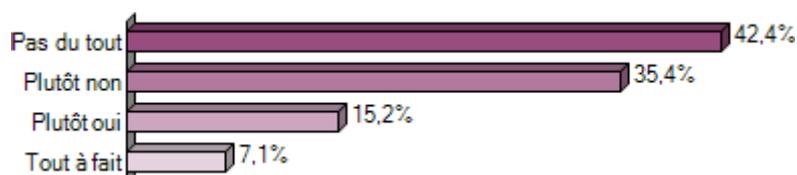
14. Jugez-vous que votre statut actuel soit suffisamment sécurisé dans vos relations avec votre employeur?



(Taux de réponse : 100%)

La question de la sécurité du statut donne des réponses assez également réparties. Cette absence de tendance tranchée peut s'expliquer par la différence des statuts des collaborateurs. **56%** des collaborateurs pensent ainsi que leur statut n'est pas suffisamment sécurisé. Ils sont **34%** à répondre que leur statut est plutôt sécurisé et seulement **10%** à dire qu'il l'est tout à fait.

15. Jugez-vous que votre statut vous protège suffisamment en cas de changement d'employeur?



(Taux de réponse : 99%)

77,8% des collaborateurs considèrent que leur statut ne les protège pas suffisamment en cas de changement d'employeur. Ils sont seulement **7,1%** à penser que leur statut les protège tout à fait.

16. Selon vous, quelles sont les lacunes de votre statut ?

(Taux de réponse : 67%)

Les enquêtés évoquent souvent une certaine précarité de leur statut et le fait que les CDI soient peu courants.

Les **collaborateurs de la fonction publique territoriale** rappellent la sécurité de leur emploi. En revanche, certains collaborateurs témoignent d'une **précarité** liée aux relations avec l'employeur : « *cumul des inconvénients des statuts public et privé, notamment pas de compensation de la précarité* » ; « *le siège éjectable...* » ; « *[nous n'avons] ni la sécurité d'un CDI, ni les "avantages" d'un poste précaire* ».

Les enquêtés définissent leur **statut** comme flou. Certains précisent qu'ils sont conscients que cette incertitude est inhérente à leur fonction : « *le métier de collaborateur est particulier, il faut l'accepter* » ; « *vu le job je vois mal comment il pourrait en être autrement* ». En somme, pour les collaborateurs, il existe une relative précarité liée à l'**absence d'un statut clairement défini**.

D'autre part, des collaborateurs font état d'un **manque d'accès à la formation** qui les empêche de mieux appréhender leur poste actuel ou leur reconversion prochaine.

→ **En chiffres :**

59% évoquent une précarité du statut dont :

- **19%** le manque de précision des textes juridiques ;
- **17%** l'insécurité liée au mandat ;
- **13%** la facilité de licenciement.

4% se sentent protégés et évoquent la sécurité de leur emploi.

▪ **Votre rôle**

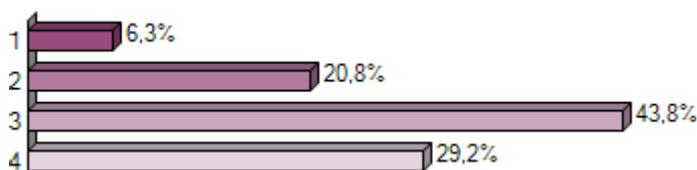
17. Comment percevez-vous principalement votre rôle? Sur une échelle de 1 à 3, 1 étant la plus importante et 3 la moins importante, classez ces propositions.

L'importance varie de 0 à 3, elle est calculée comme le rang moyen auquel la modalité a été citée :

Plutôt politique	2,29
Plutôt administratif	1,52
Plutôt technique	1,81

Les collaborateurs considèrent que leur rôle est **principalement administratif et technique** dans cet ordre. Au contraire, ils sont peu à considérer que leur rôle est principalement politique.

18. Sur une échelle de 1 à 4, 1 étant pas du tout et 4 parfaitement: votre activité est-elle le reflet de votre fiche de poste?



(Taux de réponse : 96%)

73% des collaborateurs trouvent que leur activité est le reflet de leur fiche de poste. Ils sont **27,1%** à estimer le contraire.

19. Comment définissez-vous votre rôle ?

(Taux de réponse : 76%)

Les collaborateurs sondés se perçoivent souvent comme des conseillers (le mot « *conseil* » revient 12 fois tout comme celui de « *conseiller* »). Leur rôle n'est **pas pour autant clairement défini**, comme l'illustrent les expressions « *personne à tout faire* », « *coordinateur* » ou « *interface* ». La réponse suivante illustre cette polyvalence :

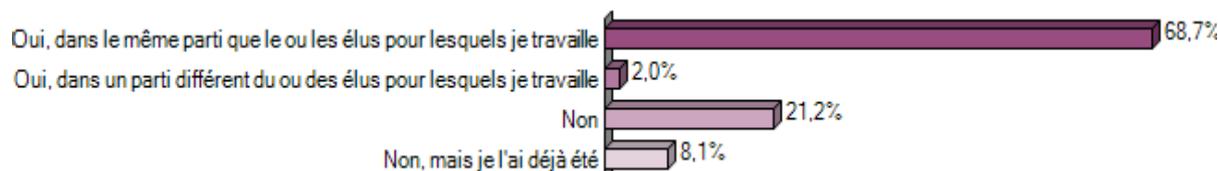
« Je n'ai pas de fiche de poste. Mon rôle est d'assurer le travail technique quand les services ne le font pas, et de jouer le rôle de collecteur et de relais d'information. Dans une moindre mesure, je fais un travail de conseil politique, et de gestion administrative (courrier et agenda). J'ai surtout le sentiment d'être à disposition pour répondre aux besoins lorsqu'ils s'expriment. Je trouve donc que le terme d'"assistant" de groupe se prête assez bien à qualifier mon rôle. »

La perception de leur propre rôle est **globalement plutôt positive**.

→ En chiffres :

- **27%** apportent un conseil technique et politique à l' élu ;
- **25%** estiment être des coordinateurs avec un rôle d'interface ;
- **17%** sont chargés de communication auprès de l' élu ;
- **6%** ont un rôle de veille de l'activité institutionnelle.

20. Êtes-vous membre d'un parti politique?



(Taux de réponse : 99%)

Les deux tiers (**68,7%**) des collaborateurs d'élus Europe Écologie-Les Verts et apparentés **appartiennent au même parti que celui de leur(s) élu(s)**. Ils sont **29,3%** à n'appartenir à aucun parti politique et une minorité (2%) à appartenir à un parti différent de celui de leurs employeurs. La fonction de collaborateur est donc politisée.

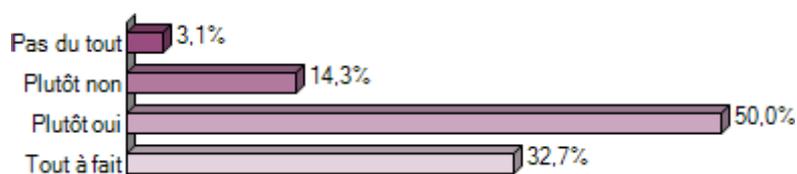
21. Sur une échelle de 1 à 4, 1 étant pas du tout et 4 parfaitement: à combien estimez-vous votre degré d'implication politique?

	Nb	%
1	1	1,0%
2	11	11,1%
3	49	49,5%
4	38	38,4%
Total	99	100,0%

(Taux de réponse : 99%)

L'implication politique des collaborateurs est marquée : ce résultat est cohérent avec le fait que 7 répondants sur 10 sont membres d'un parti politique (*question 20*). Ils sont **87,9%** à **avoir une implication politique forte ou relativement forte**. Au contraire, un seul interrogé considère n'avoir aucune implication politique.

22. Votre poste a-t-il un lien avec votre affiliation politique?



(Taux de réponse : 98%)

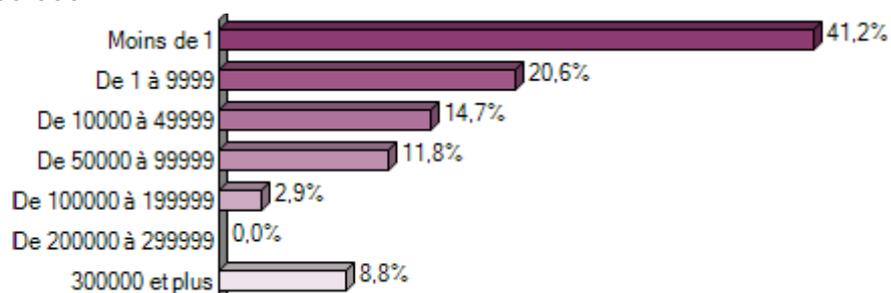
Les enquêtés sont **82,7%** à considérer qu'il existe un rapport entre poste occupé et affiliation politique personnelle. Ils sont à l'inverse seulement **15,4%** à considérer qu'il n'y en a pas ou peu.

23. Quelle est l'enveloppe annuelle allouée aux missions de votre groupe ?

Moyenne = **52 730,97**

Minimum = **0**

Maximum = **509 000**



(Taux de réponse : 34% ; répartition en 6 classes)

La question de l'enveloppe annuelle allouée aux missions du groupe a posé des problèmes aux collaborateurs interrogés puisqu'ils ne sont que **34 sur 100** à y avoir répondu. Le faible taux de réponse peut s'expliquer par la non-connaissance de l'enveloppe exacte ; par la difficulté à l'évaluer ; ou par une réticence à déclarer ce montant.

De plus, **41,2%** des enquêtés ayant répondu à la question l'ont fait pour préciser qu'ils n'ont aucun moyen alloué spécifiquement à leur groupe.

Les réponses reçues indiquent que l'enveloppe annuelle allouée est **en majorité inférieure à 50 000 euros**. Cependant, du fait du faible taux de réponse, **ces chiffres ne peuvent être considérés comme représentatifs**.

24. Sur une échelle de 1 à 4, 1 étant pas du tout et 4 parfaitement : jugez-vous que cette enveloppe est suffisante ?

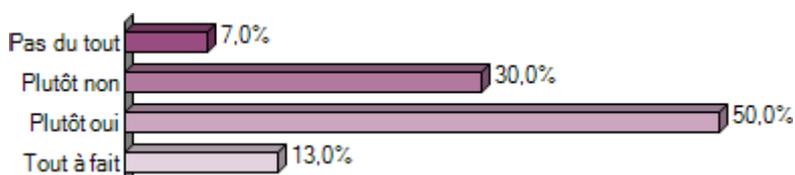
	Nb	%
1	7	12,5%
2	19	33,9%
3	15	26,8%
4	15	26,8%
Total	56	100,0%

(Taux de réponse : 56%)

56 collaborateurs sur 100 ont répondu. Les réponses ne sont pas particulièrement marquées. En effet, **53,6%** sont plutôt voire très satisfaits de l'enveloppe qui leur est allouée alors que **46,4%** ne le sont que peu voire pas.

