

DOCUMENT DE TRAVAIL

JANVIER 2019

L'EMPLOI SALARIÉ DANS LES ASSOCIATIONS : DES SITUATIONS HÉTÉROGÈNES

LIONEL PROUTEAU

*LABORATOIRE D'ÉCONOMIE ET DE MANAGEMENT DE NANTES ATLANTIQUE
UNIVERSITÉ DE NANTES*

Résumé

La connaissance de l'emploi dans les associations a connu d'incontestables progrès au cours des quinze dernières années. Il reste toutefois encore bien des aspects à éclairer. À ce titre, la diversité interne des situations au sein du secteur associatif appelle une attention particulière afin de dépasser une vision encore très prégnante qui tend à conférer aux conditions d'emploi dans ce secteur une uniformité qu'elles n'ont pas. Ce document entend examiner cette diversité en privilégiant deux approches largement complémentaires, l'une par domaine d'activité et l'autre par taille des organismes employeurs. L'examen est fait dans une perspective comparative entre employeurs associatifs et employeurs du secteur privé hors associations. Il conduit notamment à constater que dans des activités comme le sport et la culture, au sein desquels nombreuses sont les associations de petite taille, les conditions d'emploi s'avèrent globalement plus fragiles et précaires dans le secteur associatif qu'elles ne le sont dans le secteur privé hors associations. En revanche dans des domaines comme le social et médico-social, la santé ou l'enseignement, qui concentrent la grande majorité du salariat associatif, les conditions de l'emploi associatif soutiennent globalement la comparaison avec celles du secteur privé et à certains égards peuvent même être plus favorables.

Mots clefs : emploi associatif, conditions d'emploi, associations,

JEL : J2, J3, L33.

L'EMPLOI SALARIÉ DANS LES ASSOCIATIONS : DES SITUATIONS HÉTÉROGÈNES¹

LIONEL PROUTEAU

LABORATOIRE D'ÉCONOMIE ET DE MANAGEMENT DE NANTES ATLANTIQUE

UNIVERSITÉ DE NANTES

INTRODUCTION

L'emploi salarié dans les associations est resté longtemps mal connu pour des raisons diverses, notamment du fait de ses formes atypiques qui, comme le notaient il y a plus de 30 ans Chadeau et Willard (1985), ne sont pas le monopole du milieu associatif mais sont particulièrement fréquentes en son sein et sont malaisément appréhendées à l'aune des indicateurs habituels de la statistique publique. La connaissance de l'emploi associatif a toutefois connu des progrès depuis une quinzaine d'années, notamment avec la publication régulière par l'Insee de statistiques sur l'emploi dans l'économie sociale (qui intègre les associations) à partir du dispositif Connaissance locale de l'appareil productif (CLAP). Ce dispositif est alimenté par diverses sources dont les Déclarations annuelles de données sociales (DADS), lesquelles ont été définitivement remplacées au 1^{er} janvier 2019 par les Déclarations sociales nominatives (DSN). Ce sont les statistiques de l'Insee en provenance de CLAP ainsi que des traitements des DADS qui alimentent les publications de l'Observatoire national de l'économie sociale porté par le Conseil national des chambres régionales de l'économie sociale et solidaire (CNCRESS).

Il reste que si désormais les volumes de l'emploi associatif, éventuellement déclinés par région et par domaine d'activité, sont assez bien documentés, sur le plan qualitatif un approfondissement de la connaissance de cet emploi est requis. Cet approfondissement est d'autant plus nécessaire que l'idée selon laquelle les conditions d'emploi sont dégradées dans les associations comparativement aux autres secteurs de l'économie (secteur privé hors associations et secteur public) est assez largement répandue. Effectivement, à l'aune d'indicateurs relatifs aux salaires et/ou au statut de l'emploi, la comparaison semble bien conforter l'existence d'une « condition incertaine du salariat associatif » pour reprendre l'expression de Hély (2009). Il importe pourtant d'y regarder de plus près et tel est l'objet de ce document. Les comparaisons entre secteurs n'ont en effet pas grande signification lorsqu'elles sont menées à un niveau très agrégé, car elles occultent alors plusieurs dimensions importantes qu'il est nécessaire de prendre en compte. La première tient au fait que l'emploi associatif est concentré dans certains domaines d'activité², notamment dans le domaine social et médico-social. La seconde relève de la disparité des situations de l'emploi associatif selon les domaines. Dans certains d'entre eux, tout particulièrement le sport et la culture, ces conditions d'emploi apparaissent en effet plus dégradées dans les associations que dans le secteur privé non associatif. Mais ce n'est pas un constat généralisable. La troisième dimension est relative à la sensibilité des conditions d'emploi à la taille des organismes employeurs, les