▪ **Formation**

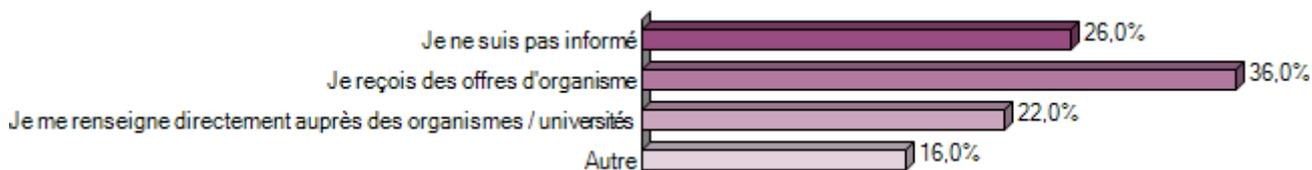
25. Connaissez-vous vos droits à la formation?



(Taux de réponse : 100%)

Les collaborateurs sont **63%** à considérer qu'ils sont bien informés sur leurs droits à la formation. A l'inverse, **37%** considèrent connaître peu leurs droits, soit **plus d'un tiers** des enquêtés.

26. Comment êtes-vous informé/e des offres de formations pour collaborateurs?



(Taux de réponse : 100%)

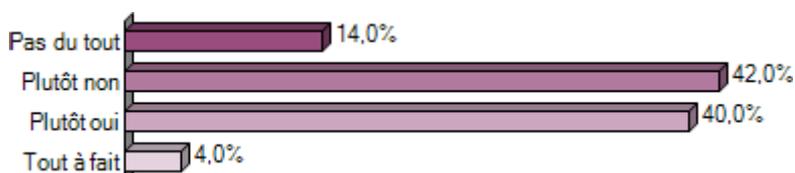
Les collaborateurs ont pour principale source d'information les **offres distribuées par les organismes (36% d'entre eux)**. Ils ne sont que **22%** à se renseigner directement auprès des organismes de formation et **16%** à s'informer par d'autres moyens. Enfin, **26% des collaborateurs ne sont pas informés**.

26bis. Préciser :

(Taux de réponse : 16%)

Les 16 collaborateurs ayant déclaré avoir d'autres sources d'information citent leur groupe politique, l'Assemblée, le Parlement européen et l'ACEVA.

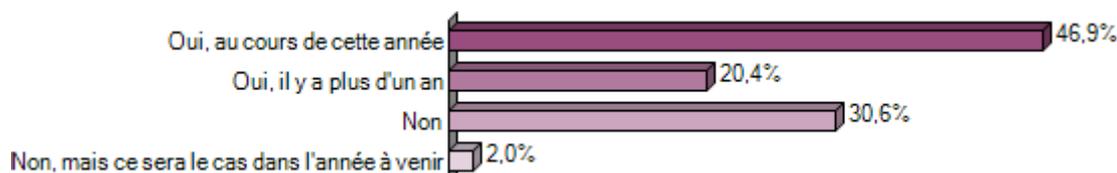
27. Pensez-vous disposer d'informations suffisantes quant à la possibilité de participer à des formations au cours de votre carrière professionnelle?



(Taux de réponse : 100%)

56% des collaborateurs considèrent **ne pas être suffisamment informés** sur les formations existantes dont **14%** pas du tout. **44%** considèrent avoir des informations suffisantes. En somme, plus d'un collaborateur sur deux se considère insuffisamment informé au sujet des formations dont il pourrait bénéficier.

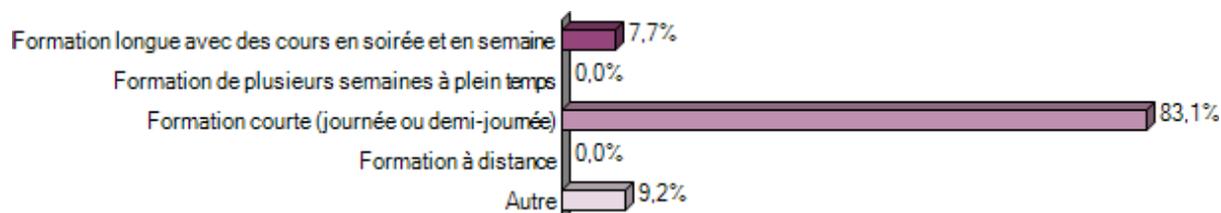
28. Avez-vous déjà participé à une formation dans le cadre de vos fonctions de collaborateur?



(Taux de réponse : 98%)

La proportion de collaborateurs **ayant déjà participé à une formation est supérieure aux deux tiers (67,3%)**. Parmi eux, **46,9%** ont participé à une formation dans l'année précédente. Ils sont également 2% à devoir participer à une formation dans l'année et seulement **30,6%** à n'avoir jamais participé à une formation.

28bis. Si oui, quelles étaient les modalités de cette formation?



(Taux de réponse : 65%)

En grande majorité, **les formations dispensées aux collaborateurs sont courtes (83,1%)**. Ces formations se déroulent en général sur une journée. Cette modalité est favorisée pour des questions d'organisation car les agendas des collaborateurs sont chargés et variables. **7,7%** des collaborateurs ayant répondu à cette question ont néanmoins participé à des formations longues avec des cours du soir ou durant la semaine.

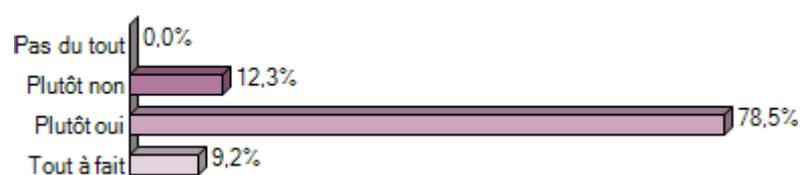
28bis. Préciser :

(Taux de répons : 6%)

Parmi les types de formation cités par les enquêtés, on trouve :

- Une formation à mi-temps sur trois semaines ;
- Une autre une fois par semaine pendant six mois.

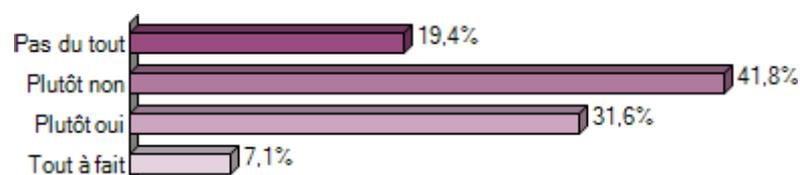
28bis. Considérez-vous que cette formation était adaptée à vos attentes?



(Taux de réponse : 65%)

Les collaborateurs sont satisfaits puisque **87,7%** de ceux ayant déjà participé à une formation l'ont trouvée adaptée à leurs attentes. Néanmoins, ces formations restent perfectibles puisque seuls **9,2%** des collaborateurs ont trouvé les formations tout à fait adaptées.

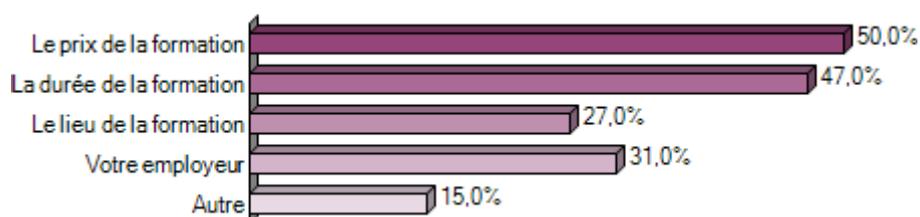
29. Considérez-vous qu'il soit facile de participer à des formations professionnelles dans le cadre de votre emploi de collaborateur?



(Taux de réponse : 98%)

Seulement 38,7% des collaborateurs trouvent l'accès à la formation facile et **19,4%** trouvent cela « pas du tout » facile. Cela apparait très insuffisant par rapport à leur volonté de formation (*question 34*).

30. Quels facteurs pourraient vous empêcher de participer à une formation qui vous intéresse? (Plusieurs réponses possibles)



(Somme des pourcentages différente de 100 du fait des réponses multiples et des suppressions)

Les principaux facteurs qui pourraient empêcher les collaborateurs de participer à une formation sont :

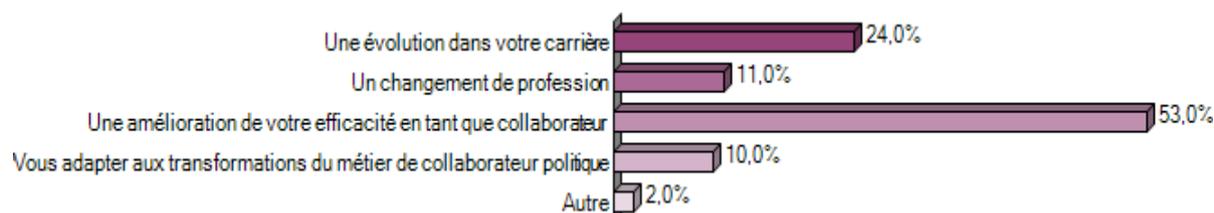
- **Le prix (50%) ;**
- **La durée (47%) ;**
- **Le lieu (27%) ;**
- **L'employeur (31%).**

30bis. Préciser :

(Taux de réponse : 15%)

Les personnes ayant précisé les facteurs pouvant les empêcher de participer à une formation citent à **86,7%** le manque de temps et de disponibilité. Les agendas de groupe parlementaires chargés sont un obstacle pour s'inscrire à l'avance à des formations.

31. Pour vous, l'objectif premier d'une formation est :



(Taux de réponse : 100%)

Le principal objectif des formations est une **amélioration de l'efficacité dans le poste actuel de collaborateur (53%)**. 24% perçoivent la formation comme un tremplin dans leur carrière et 11% comme une opportunité de réorientation professionnelle. Enfin, 10% voient dans la formation un moyen de s'adapter aux évolutions de leur métier.

31bis. Préciser :

(Taux de réponse : 1%)

Un seul collaborateur a précisé ici sa réponse, pour spécifier qu'il suivait tous les objectifs de la question 31 hormis celui du changement de profession.

32. Quel est l'aspect qui vous semble le plus difficile dans votre travail ?

(Taux de réponse : 70%)

L'analyse lexicale des réponses révèle que le terme « **temps** » a été utilisé à 16 fois, celui de « **gestion** » 14 fois.

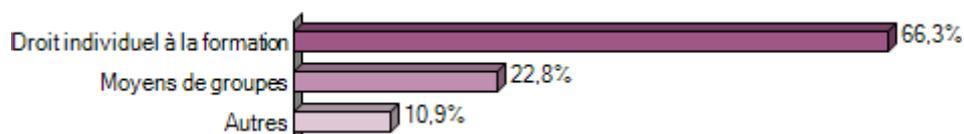
Les collaborateurs soulignent qu'ils gèrent les **conflits au sein de l'équipe** (« *management transversal* », « *la cohésion du groupe* ») et la **relation avec l'élu**.

La **gestion du temps** apparaît également difficile. Le collaborateur travaille souvent dans l'urgence et traite plusieurs sujets au cours d'une même journée. La **flexibilité nécessaire afin de maîtriser les différents aspects du poste** est souvent évoquée par les collaborateurs (« *la polyvalence et le fait de ne rien approfondir* »).