¹ Ce travail a bénéficié d'une aide de l'État gérée par l'Agence Nationale de la Recherche au titre du programme Investissements d'avenir portant la référence ANR-10-EQPX-17 (Centre d'accès sécurisé aux données – CASD).

² Sur l'usage de l'expression « domaine d'activité » dans ce document voir l'encadré 1.

associations de petite voire de moyenne taille offrant des conditions d'emploi moins favorables que les plus grandes. Comme nous verrons dans ce papier, cet effet de taille recoupe d'ailleurs l'effet lié aux domaines d'activité.

Nos développements sont constitués de six sections. La première présente les données que nous utilisons ainsi que les indicateurs de conditions d'emploi qui sont étudiés. La seconde donne un aperçu d'ensemble de la place de l'emploi associatif dans l'économie. La troisième examine le profil des salariés de ce secteur comparativement à celui des salariés des deux autres secteurs, privé hors associatif et public. La quatrième est consacrée à la comparaison, déclinée par domaine d'activité, des indicateurs des conditions d'emploi dans les secteurs associatif et privé hors association. La cinquième effectue cette comparaison selon la taille des organismes employeurs, cette taille étant appréhendée par l'emploi mobilisé. Enfin la sixième section examine ces conditions d'emploi selon la taille, mesurée cette fois-ci en termes de ressources budgétaires, mais elle abandonne alors la perspective comparative entre associations et secteur privé non associatif faute de disposer des données pertinentes concernant les budgets des entreprises du second secteur. La conclusion résume les traits majeurs de notre examen.

ENCADRÉ 1

Domaines d'activité et secteurs

Le terme de « secteur » est souvent utilisé pour regrouper les unités de production qui réalisent un même type d'activité : on parle ainsi de secteurs primaire, secondaire et tertiaire, ou bien de secteur du transport, du bâtiment, du social et médico-social, etc. Mais ce terme peut aussi être utilisé pour identifier un ensemble d'entités présentant des similitudes sous l'angle de leur statut : on parle alors de secteur privé, de secteur public, de secteur privé sans but lucratif... Pour éviter toute confusion, dans le présent document le terme de « domaine » renvoie au type d'activité réalisé tandis que celui de secteur sert à distinguer la nature des entités productives dont il est question et trois secteurs sont à cet effet identifiés : le secteur public, le secteur privé hors associations, qui est aussi parfois désigné de l'expression « entreprises privées » et enfin le secteur associatif qui regroupe tous les organismes employeurs ayant le code 92 (association loi 1901 ou assimilé) dans la nomenclature des catégories juridiques.

1. DONNEES ET INDICATEURS DE CONDITIONS D'EMPLOI

Nous présentons dans cette section tout d'abord les données mobilisées pour le présent travail à savoir pour l'essentiel les DADS mais aussi l'enquête *Associations 2014* de l'Insee. Nous précisons ensuite succinctement les indicateurs des conditions d'emploi que nous examinons.

1.1. Les données utilisées

1.1.1. Les DADS

Les DADS de l'année 2013 constituent la source privilégiée, quoique non unique, des données mobilisées dans ce papier. L'année 2013 a été retenue car c'est sur elle que portent les informations collectées par l'enquête *Associations 2014* de l'Insee dont il a été également tiré parti dans la dernière section et sur laquelle nous revenons plus bas. Rappelons que les DADS sont des fichiers complétés par l'ensemble des employeurs pour différentes administrations fiscales et sociales et sont utilisées par l'INSEE pour produire des statistiques sur l'emploi et les salaires. La nature administrative de ces données présente l'avantage d'assurer une couverture bien plus large (en principe exhaustive) des employeurs que ne le permettent des données d'enquêtes. Les DADS concernent l'ensemble des salariés hormis ceux des organismes de l'État, les salariés des services domestiques et des activités extraterritoriales. Cependant, les fichiers de diffusion, appelés « DADS – Grand format », sont complétés à partir d'autres sources et assurent ainsi une couverture exhaustive du salariat. Les chercheurs ont la possibilité d'exploiter les DADS – Grand format sauf celles qui transitent par la Direction générale des