→ **En chiffres :**

- **28,6%** évoquent le manque de temps et la charge de travail ;
- **15,7%** la relation avec l' élu ;
- **12,9%** la polyvalence nécessaire ;
- **10%** le management d'une équipe et le travail en groupe ;
- **4,3%** le stress ;
- **2,9%** les élections.

33. Quelles sont vos possibilités de financement ?



(Taux de réponse : 92%)

Pour **66,3%** des collaborateurs, la principale source de financement pour participer à des formations est le **droit individuel à la formation** (permettant « à tout salarié de se constituer un crédit d'heures de formation de 20 heures par an, cumulable sur six ans dans la limite de 120 heures »¹).

Les moyens de groupes sont également considérés dans **22,8%** des cas comme le principal moyen de financement. **10,9%** ont répondu avoir d'autres moyens de financement.

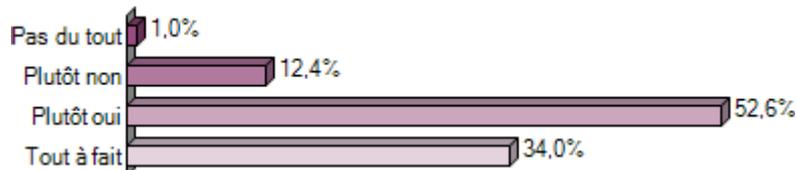
33bis. Préciser :

(Taux de réponse : 9%)

Neuf collaborateurs ont répondu. Parmi eux, deux indiquent qu'ils ignorent leurs possibilités de financement.

¹ <http://travail-emploi.gouv.fr/le-droit-individuel-a-la-formation,1071.html>

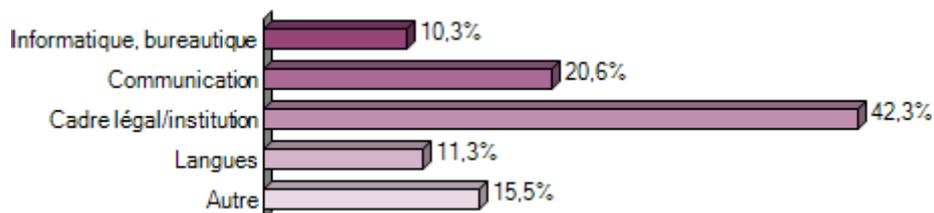
34. Souhaiteriez-vous prendre part à une formation dans le futur afin d'acquérir des compétences nécessaires à votre fonction?



(Taux de réponse : 97%)

Les collaborateurs sont **86,6% à vouloir prendre part à une formation dans le futur**, dont **34%** à le vouloir « tout à fait ». Seul un collaborateur est certain de ne pas vouloir participer à une formation, ce qui s'explique par sa volonté de retourner à son ancien emploi dans l'Education nationale (*question 17*).

35. Dans quel domaine une formation vous serait-elle selon vous la plus utile?



(Taux de réponse : 97%)

Même si **42,3% considèrent qu'une formation traitant du cadre légal et des institutions serait la plus intéressante**, ils sont également **10,3%** à en souhaiter une en bureautique/informatique, **20,6%** en communication et **11,3%** en langues. De plus, 15,5% pensent qu'une formation dans un autre domaine leur serait utile.

Ce besoin aussi diversifié en formation montre l'hétérogénéité des compétences utiles pour être collaborateur politique.

35bis. Préciser :

(Taux de réponse : 10%)

Les collaborateurs ont des demandes de formations techniques pour la plupart, mais l'un d'eux évoque également la « *gestion de groupe* » et le « *management* ».

36. A quelles attentes la formation devrait-elle répondre pour que vous y participiez ?

(Taux de réponse : 46%)

Deux attentes principales sont identifiables dans les réponses ouvertes.

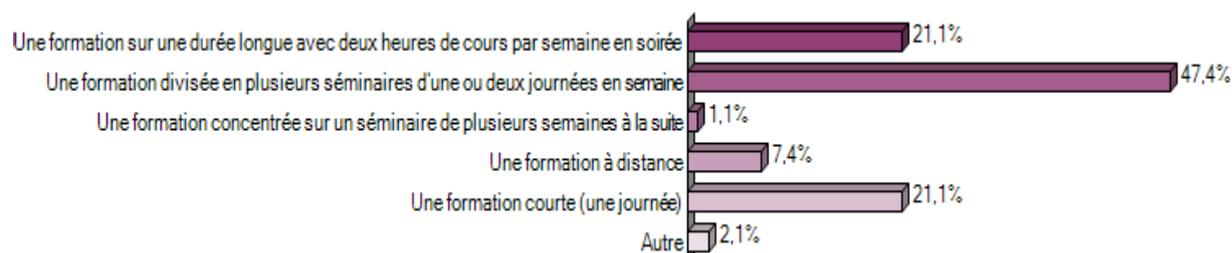
D'une part, les collaborateurs demandent des formations portées sur la pratique et facilement applicables dans leur profession. Des expressions comme « *pratico-pratique* » et « *efficacité, pragmatisme, méthodologie* » sont utilisées. Les enquêtés souhaitent des formations qui répondent à des besoins réels.

D'autre part, les collaborateurs souhaitent que les formations soient **compatibles avec leur emploi du temps**. Les enquêtés proposent des horaires aménagées (soirées ou week-ends) et adaptables.

→ En chiffres :

- **41%** désirent des formations concrètes ;
- **26%** souhaitent que ces formations s'insèrent au mieux dans leur emploi du temps ;
- **9%** souhaitent un format « participatif » (travail de groupe) ;
- **4%** précisent explicitement que ces formations devraient les aider pour leur travail actuel ainsi que pour leur reconversion prochaine.

37. Laquelle de ces modalités de formation vous semblerait la plus adaptée à votre emploi du temps professionnel?



(Taux de réponse : 95%)

Il y a autant de collaborateurs qui veulent une formation longue et qui préfèrent une formation courte (**21,1%**). La formation divisée en plusieurs séminaires d'une ou deux journées en semaine est privilégiée pour **47,4%** d'entre eux.

Ils ne sont que 7,4% à privilégier une formation à distance et 1,1% une formation longue prenant toute la semaine. **La demande en termes de modalités de formation n'est pas en adéquation avec l'offre de formation (question 28bis)**. En effet, ce sont des formations courtes d'une journée qui sont le plus proposées alors que de nombreux collaborateurs sont demandeurs de formations légèrement plus longues. La diversification des durées de formation peut être une solution.

37bis. Préciser :

(Taux de réponse : 2%)

Deux collaborateurs ont émis des propositions pour les modalités d'une formation :

- Une **formation longue avec des cours du soir** accompagnée d'une **formation courte** d'une journée ;
- Un **groupe de formation avec des rendez-vous à distance** et des temps de regroupement avec des intervenants. Ce groupe pourrait, selon ce répondant, travailler durant des réunions téléphoniques ou des visioconférences avec des « sessions de formation [d'] une journée tous les 3 ou 6 mois par exemple ».

38. Que pensez-vous des formations qui s'adressent aux élus et aux collaborateurs?



(Taux de réponse : 87%)

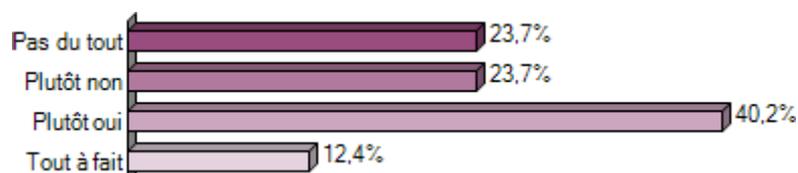
Les formations proposées aux élus et collaborateurs reçoivent un avis relativement favorable. **40,2%** des collaborateurs ayant répondu à cette question considèrent qu'elles sont pertinentes et adaptées alors que seulement **9,2%** les trouvent inutiles et **17,2%** inadaptées.

38bis. Préciser :

(Taux de réponse : 27%)

Certains des collaborateurs précisent ici qu'ils connaissent trop peu ce type de formations pour pouvoir émettre un jugement sur leur qualité. D'autres évoquent leur prix trop élevé ou considèrent qu'elles sont plus adaptées aux élus qu'aux collaborateurs.

39. Le ou les élus pour le(s)quel(s) vous travaillez vous ont-ils déjà incité à participer à des formations?



(Taux de réponse 97%)

Dans **52,6%** des cas, les élus ont **déjà incité leurs collaborateurs à participer à des formations**. Ils sont tout de même **47,4%** à ne pas y être incités.

▪ **Votre profil**

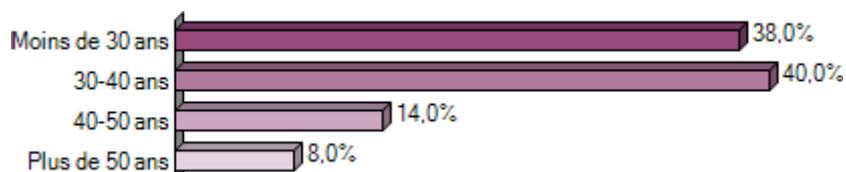
40. Vous êtes:



(Taux de réponse : 97%)

Les enquêtés sont à **51,5%** des femmes et à **48,5%** des hommes.

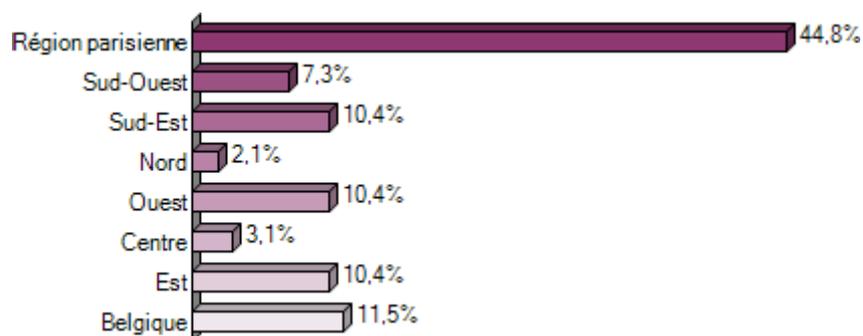
41. Dans quelle tranche d'âge vous situez-vous?



(Taux de réponse : 100%)

Les collaborateurs sont en moyenne jeunes. En effet, plus de **75%** d'entre eux ont moins de 40 ans, dont **38%** moins de 30 ans. Ils sont seulement **8%** à être âgés de plus de 50 ans.

42bis. Dans quelle région géographique travaillez-vous ?



(Taux de réponse : 96%)

Les collaborateurs ont des lieux de travail variés avec néanmoins une plus grosse proportion en **région parisienne** qui s'explique notamment par le nombre de collaborateurs parlementaires. 11,5% des collaborateurs travaillent également en **Belgique** du fait de leur emploi au Parlement européen.

Tableaux croisés

L'objectif de cette partie est de discerner des récurrences selon le profil des collaborateurs et de déterminer si certaines variables peuvent en expliquer d'autres. On peut donc dégager des corrélations à travers des tableaux croisés.

Point méthodologique : Le tableau croisé sert à analyser des données en recoupant deux variables, l'une affichée en colonnes et l'autre en lignes. Il permet de rentrer plus dans le détail des différents profils de collaborateurs que l'analyse des questions par tableaux à plat.

- **Votre statut**

1. Relation entre l'organisme et le poste occupé

2. Quel poste occupez-vous?

1. Dans quel organisme travaillez-vous?

	Collaborateur de parlementaire		Collaborateur de cabinet		Collaborateur de groupe politique		Total	
	N	% cit.	N	% cit.	N	% cit.	N	% cit.
Parlement européen	13	92,9%	0	0,0%	1	7,1%	14	100,0%
Sénat	11	78,6%	0	0,0%	3	21,4%	14	100,0%
Assemblée Nationale	7	58,3%	0	0,0%	5	41,7%	12	100,0%
Conseil régional	1	4,0%	2	8,0%	22	88,0%	25	100,0%
Conseil général	0	0,0%	3	60,0%	2	40,0%	5	100,0%
Communauté d'agglomération ou urbaine	0	0,0%	1	25,0%	3	75,0%	4	100,0%
Commune	0	0,0%	13	50,0%	13	50,0%	26	100,0%
Total	32	32,0%	19	19,0%	49	49,0%	100	

On visualise ici les **postes occupés** par les collaborateurs **en fonction de l'organisme** pour lesquels ils travaillent. Si l'on compare les 3 assemblées représentées, c'est au Parlement européen que la proportion de collaborateurs de parlementaire est la plus élevée avec **92,9%** d'entre eux (alors que les collaborateurs de groupe ne sont que **7,1%**). Au Sénat et à l'Assemblée nationale, la proportion de collaborateurs de parlementaire est seulement de

78,6% et **58,3%**. Il y a par conséquent plus de collaborateurs de groupe (**41,7%** à l'Assemblée Nationale).

De même, on peut observer des différences entre les collectivités. **Le proportion de collaborateurs de groupe politique est particulièrement élevée dans les Conseils régionaux** avec 88%. Elle n'est que de 40% dans les Conseils généraux et de 53% dans les communes et communautés d'agglomération. La proportion de **collaborateurs de cabinet est inversée** : 8% seulement dans les Conseils régionaux pour 60% dans les Conseils généraux et 47% dans les communes et communautés d'agglomération.

2. Relation entre l'activité précédant le poste et l'organisme

4. Quelle était votre activité avant d'arriver à votre poste?

1. Dans quel organisme travaillez-vous?

	Etudiant		Activité dans le monde associatif		Activité dans le secteur privé		Activité dans le secteur public		Collaborateur d'élu		Autre		Total	
	N	% cit.	N	% cit.	N	% cit.	N	% cit.	N	% cit.	N	% cit.	N	% cit.
Parlement européen	5	35,7%	4	28,6%	1	7,1%	0	0,0%	3	21,4%	1	7,1%	14	100,0%
Sénat	4	30,8%	1	7,7%	3	23,1%	1	7,7%	4	30,8%	0	0,0%	13	100,0%
Assemblée Nationale	0	0,0%	2	16,7%	1	8,3%	1	8,3%	8	66,7%	0	0,0%	12	100,0%
Conseil régional	2	8,0%	4	16,0%	7	28,0%	5	20,0%	3	12,0%	4	16,0%	25	100,0%
Conseil général	0	0,0%	0	0,0%	1	20,0%	2	40,0%	2	40,0%	0	0,0%	5	100,0%
Communauté d'agglomération ou urbaine	1	25,0%	1	25,0%	0	0,0%	1	25,0%	1	25,0%	0	0,0%	4	100,0%
Commune	4	15,4%	10	38,5%	6	23,1%	2	7,7%	3	11,5%	1	3,8%	26	100,0%
Total	16	16,2%	22	22,2%	19	19,2%	12	12,1%	24	24,2%	6	6,1%	99	

Au Parlement européen et au Sénat, la proportion d'anciens étudiants est particulièrement forte avec respectivement **35,7%** et **30,8%**. Elle est nulle à l'Assemblée nationale et dans les Conseils généraux et seulement de 8% et 15% dans les Conseils régionaux et les communes.

La proportion de collaborateurs travaillant auparavant dans le monde associatif est particulièrement élevée dans les communes (**38,5%**) et est d'environ **20%** dans les autres organismes à l'exception du Sénat et des Conseils généraux.

Les collaborateurs venant du secteur privé sont présents dans les mêmes proportions dans les collectivités territoriales (environ **25%**). Ils sont en revanche plus nombreux au Sénat qu'au Parlement européen et à l'Assemblée nationale (**23,1%** contre **7,1%** et **8,3%**).

Enfin, les collaborateurs qui exerçaient le même métier auparavant mais à un autre poste sont particulièrement nombreux à l'Assemblée nationale (**66,7%**) et dans les conseils généraux (**40%**). Ils ne sont que **12%** dans les conseils régionaux, **11,5%** dans les communes et **21,4%** au Parlement européen.

3. Relation entre l'activité précédant le poste et la longévité dans l'emploi occupé

5. Depuis combien de temps exercez-vous cette profession?

4. Quelle était votre activité avant d'arriver à votre poste?

	Moins de deux ans		Entre deux et cinq ans		Entre cinq et dix ans		Plus de dix ans		Total	
	N	% cit.	N	% cit.	N	% cit.	N	% cit.	N	% cit.
Etudiant	8	50,0%	4	25,0%	3	18,8%	1	6,3%	16	100,0%
Activité dans le monde associatif	8	36,4%	6	27,3%	7	31,8%	1	4,5%	22	100,0%
Activité dans le secteur privé	7	36,8%	5	26,3%	6	31,6%	1	5,3%	19	100,0%
Activité dans le secteur public	2	16,7%	6	50,0%	3	25,0%	1	8,3%	12	100,0%
Collaborateur d'élu	6	25,0%	8	33,3%	6	25,0%	4	16,7%	24	100,0%
Autre	3	50,0%	2	33,3%	1	16,7%	0	0,0%	6	100,0%
Total	34	34,3%	31	31,3%	26	26,3%	8	8,1%	99	

Les anciens étudiants sont **50% à l'exercer depuis moins de 2 ans** (il y a un effet d'âge qui joue ici). Au contraire, les collaborateurs dont le poste précédent était également celui de collaborateur d'élu ont logiquement une longévité plus longue dans cette profession. **16,7%** d'entre eux l'exercent depuis plus de 10 ans et **41,7%** depuis plus de 5 ans. On peut ici identifier une catégorie de personnes pour lesquelles le métier de collaborateur n'est pas seulement une étape intermédiaire dans leur vie professionnelle. Enfin, pour les collaborateurs venant du secteur privé et associatif, la longévité est variable et ne permet pas de dresser des conclusions précises.

4. Relation entre l'organisme et le statut professionnel

3. Quel est votre statut professionnel?

1. Dans quel organisme travaillez-vous?

	Agent contractuel de la fonction publique d'Etat en CDD		Agent contractuel de la fonction publique d'Etat en CDI		Agent contractuel de la fonction publique territoriale en CDD		Agent contractuel de la fonction publique territoriale en CDI		Salarié de parlementaire		Fonctionnaire		Total	
	N	% cit.	N	% cit.	N	% cit.	N	% cit.	N	% cit.	N	% cit.	N	% cit.
Parlement européen	2	14,3%	1	7,1%	1	7,1%	0	0,0%	10	71,4%	0	0,0%	14	100,0%
Sénat	0	0,0%	2	15,4%	0	0,0%	0	0,0%	11	84,6%	0	0,0%	13	100,0%
Assemblée Nationale	0	0,0%	1	10,0%	0	0,0%	0	0,0%	8	80,0%	1	10,0%	10	100,0%
Conseil régional	0	0,0%	0	0,0%	19	76,0%	5	20,0%	0	0,0%	1	4,0%	25	100,0%
Conseil général	1	20,0%	0	0,0%	1	20,0%	1	20,0%	0	0,0%	2	40,0%	5	100,0%
Communauté d'agglomération ou urbaine	1	25,0%	0	0,0%	2	50,0%	0	0,0%	0	0,0%	1	25,0%	4	100,0%
Commune	1	3,8%	0	0,0%	20	76,9%	1	3,8%	0	0,0%	4	15,4%	26	100,0%
Total	5	5,2%	4	4,1%	43	44,3%	7	7,2%	29	29,9%	9	9,3%	97	

Ce tableau permet de visualiser quels contrats sont les plus courants dans les différents organismes représentés. Si dans les différentes assemblées c'est le statut de **salarié de parlementaire** qui est le plus répandu (entre 7 et 8 collaborateurs sur 10), on trouve

également quelques agents contractuels, notamment au Parlement européen (**28,5%**) et au Sénat (**15,4%**).

Dans les collectivités territoriales, la proportion d'agents contractuels est élevée :

- Ils sont **60%** dans les conseils généraux dont **20%** en CDI. Les fonctionnaires sont **40%** ;
- Les agents contractuels sont **96%** dans les conseils régionaux dont **20%** en CDI. Les fonctionnaires sont **4%**.

5. Relation entre la volonté de changer de poste et la longévité dans l'emploi

12. Envisagez-vous de changer de poste dans les deux ans à venir?

5. Depuis combien de temps exercez-vous cette profession?

	Oui		Non		Total	
	N	% cit.	N	% cit.	N	% cit.
Moins de deux ans	25	73,5%	9	26,5%	34	100,0%
Entre deux et cinq ans	22	75,9%	7	24,1%	29	100,0%
Entre cinq et dix ans	16	61,5%	10	38,5%	26	100,0%
Plus de dix ans	5	62,5%	3	37,5%	8	100,0%
Total	68	70,1%	29	29,9%	97	

Il existe une **corrélation entre la longévité dans le poste de collaborateur et la volonté de changer de poste**. Ainsi, environ **75%** des collaborateurs en poste depuis moins de 5 ans envisagent de changer de poste dans les deux ans à venir.

Ils sont légèrement moins nombreux pour les collaborateurs plus expérimentés. C'est le cas de **62,5%** des collaborateurs ayant plus de 10 ans d'expérience et de **61,5%** de ceux ayant entre 5 et 10 ans d'expérience.

6. Relation entre statut professionnel et sentiment de sécurité de l'emploi

14. Jugez-vous que votre statut actuel soit suffisamment sécurisé dans vos relations avec votre employeur?

3. Quel est votre statut professionnel?

	Pas du tout		Plutôt non		Plutôt oui		Tout à fait		Total	
	N	% cit.	N	% cit.	N	% cit.	N	% cit.	N	% cit.
Agent contractuel de la fonction publique d'Etat en CDD	2	40,0%	2	40,0%	1	20,0%	0	0,0%	5	100,0%
Agent contractuel de la fonction publique d'Etat en CDI	0	0,0%	2	50,0%	1	25,0%	1	25,0%	4	100,0%
Agent contractuel de la fonction publique territoriale en CDD	11	25,6%	16	37,2%	14	32,6%	2	4,7%	43	100,0%
Agent contractuel de la fonction publique territoriale en CDI	3	42,9%	2	28,6%	2	28,6%	0	0,0%	7	100,0%
Salarié de parlementaire	4	13,8%	13	44,8%	9	31,0%	3	10,3%	29	100,0%
Fonctionnaire	0	0,0%	0	0,0%	5	55,6%	4	44,4%	9	100,0%
Total	20	20,6%	35	36,1%	32	33,0%	10	10,3%	97	

Il existe une **corrélation** entre le statut professionnel et le sentiment de sécurité dans les relations avec l'employeur. Les collaborateurs ayant un statut de fonctionnaire considèrent leur poste comme plutôt voire très sécurisé (100% d'entre eux). Les contractuels ne sont que **35,5%** à considérer leur poste comme sécurité, et les salariés de parlementaires **41,3%**.