finances publiques (DGFIP). La base de données ici utilisée se trouve donc légèrement amputée. Bien que regrettable, l'absence de ces fichiers a un impact limité pour notre présent propos. Ainsi, le nombre de salariés associatifs au 31 décembre de l'année considérée est estimé à partir des fichiers DADS dont nous disposons représente-t-il 96 % des effectifs communiqués sur le site de l'Insee dédié à l'économie sociale à partir des données CLAP, ce pourcentage étant de 95,5 % pour le nombre d'emplois en équivalents temps plein et de 93,8 % en ce qui concerne le nombre d'établissements associatifs.

La notion de base des DADS est le poste. Deux types de postes sont distingués : les postes dits annexes, qui ne sont généralement pas intégrés aux statistiques de l'emploi publiées par l'Insee, et les postes non annexes qui constituent le « noyau dur » de l'emploi (encadré 2). Les DADS donnent des informations diverses qui concernent notamment la nature des emplois (en particulier le type de contrat et la distinction temps complet – temps partiel), le nombre d'heures effectuées dans l'année ainsi que les rémunérations versées. Elles communiquent également certaines caractéristiques des personnes qui occupent ces emplois (sexe et âge) mais aussi des caractéristiques des établissements et des entreprises (taille, code d'activité...) dans lesquels travaillent les salariés. En revanche, elles ne renseignent malheureusement pas sur le niveau de diplôme des salariés et n'indiquent pas leur ancienneté dans l'établissement. En outre, elles ne permettent de documenter qu'une partie seulement des conditions d'emploi.

ENCADRÉ 2

Les postes dans les DADS

Dans les DADS, un poste correspond à la présence d'un salarié dans un même établissement quel que soit le nombre de périodes d'emploi qu'il a connu dans cet établissement. En revanche, un salarié travaillant consécutivement ou en parallèle dans deux établissements différents apparaîtra sur deux postes. L'Insee distingue dans les DADS deux types de postes : les postes dits annexes et les postes non annexes. La distinction est opérée sur la base de seuils définis à partir de critères relatifs à la rémunération du poste, à son volume horaire et à sa durée. Les postes non annexes sont ceux dont les volumes horaires, les durées et les rémunérations annuelles se situent au-dessus de ces seuils et inversement pour les postes non annexes. Plus précisément, un poste est dit non annexe si la rémunération annuelle est supérieure à 3 SMIC mensuels nets ou si le nombre annuel d'heures est supérieur à 120, la durée en jours est supérieure à 30 et si le rapport du nombre d'heures à la durée est supérieur à 1,5. Ces seuils ont un caractère arbitraire et pourraient être modifiés pour les besoins de notre exploitation. Nous les avons néanmoins retenus d'une part pour des raisons de commodité d'exploitation de la base de données et, d'autre part, parce que le choix d'autres seuils aurait un caractère tout aussi discrétionnaire.

Dans les exploitations des DADS faites par l'Insee aux fins de la connaissance de l'emploi, ce sont les seuls postes non annexes qui sont retenus car ils correspondent le mieux à ce que l'on peut considérer être de « vrais emplois », les postes annexes pouvant quant à eux être assimilés pour la plupart à des « emplois occasionnels » (Prouteau, 2015). Ainsi, dans les statistiques publiées annuellement sur le site de l'Insee dédié à l'économie sociale, le nombre de salariés est évalué sur la base du nombre de postes non annexes au 31 décembre de l'année. Les statistiques publiées dans les différentes éditions de l'*Atlas de l'économie sociale* ne font pas, elles non plus, mention des postes annexes. Pourtant lorsque l'on s'intéresse à l'emploi des associations, il est difficile de les ignorer car ils sont particulièrement présents dans ce secteur. C'est pourquoi, dans les développements qui suivent, la place qu'ils occupent dans le travail salarié associatif est évoquée à plusieurs reprises.