Formation

7. Relation entre l'organisme et la participation à des formations

28. Avez-vous déjà participé à une formation dans le cadre de vos fonctions de collaborateur?

1. Dans quel organisme travaillez-vous?

	Oui, au cours de cette année		Oui, il y a plus d'un an		Non		Non, mais ce sera le cas dans l'année à venir		Total	
	N	% cit.	N	% cit.	N	% cit.	N	% cit.	N	% cit.
Parlement européen	4	28,6%	3	21,4%	5	35,7%	2	14,3%	14	100,0%
Sénat	6	46,2%	1	7,7%	6	46,2%	0	0,0%	13	100,0%
Assemblée Nationale	2	16,7%	3	25,0%	7	58,3%	0	0,0%	12	100,0%
Conseil régional	14	56,0%	8	32,0%	3	12,0%	0	0,0%	25	100,0%
Conseil général	2	40,0%	1	20,0%	2	40,0%	0	0,0%	5	100,0%
Communauté d'agglomération ou urbaine	3	75,0%	0	0,0%	1	25,0%	0	0,0%	4	100,0%
Commune	15	60,0%	4	16,0%	6	24,0%	0	0,0%	25	100,0%
Total	46	46,9%	20	20,4%	30	30,6%	2	2,0%	98	

Selon les organismes, la participation aux formations n'est pas égale. Ainsi, la participation des collaborateurs de collectivités territoriales est bien plus élevée que celle des collaborateurs parlementaires. **88%** de collaborateurs de Conseils régionaux, **76%** des

collaborateurs travaillant dans des communes et **60%** des collaborateurs de Conseils généraux ont déjà effectué des formations. Ils ne sont que **41,7%** à l'Assemblée nationale, **50%** au Parlement européen et **53,9%** au Sénat.

8. Relation entre l'âge et la volonté de participer à une formation en lien avec la fonction dans le futur

34. Souhaiteriez-vous prendre part à une formation dans le futur afin d'acquérir des compétences nécessaires à votre fonction?

41. Dans quelle tranche d'âge vous situez-vous?

	Pas du tout		Plutôt non		Plutôt oui		Tout à fait		Total	
	N	% cit.	N	% cit.	N	% cit.	N	% cit.	N	% cit.
Moins de 30 ans	0	0,0%	4	10,8%	19	51,4%	14	37,8%	37	100,0%
30-40 ans	0	0,0%	5	12,5%	20	50,0%	15	37,5%	40	100,0%
40-50 ans	0	0,0%	2	15,4%	11	84,6%	0	0,0%	13	100,0%
Plus de 50 ans	1	14,3%	1	14,3%	1	14,3%	4	57,1%	7	100,0%
Total	1	1,0%	12	12,4%	51	52,6%	33	34,0%	97	

On n'observe pas réellement de **corrélation** entre l'âge du collaborateur et la volonté de participer à une formation. En effet, même parmi les collaborateurs dont l'âge est compris entre 40 et 50 ans et parmi les plus de 50 ans, la proportion de ceux qui veulent prendre part à une formation reste élevée (respectivement **84,6%** et **71,4%**).

9. Relation entre l'organisme et les facteurs d'empêchement à la participation à une formation

30. Quels facteurs pourraient vous empêcher de participer à une formation qui vous intéresse? (Plusieurs réponses possibles)

1. Dans quel organisme travaillez-vous?

	Le prix de la formation		La durée de la formation		Le lieu de la formation		Votre employeur		Autre		Total	
	N	% cit.	N	% cit.	N	% cit.	N	% cit.	N	% cit.	N	% cit.
Parlement européen	3	13,0%	6	26,1%	3	13,0%	5	21,7%	6	26,1%	23	100,0%
Sénat	7	25,0%	8	28,6%	6	21,4%	5	17,9%	2	7,1%	28	100,0%
Assemblée Nationale	3	17,6%	9	52,9%	3	17,6%	0	0,0%	2	11,8%	17	100,0%
Conseil régional	17	34,0%	14	28,0%	8	16,0%	9	18,0%	2	4,0%	50	100,0%
Conseil général	2	25,0%	1	12,5%	0	0,0%	3	37,5%	2	25,0%	8	100,0%
Communauté d'agglomération ou urbaine	4	50,0%	1	12,5%	1	12,5%	2	25,0%	0	0,0%	8	100,0%
Commune	14	38,9%	8	22,2%	6	16,7%	7	19,4%	1	2,8%	36	100,0%
Total	50	29,4%	47	27,6%	27	15,9%	31	18,2%	15	8,8%	170	

Selon l'organisme dans lequel les collaborateurs travaillent, les obstacles possibles à la formation sont différents. On peut noter ici la **forte proportion de collaborateurs parlementaires (52,9% pour l'Assemblée nationale)** qui considèrent la **durée de formation** comme le principal facteur d'empêchement. Ils sont seulement **28,6% au Sénat** et **26,1% au Parlement européen** à le mentionner.

Au sein des collectivités territoriales, les collaborateurs de Conseils généraux mentionnent tout particulièrement leur employeur (**37,5%**) comme ne facilitant pas l'accès à la formation. Les collaborateurs travaillant dans des Conseils régionaux et dans des communes voient le prix de la formation comme un facteur important d'empêchement (**34% et 38,9%**).

10. Relation entre l'organisme et l'objectif premier de la formation

31. Pour vous, l'objectif premier d'une formation est : 1. Dans quel organisme travaillez-vous?

	Une évolution dans votre carrière		Un changement de profession		Une amélioration de votre efficacité en tant que collaborateur		Vous adapter aux transformations du métier de collaborateur politique		Autre		Total	
	N	% cit.	N	% cit.	N	% cit.	N	% cit.	N	% cit.	N	% cit.
Parlement européen	3	21,4%	1	7,1%	9	64,3%	0	0,0%	1	7,1%	14	100,0%
Sénat	2	14,3%	1	7,1%	6	42,9%	5	35,7%	0	0,0%	14	100,0%
Assemblée Nationale	6	50,0%	1	8,3%	3	25,0%	1	8,3%	1	8,3%	12	100,0%
Conseil régional	4	16,0%	3	12,0%	16	64,0%	2	8,0%	0	0,0%	25	100,0%
Conseil général	1	20,0%	2	40,0%	1	20,0%	1	20,0%	0	0,0%	5	100,0%
Communauté d'agglomération ou urbaine	3	75,0%	0	0,0%	1	25,0%	0	0,0%	0	0,0%	4	100,0%
Commune	5	19,2%	3	11,5%	17	65,4%	1	3,8%	0	0,0%	26	100,0%
Total	24	24,0%	11	11,0%	53	53,0%	10	10,0%	2	2,0%	100	

Selon l'organisme, l'objectif de la formation varie également. Chez les collaborateurs travaillant à **l'Assemblée nationale, le principal objectif est une évolution dans leur carrière (50%)** alors que cet objectif n'est mentionné que dans **14,3%** des cas au Sénat et **21,4%** des cas au Parlement européen.

Il est également moins mentionné dans les collectivités territoriales, à l'exception des collaborateurs de communauté d'agglomération qui le considèrent à **75%** comme le principal objectif. Dans les Conseils régionaux et les communes, c'est l'amélioration de l'efficacité en tant que collaborateur qui est principalement visée (**respectivement 64% et 65,4%**). C'est également l'objectif premier des collaborateurs au Parlement européen (**64,3%**) et au Sénat (**42,9%**).

11. Relation entre l'organisme et les possibilités de financement des formations

33. Quelles sont vos possibilités de financement?

1. Dans quel organisme travaillez-vous?

	Droit individuel à la formation		Moyens de groupes		Autres		Total	
	N	% cit.	N	% cit.	N	% cit.	N	% cit.
Parlement européen	8	61,5%	2	15,4%	3	23,1%	13	100,0%
Sénat	11	84,6%	1	7,7%	1	7,7%	13	100,0%
Assemblée Nationale	7	77,8%	2	22,2%	0	0,0%	9	100,0%
Conseil régional	7	29,2%	13	54,2%	4	16,7%	24	100,0%
Conseil général	5	100,0%	0	0,0%	0	0,0%	5	100,0%
Communauté d'agglomération ou urbaine	4	100,0%	0	0,0%	0	0,0%	4	100,0%
Commune	19	79,2%	3	12,5%	2	8,3%	24	100,0%
Total	61	66,3%	21	22,8%	10	10,9%	92	

Les possibilités de financement des formations varient également fortement selon les organismes. La principale différence est à noter **du côté des Conseils régionaux où les moyens de groupe sont davantage cités que dans les autres organismes (54,2%)**. Cette possibilité n'est pas citée dans les Conseils généraux et communautés d'agglomération, et seulement dans **12,5%** des cas dans les communes.

Parmi les collaborateurs d'assemblées, c'est au Sénat que les droits individuels à la formation sont les plus cités comme principale possibilité de financement (**84,6%** contre **77,8%** à l'Assemblée nationale et **61,5%** au Parlement européen).

12. Relation entre le niveau d'études et la volonté de participer à une formation dans le futur

34. Souhaiteriez-vous prendre part à une formation dans le futur afin d'acquérir des compétences nécessaires à votre fonction?

6. Quel est votre niveau d'études?

	Pas du tout		Plutôt non		Plutôt oui		Tout à fait		Total	
	N	% cit.	N	% cit.	N	% cit.	N	% cit.	N	% cit.
Sans diplôme	0		0		0		0		0	100,0%
CAP/BEP	0		0		0		0		0	100,0%
Baccalauréat	0	0,0%	1	50,0%	1	50,0%	0	0,0%	2	100,0%
Bac +2 / Bac +3	1	9,1%	2	18,2%	4	36,4%	4	36,4%	11	100,0%
Bac +4	0	0,0%	3	25,0%	6	50,0%	3	25,0%	12	100,0%
Bac +5 et plus	0	0,0%	6	8,3%	40	55,6%	26	36,1%	72	100,0%
Total	1	1,0%	12	12,4%	51	52,6%	33	34,0%	97	

On ne note **pas de corrélation** entre le niveau d'études et le besoin de participer à des formations. Les formations **ne doivent donc pas se destiner à des collaborateurs d'un niveau d'étude précis**, mais cibler **des besoins spécifiques** en fonction des postes par exemple.

13. Relation entre la volonté de changer de poste et la volonté de participer à une formation dans le futur

34. Souhaiteriez-vous prendre part à une formation dans le futur afin d'acquérir des compétences nécessaires à votre fonction?

12. Envisagez-vous de changer de poste dans les deux ans à venir?

	Pas du tout		Plutôt non		Plutôt oui		Tout à fait		Total	
	N	% cit.	N	% cit.	N	% cit.	N	% cit.	N	% cit.
Oui	1	1,5%	5	7,4%	36	52,9%	26	38,2%	68	100,0%
Non	0	0,0%	6	23,1%	14	53,8%	6	23,1%	26	100,0%
Total	1	1,1%	11	11,7%	50	53,2%	32	34,0%	94	

On observe ici qu'il y a une **relation positive** entre la volonté de prendre part à une formation et la volonté de changer de poste dans les deux années à venir. Les personnes à vouloir conserver la même profession sont au contraire moins nombreuses à en souhaiter une. Cela confirme et accentue le résultat de la question 31 où 35% des collaborateurs affirmaient que l'objectif visé à travers une formation était soit une évolution dans leur carrière soit un changement de métier.

Tableau récapitulatif

Sujet	Résultats	Analyse (croisée) et remarques	Remarques générales et recommandations
<i>I. Le profil des collaborateurs</i>			
	<ul style="list-style-type: none"> - 75% des collaborateurs sont âgés de moins de 40 ans ; - quasi parité du panel ; - 44,8% du panel travaille dans la région parisienne (collaborateurs parlementaires). 	Les femmes sont souvent plus jeunes que les hommes.	Il existe un effet de génération au sein de ce secteur.
<i>II. Le statut des collaborateurs</i>			
1- Les composantes du panel	40 collaborateurs de parlementaires ; 30 collaborateurs travaillant dans des communes ou des communautés d'agglomération ; 5 collaborateurs de Conseils généraux ; 25 de Conseils régionaux.	C'est au Parlement Européen que la proportion de collaborateurs parlementaires est la plus élevée (92,9%).	
2- Le poste occupé	Les personnes interrogées sont à 49% des collaborateurs de groupe politique.	Ils travaillent en majorité pour un groupe politique de conseillers régionaux.	

<p>3- Le statut professionnel</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 61,8% sont des agents contractuels de la fonction publique ; - 80% sont en CDD. 	<ul style="list-style-type: none"> - On note une certaine précarité de l'emploi pour les collaborateurs ; - Dans les collectivités territoriales, la proportion d'agents contractuels est bien plus élevée, entre 60% pour les Conseils généraux et 96% pour les Conseils régionaux. 	<p>On peut noter une hétérogénéité des statuts au sein de ce milieu professionnel malgré un profil BAC+5 qui se dégage (<i>voir ci-dessous</i>).</p>
<p>4- Activité précédente</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 36,3% travaillaient déjà dans le secteur public auparavant ; - Parmi eux, 24,2% étaient déjà collaborateurs d'élu. 	<p>Plus d'un tiers du panel travaillait déjà dans le secteur public avant d'entrer en poste.</p>	
<p>5- Longévité de la profession</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 35% exercent ce métier depuis moins de deux ans ; - 66% depuis moins de 5 ans ; - 70,1% envisagent un changement de poste dans les deux années à venir. 	<ul style="list-style-type: none"> - On note une faible longévité des collaborateurs (durée moyenne d'un mandat politique) ; - Il y a un fort taux de renouvellement. 	<p>Le métier de collaborateur est pour beaucoup une étape et non une vocation à long terme, surtout pour les collaborateurs en poste depuis peu de temps.</p>
<p>6- La sécurité du poste</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 56% des collaborateurs pensent que leur statut n'est pas suffisamment 	<ul style="list-style-type: none"> - Les écarts peuvent s'expliquer par la différence de statut observée, entre contractuels et 	

	<p>sécurisé ;</p> <ul style="list-style-type: none"> - 77,8% des collaborateurs considèrent que leur statut ne les protège pas suffisamment contre l'éventualité d'un changement d'employeur. 	<p>fonctionnaires notamment. A ce propos, l'ensemble des fonctionnaires qualifie leur statut de sécurisé ;</p> <ul style="list-style-type: none"> - 75% des collaborateurs en poste depuis moins de 5 ans envisagent de changer de poste dans les deux ans à venir ; - Face à la dimension précaire de l'emploi, un nombre significatif envisage une reconversion dans la fonction publique territoriale par ex. 	
7- Niveau d'étude	<ul style="list-style-type: none"> - 73% ont obtenu un niveau BAC+5 ; - 68% des diplômés viennent de l'université ; - 50,5% des diplômés de l'enseignement supérieur l'ont obtenu en droit et/ou sciences politiques ; - 29% ont obtenu un diplôme dans un autre domaine. 	<ul style="list-style-type: none"> - Il n'existe pas de trajectoire unique pour accéder au métier ; - Il n'existe pas de corrélation entre le niveau d'étude et les besoins de participer à des formations ; - On peut noter une ouverture des profils, notamment vers les métiers de la communication. 	<p>Les parcours sont variés même si le niveau d'étude est toujours élevé et les études juridiques privilégiées.</p> <p>De ce fait, les formations ne doivent pas cibler des collaborateurs d'un niveau d'études précis.</p>
8- Rémunération	<ul style="list-style-type: none"> - 49,5% des collaborateurs 	<p>On note un éventail assez large de rémunération, mais pour la moitié des</p>	

	<p>ont un salaire annuel compris entre 24 et 36 000€ ;</p> <ul style="list-style-type: none"> - 79% sont plutôt satisfaits de leur rémunération. 	<p>collaborateurs la rémunération se situe entre 24 et 36 000€.</p>	
<p>9- Temps de travail</p>	<p>30% travaillent entre 40 et 45 heures par semaine.</p>	<p>Les durées de travail hebdomadaires sont très variables mais dans l'ensemble élevées.</p>	
<p><i>III. Le rôle des collaborateurs</i></p>			
<p>10- Perception du rôle</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Leur rôle est principalement administratif et technique ; - 43,8% considèrent que leur activité correspond à la fiche de poste et 29,2% qualifient cette correspondance de parfaite. 	<p>On note toutefois dans les réponses ouvertes une charge de travail très importante. Ceci est dû à leur rôle de pivot, de gestionnaire du temps et du travail de groupe, et enfin à la précarité de leur poste lors des élections.</p>	<p>Stress et précarité de l'emploi sont parfois à noter au sein du métier.</p>
<p>10- Affiliation politique</p>	<p>68,7% appartiennent au même parti politique que leur(s) élu(s).</p>	<p>Le poste occupé a un lien fort avec leur affiliation politique.</p>	<p>Les collaborateurs d'élu(s) d'EELV témoignent d'un sentiment d'implication politique poussé.</p>
<p>11- Implication politique</p>	<p>87,9% déclarent avoir une implication politique forte ou relativement forte.</p>		
<p>12- Enveloppe budgétaire</p>	<p>On note un faible taux de réponse (34%).</p>	<p>Il existe une difficulté à évaluer cette enveloppe, ou une non-connaissance de celle-ci.</p>	

IV. La formation des collaborateurs d'élu(s) Verts et associés

<p>13- Les droits à la formation</p>	<p>50% déclarent plutôt bien connaître leurs droits.</p>		
<p>14- L'information sur les formations</p>	<p>36% obtiennent l'information à travers les organismes. Toutefois, 26% du panel déclare ne pas être informé du tout.</p>	<p>On note un manque d'informations relatives aux formations. D'ailleurs, 56% des collaborateurs considèrent ne pas être suffisamment bien informés.</p>	<p>L'information sur l'offre est insuffisante alors même que la demande en formation existe.</p> <p>Il s'agit principalement de viser les collaborateurs parlementaires dont le taux de participation est moitié moins important que celui des collectivités territoriales.</p>
<p>15- La participation</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 67,3% ont déjà participé à une formation ; - Ces formations étaient à 83,1% courtes ; - 87,7% des collaborateurs ont considéré cette formation comme adaptée à leurs attentes ; - la participation des collaborateurs de collectivités territoriales est bien plus élevée que celle des collaborateurs parlementaires (88% contre 41,7%). 	<p>Les pré-requis aux formations courtes peuvent expliquer le fort taux de participation. Cependant, seulement 38,7% des collaborateurs trouvent la participation aux formations facile, alors même que leur besoin est très élevé, puisqu'ils sont 86,6% à vouloir prendre part à une formation dans le futur.</p>	<p>La création d'un groupe formateur à distance via vidéoconférences est formulée comme une solution aux freins.</p>

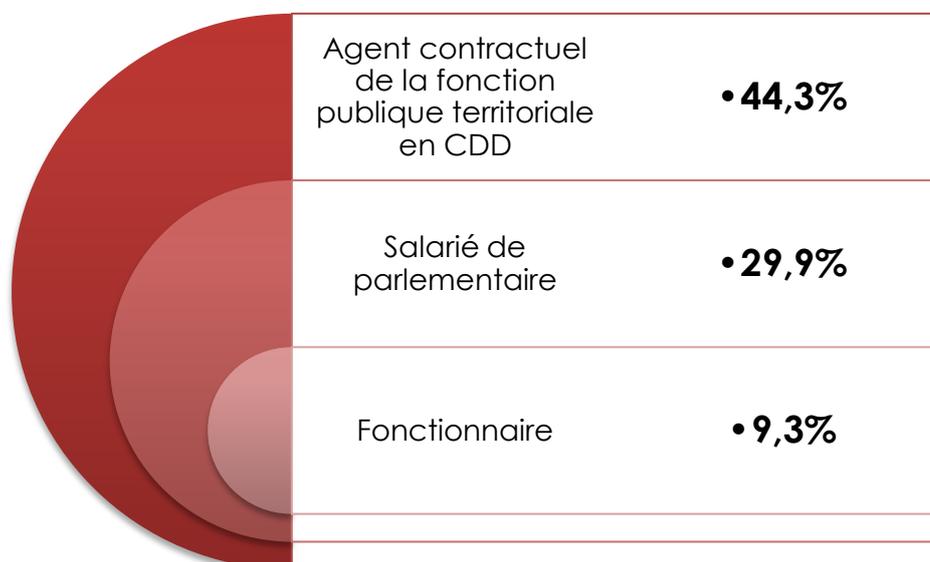
<p>16- Les freins à la formation</p>	<p>Le prix et la durée sont les principaux freins à l'accès à la formation</p>	<p>Les collaborateurs parlementaires sont ceux qui considèrent la durée de formation comme le principal facteur d'empêchement.</p>	
<p>17- L'objectif de la formation</p>	<p>53% des collaborateurs considèrent que la formation a pour objectif premier une amélioration de leur efficacité.</p>	<p>Pour ce qui est des collaborateurs travaillant à l'Assemblée Nationale, l'objectif premier est une évolution dans leur carrière.</p>	
<p>18- Le financement de la formation</p>	<p>Le droit individuel à la formation est pour 66,3% des collaborateurs la principale source de financement.</p>		
<p>19- Le domaine de formation</p>	<p>Les participants souhaitent à 42,3% une formation sur le cadre légal des institutions, puis, en deuxième position, sur la communication.</p>	<p>La communication semble toutefois être le nouvel impératif et constitue le thème principal des formations futures envisagées.</p>	<p>Cet aspect vient confirmer le renouvellement des profils de collaborateur d'élu(s) d'EELV, orientés de plus en plus vers la communication interne et externe au cabinet.</p>
<p>20- Les modalités de formation</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Les collaborateurs optent à 47,4% pour une formation divisée en plusieurs séminaires d'une ou deux journées ; - Toutefois, 21,1% préfèrent une formation courte. 	<p>Les collaborateurs parlementaires sont ceux qui considèrent que la durée est le principal facteur d'empêchement.</p>	<p>Les durées de formation ne sont actuellement pas adaptées aux collaborateurs de parlementaires en particulier.</p>

21- Les incitations à la formation	Dans 52,6% des cas, les élus ont déjà incité leurs collaborateurs à y participer.		
---	--	--	--

Synthèse

- Le statut

Les principaux contrats des collaborateurs se répartissent ainsi :

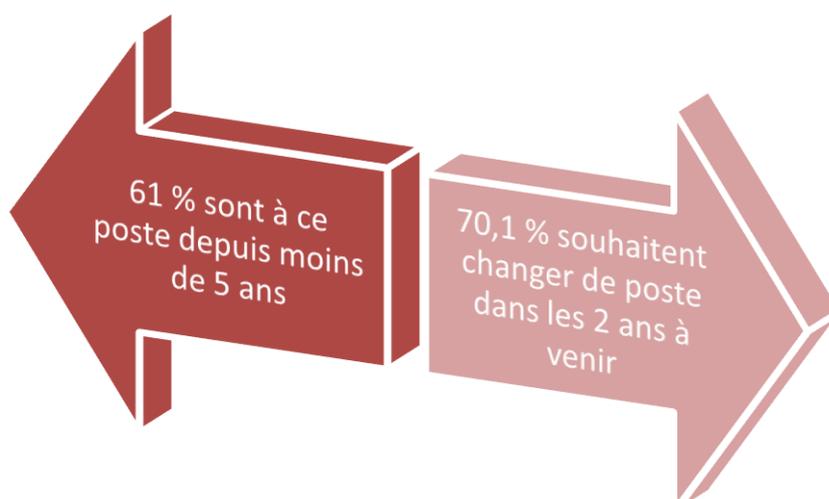


Parmi les agents contractuels, le **CDD (80%)** est bien plus courant que le CDI.



Quant au niveau d'études, **73%** des collaborateurs ont un niveau Bac+5 ou plus. La moitié des enquêtés ont un diplôme de droit ou de science politique.

49,5 % des collaborateurs perçoivent un salaire annuel compris entre 24 000 et 36 000€. **79%** des collaborateurs interrogés sont satisfaits de leur rémunération.

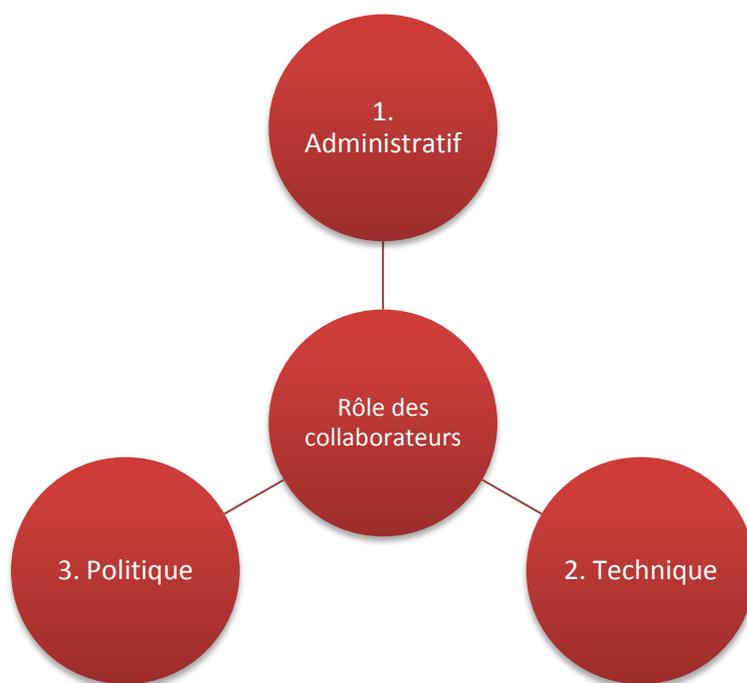


70,1% des collaborateurs envisagent de changer de poste dans les deux ans à venir. **61%** d'entre eux sont à ce poste depuis moins de cinq ans, dont **35%** depuis moins de deux ans.

56 % des collaborateurs pensent que leur statut n'est pas suffisamment sécurisé. De même, **77,8 %** jugent que leur statut ne les protège pas suffisamment en cas de changement d'employeur.

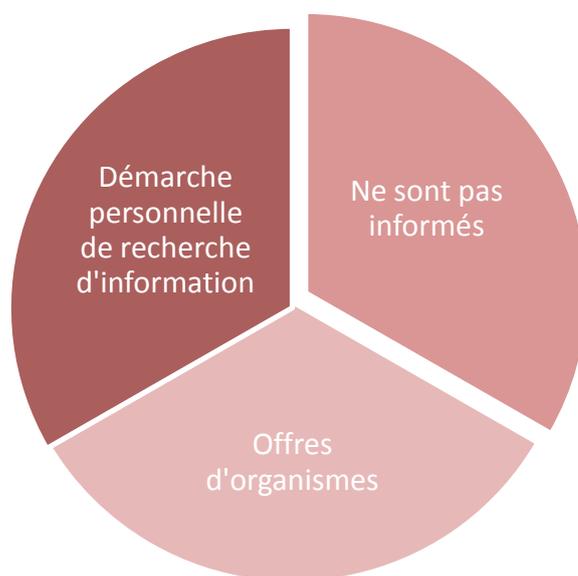
▪ Le rôle

Les collaborateurs perçoivent leur rôle comme principalement **administratif puis technique**. Ils sont à **68,7%** membres du parti politique de l'élu pour lesquels ils travaillent, et ont un fort sentiment d'implication politique. Leur poste a d'ailleurs un lien avec leur affiliation politique pour **82,7%** d'entre eux.



▪ Les formations

63% des collaborateurs connaissent leurs droits à la formation.

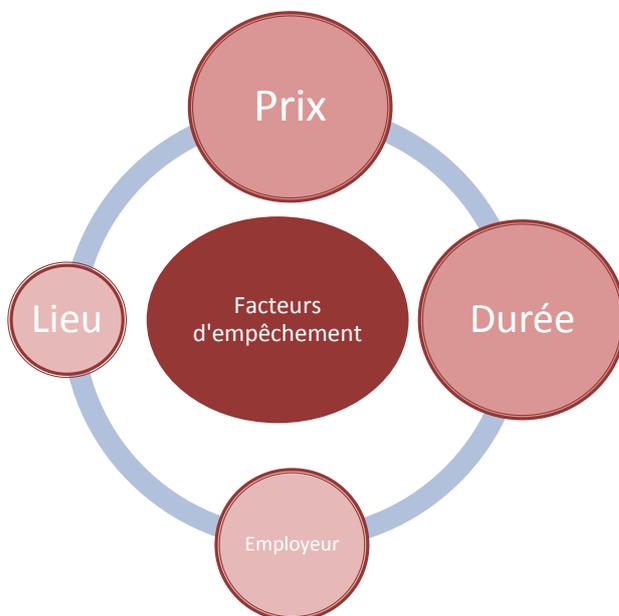


22% recherchent eux-mêmes l'information, **36%** reçoivent des offres d'organismes et **26%** ne sont pas informés. **83,1%** des formations suivies par les enquêtés étaient courtes (une journée ou une demi-journée).

53% ont suivi cette formation pour améliorer leurs compétences en tant que collaborateurs.

Les principaux facteurs d'empêchement sont :

- le prix de la formation (**50%**) ;
- la durée (**47%**) ;
- le lieu (**27%**) ;
- l'employeur (**31%**).



Les formations souhaitées sont diverses : **cadre légal et institutions pour 43%** d'entre eux, **communication pour 20,6%**, **langues pour 11,3%** et **informatique et bureautique pour 10,3%**.

Pour **47%** des collaborateurs, une formation divisée en plusieurs séminaires d'une ou deux journées en semaine serait la plus adaptée.

- **Le profil-type des collaborateurs**

Malgré la diversité des situations observables, il est possible de dégager un profil-type du collaborateur en termes de grandes tendances.

Le collaborateur-type est une personne **jeune** (moins de 40 ans) travaillant en **région parisienne**. La répartition par sexe est quasiment égale. Il est diplômé d'un bac+5, dans le domaine du droit ou de la science politique. Il provient du secteur public et son contrat est un **CDD**. Il occupe son poste actuel depuis **moins de 5 ans** et envisage de changer de poste **dans les deux ans à venir**. Sa rémunération est comprise entre **18 000 et 36 000 euros**. Il considère que son statut ne le protège pas suffisamment en cas de changement d'employeur. Son travail est plutôt **administratif et technique** selon lui. Il exerce un rôle de conseil et de gestion du temps et de l'agenda de l'élu. Il a cependant un fort sentiment d'implication politique et est membre du parti auquel son élu appartient.

Le collaborateur-type ne se sent pas suffisamment informé au sujet des formations dont il pourrait bénéficier. Il a **déjà participé à une formation courte** (une journée ou une demi-journée) dans le cadre de son poste. Il souhaite participer à nouveau à une formation dans le futur, de préférence au sujet du cadre légal ou de la communication.

- **Le profil-type des collaborateurs selon les collectivités**

- ✓ **Les collaborateurs de parlementaires**

Le **collaborateur de parlementaire européen** et le **collaborateur du Sénat** ont un profil similaire. Ils sont **plus jeunes que leurs confrères** des collectivités territoriales et ont en majorité moins de 30 ans. Ils sont à part égale des hommes ou des femmes. Ils sont **diplômés d'un bac+5**. Ils ont un statut de **salarié de parlementaire** et sont peu satisfaits de la sécurité garantie par ce statut. Ils sont en poste depuis moins de deux ans et souhaitent changer de poste dans les deux années à venir. Leur rémunération est comprise entre 24 000 et 36 000 euros. Enfin, ils ont dans un cas sur deux déjà participé à une formation mais souhaitent le faire dans le futur.

Le **collaborateur de parlementaire de l'Assemblée nationale** a un profil distinct. Il est plus âgé que dans les autres assemblées (**entre 30 et 50 ans**) et est plus souvent une femme. Il a fait **des études supérieures**, souvent à Bac+5 et dans le domaine des sciences politiques. Il a le statut de collaborateur de parlementaire et est plus satisfaits de la sécurité de ce poste que ses confrères des autres assemblées. Il a une ancienneté variable mais supérieure à

celle du Parlement européen et du Sénat. Il **ne souhaite pas changer de poste dans les deux ans à venir**. Il a une **rémunération légèrement plus élevée**, toujours supérieure à 24 000 euros et parfois supérieure à 36 000 euros. Il a moins souvent participé à une formation que ses confrères mais souhaite le faire dans le futur.

✓ **Le collaborateur de Conseil régional**

Le collaborateur de Conseil régional a **moins de 40 ans**, et est indifféremment un homme ou une femme. Il a fait des études supérieures, mais pas nécessairement un Bac+5. Son activité précédente est très variée, du secteur public au privé en passant par le milieu associatif. Il est **collaborateur de groupe** et a un statut de contractuel en CDD. Il a une longévité variable dans l'emploi (entre 2 et 10 ans) mais changer de poste dans les deux ans à venir. Sa rémunération est comprise **entre 18 000 et 36 000 euros** mais peut aussi parfois être inférieure. Il a déjà participé à une formation et souhaite le refaire dans le futur.

✓ **Le collaborateur de Conseil général**

C'est une **femme entre 30 et 50 ans**. Il a un bac+5 dans des domaines variés (développement rural et projet ; service et réseau de communication ; économie statistique et marché financier ; communication politique et animation). Sa rémunération est toujours supérieure à **18 000 euros, parfois même supérieure à 36 000 euros**. Il est agent contractuel de la fonction publique territoriale ou fonctionnaire. Il vient du secteur public, et parfois était déjà collaborateur. C'est un **collaborateur de cabinet**. Il a entre 2 et 5 ans d'expérience dans ce métier et **veut changer de poste dans les deux ans à venir**. Enfin, il n'a pas toujours participé à une formation mais veut le faire dans le futur.

✓ **Le collaborateur de commune ou de communauté d'agglomération**

Il est ici **difficile de déterminer un profil** tant il y a peu de récurrences entre les différents collaborateurs. Le collaborateur appartient à toutes les classes d'âges et peut être indifféremment un homme ou une femme. S'il a en général fait des études longues (Bac+5), il n'y a pas de domaine spécifique. Il est souvent en **CDD** mais peut aussi bénéficier du statut de **fonctionnaire**. Il peut être **collaborateur de groupe ou collaborateur de cabinet**. Sa rémunération est comprise entre 18 000 et 36 000 euros. Il peut être débutant mais aussi avoir plus de 10 ans d'expérience dans l'emploi. Il veut **changer de poste dans les deux ans à venir**. Il a déjà participé à une formation et veut le refaire dans le futur.

- Le profil-type des collaborateurs selon le sexe

Les différences entre les collaborateurs femmes et hommes ne sont pas significatives. Une des principales différences que l'on peut noter est **la rémunération annuelle, inférieure pour les femmes**. Elles sont notamment deux fois moins nombreuses à toucher plus de 36 000 euros. Elles ont pourtant fait en moyenne **des études légèrement plus longues que les hommes**. Les femmes sont légèrement plus nombreuses à avoir déjà participé à des formations et à vouloir le refaire dans le futur. Elles sont plus nombreuses à vouloir changer de poste dans les deux ans à venir.

Annexe : questionnaire

▪ Votre statut (16 questions)

1. Dans quel organisme travaillez-vous ?

- Parlement européen
- Sénat
- Assemblée Nationale
- Conseil régional
- Conseil général
- Communauté d'agglomération ou urbaine
- Commune

2. Quel poste occupez-vous ?

- Collaborateur de parlementaire
- Collaborateur de cabinet
- Collaborateur de groupe politique

3. Quel est votre statut professionnel ?

- Agent contractuel de la fonction publique d'Etat en CDD
- Agent contractuel de la fonction publique d'Etat en CDI
- Agent contractuel de la fonction publique territoriale en CDD
- Agent contractuel de la fonction publique territoriale en CDI
- Salarié de parlementaire
- Fonctionnaire

3bis. Si vous êtes fonctionnaire, quelle est la catégorie de votre emploi ?

- A
- B
- C

4. Quelle était votre activité avant d'arriver à votre poste ?

- Étudiant
- Activité dans le monde associatif
- Activité dans le secteur privé
- Activité dans le secteur public
- Collaborateur d'élu
- Autre

4bis. Préciser :

5. Depuis combien de temps exercez-vous cette profession?

- Moins de deux ans
- Entre deux et cinq ans
- Entre cinq et dix ans
- Plus de dix ans

6. Quel est votre niveau d'études?

- Sans diplôme
- CAP/ BEP
- Baccalauréat
- Bac +2 / Bac + 3
- Bac +4
- Bac +5 et +

7. Où avez-vous suivi votre cursus et obtenu votre diplôme ?

- Université
- Ecoles (commerces ou ingénieures)
- Etablissement spécialisé
- Autre

7bis. Préciser :

8. Si vous avez obtenu un diplôme dans l'enseignement supérieur, dans quel domaine ?

- Droit et science politique
- Economie et gestion
- Communication
- Autre

8bis. Préciser le titre de votre diplôme :

9. Dans quelle fourchette se situe votre rémunération annuelle ?

- 12 000 € et moins
- Entre 12 000 et 18 000€
- Entre 18 000 et 24 000€
- Entre 24 000 et 36 000€
- Plus de 36 000€

10. Êtes-vous satisfait de votre rémunération ?

- Pas du tout
- Plutôt non
- Plutôt oui
- Tout à fait

11. A combien estimez-vous votre temps de travail hebdomadaire ?

- Moins de 35h
- Entre 35 et 40h
- Entre 40 et 45h
- Plus de 45h

12. Envisagez-vous de changer de poste dans les deux ans à venir?

- Oui
- Non

13. Plus largement, comment envisagez-vous votre avenir professionnel dans dix ans?

14. Jugez-vous que votre statut actuel soit suffisamment sécurisé dans vos relations avec votre employeur ?

- Pas du tout
- Plutôt non
- Plutôt oui
- Tout à fait

15. Jugez-vous que votre statut vous protège suffisamment en cas de changement d'employeur ?

- Pas du tout
- Plutôt non
- Plutôt oui
- Tout à fait

16. Selon vous, quelles sont les lacunes de votre statut ?

▪ **Votre rôle (8 questions)**

17. Comment percevez-vous principalement votre rôle ? Sur une échelle de 1 à 3, 1 étant la plus importante et 3 la moins importante, classez ces propositions.

- Plutôt politique
- Plutôt administratif
- Plutôt technique

18. Sur une échelle de 1 à 4, 1 étant pas du tout et 4 parfaitement : votre activité est-elle le reflet de votre fiche de poste ?

1 – 2 – 3 – 4

19. Comment définissez-vous votre rôle ?

20. Etes-vous membre d'un parti politique?

- Oui, dans le même parti que le ou les élus pour lesquels je travaille
- Oui, dans un parti différent du ou des élus pour lesquels je travaille
- Non
- Non, mais je l'ai déjà été

21. Sur une échelle de 1 à 4, 1 étant pas du tout et 4 parfaitement : à combien estimez-vous votre degré d'implication politique ?

1 – 2 – 3 – 4

22. Votre poste a-t-il un lien avec votre affiliation politique ?

- Pas du tout
- Plutôt non
- Plutôt oui
- Tout à fait

23. Quelle est l'enveloppe annuelle allouée à vos missions ?

24. Sur une échelle de 1 à 4, 1 étant pas du tout et 4 parfaitement : jugez-vous que cette enveloppe est suffisante ?

1 – 2 – 3 – 4

▪ **Formation (15 questions)**

25. Connaissez-vous vos droits à la formation ?

- Pas du tout
- Plutôt non
- Plutôt oui
- Tout à fait

26. Comment êtes-vous informé(e) des offres de formations pour collaborateurs ?

- Je ne suis pas informé
- Je reçois des offres d'organismes
- Je me renseigne directement auprès des organismes / universités
- Autre

26bis. Préciser (si autre) :

--

27. Pensez-vous disposer d'informations suffisantes quant à la possibilité de participer à des formations au cours de votre carrière professionnelle ?

- Pas du tout
- Plutôt non
- Plutôt oui
- Tout à fait

28. Avez-vous déjà participé à une formation dans le cadre de vos fonctions de collaborateur ?

- Oui, au cours de cette année
- Oui, il y a plus d'un an
- Non
- Non, mais ce sera le cas dans l'année à venir

28bis. Si oui, quelles étaient les modalités de cette formation ?

- Formation longue avec des cours en soirée et en semaine
- Formation de plusieurs semaines à plein temps
- Formation courte (journée ou demi-journée)
- Formation à distance
- Autre

28bis. Préciser (si autre) :

28bis. Pouvez-vous précisez son thème (si oui à la question 28) ?

28bis. Considérez-vous que cette formation était adaptée à vos attentes (si oui à la question 28) ?

- Pas du tout
- Plutôt non
- Plutôt oui
- Tout à fait

29. Considérez-vous qu'il soit facile de participer à des formations professionnelles dans le cadre de votre emploi de collaborateur ?

- Pas du tout
- Plutôt non
- Plutôt oui
- Tout à fait

30. Quels facteurs pourraient vous empêcher de participer à une formation qui vous intéresse ? (Plusieurs réponses possibles)

- Le prix de la formation
- La durée de la formation
- Le lieu de la formation
- Votre employeur
- Autre

30bis. Préciser (si autre) :

31. Pour vous, l'objectif premier d'une formation est :

- Une évolution dans votre carrière
- Une amélioration de votre efficacité en tant que collaborateur
- Un changement de profession
- Vous adapter aux transformations du métier de collaborateur politique
- Autre

31bis. Préciser (si autre) :

32. Quel est l'aspect qui vous semble le plus difficile dans votre travail ?

33. Quelles sont vos possibilités de financement ?

- Droit individuel à la formation
- Moyens de groupes
- Autres

33bis. Préciser (si autres) :

34. Souhaiteriez-vous prendre part à une formation dans le futur afin d'acquérir des compétences nécessaires à votre fonction ?

- Pas du tout
- Plutôt non
- Plutôt oui
- Tout à fait

35. Dans quel domaine une formation vous serait-elle selon vous la plus utile ?

- Informatique, bureautique
- Communication
- Cadre légal/institution
- Langues
- Autre

35bis. Préciser (si autre) :

36. A quelles attentes la formation devrait-elle répondre pour que vous y participiez ?

37. Laquelle de ces modalités de formation vous semblerait la plus adaptée à votre emploi du temps professionnel ?

- Une formation sur une durée longue avec deux heures de cours par semaine en soirée
- Une formation divisée en plusieurs séminaires d'une ou deux journées en semaine
- Une formation concentrée sur un séminaire de plusieurs semaines à la suite
- Une formation à distance
- Une formation courte (une journée)
- Autre

37bis. Préciser (si autre) :

38. Que pensez-vous des formations qui s'adressent aux élus et aux collaborateurs ?

- Elles sont pertinentes et adaptées en répondant aux besoins
- Elles ne changent rien
- Elles ne sont pas adaptées
- Autre

38bis. Préciser (si autre) :

39. Le ou les élus pour le(s)quel(s) vous travaillez vous ont-ils déjà incité à participer à des formations ?

- Pas du tout
- Plutôt non
- Plutôt oui
- Tout à fait

▪ **Votre profil (3 questions)**

40. Vous êtes :

- Une femme
- Un homme

41. Dans quelle tranche d'âge vous situez-vous?

- Moins de 30 ans
- 30-40 ans
- 40-50 ans
- Plus de 50 ans

42. Dans quel département travaillez-vous ? (Indiquez le numéro du département)