Pour rendre la lecture du document plus aisée, nous utilisons le terme « emploi » lorsque nous étudions les seuls postes non annexes et lorsque nous étudions l'ensemble des postes nous opérons la distinction postes non-annexes – postes annexes.

Signalons enfin que dans ce papier, nous prenons en compte l'ensemble des postes recensés *dans l'année* et non, comme le fait l'Insee dans les données qu'il publie sur l'emploi dans l'économie sociale, les postes comptabilisés au 31 décembre.

1.1.2. L'enquête Associations 2014 de l'Insee

Comme mentionné ci-dessus, nous utilisons également pour notre étude l'enquête *Associations 2014* de l'Insee dont nous apparions les données avec celles des DADS dans la mesure où cette

enquête communique des informations relatives notamment aux ressources financières des associations qui ne sont pas fournies par les DADS.

L'enquête *Associations 2014* de l'Insee est la première du genre réalisée par la statistique publique. Les bases de sondage permettant le tirage de l'échantillon ont été constituées du répertoire SIRENE et du Répertoire national des associations (RNA). L'échantillon comportait pour moitié des associations employeuses (c'est-à-dire qui avaient versé au moins un euro de salaire au cours de l'année 2013) et pour moitié des associations sans salarié. Mais le taux de réponse des secondes ayant été inférieur à celui des premières, l'échantillon exploitable contient deux fois plus d'associations employeuses que d'associations sans salarié.

Les questionnaires différaient selon que l'association avait ou non du personnel rémunéré. Il était de taille très succincte pour les associations sans salarié qui étaient interrogées sur le type de leur activité, leur année de création, la perception éventuelle de subventions publiques, leurs ressources budgétaires courantes en 2013, l'appartenance à un réseau, le nombre de leurs adhérents, celui de leurs bénévoles, le nombre d'heures consacrés par lesdits bénévoles à leurs activités associatives non rémunérées, le suivi éventuel par ces bénévoles de formation, l'existence d'un bureau, l'obtention de mises à disposition gratuites et l'aire géographique d'activité.

Le questionnaire adressé aux associations employeuses était beaucoup plus conséquent. Une rubrique traitait des ressources humaines mobilisées dans l'association en 2013, une autre interrogeait sur l'évolution de la situation de l'association au regard de plusieurs aspects de la vie associative ainsi que sur les difficultés rencontrées en 2013 et leurs évolutions au cours des trois années précédant l'enquête. D'autres rubriques, également présentes dans le questionnaire des associations sans salarié, étaient augmentées de questions complémentaires. Par exemple il était demandé d'indiquer le nombre de bénévoles réguliers, l'existence et, dans l'affirmative, le montant de charges liées au remboursement de frais des bénévoles ou à leur formation. En sus du nombre des adhérents, le questionnaire demandait leur nature (personnes physiques, associations...). Le nombre de membres du bureau et celui du conseil d'administration devaient être renseignés. Les ressources financières étaient beaucoup plus finement documentées que dans le questionnaire des associations sans salarié et la participation éventuelle à des réseaux faisait l'objet de demande additionnelle de précisions sur leur nombre et les motifs d'appartenance. Seule la partie de cette enquête consacrée aux associations employeuses a été utilisée dans le présent papier. L'enquête *Associations 2014* de l'Insee est un premier pas très important dans la mise en œuvre d'un processus de connaissance des associations par la statistique publique. Une seconde enquête est programmée pour 2019.

1.2. Les indicateurs de conditions d'emploi

Le choix des indicateurs des conditions d'emploi retenus dans ce papier est évidemment contraint par le contenu des DADS. Le premier indicateur est constitué de la part des postes annexes dans l'ensemble des postes. Comme cela a été souligné plus haut, il nous a semblé nécessaire, s'agissant de l'emploi associatif, d'intégrer à notre étude le degré d'intensité du recours aux postes annexes qui, dans un nombre non négligeable de cas (voir infra), constituent la seule ressource en main-d'œuvre salariée de l'association. Les autres indicateurs sont plus traditionnels. Il s'agit de la part des postes sous contrat à durée indéterminée (CDI), de la part des postes à temps complet, des salaires bruts horaires et des salaires annuels qui sont fonction des salaires horaires et du volume horaire annuel des emplois. Ces autres indicateurs ne sont examinés que pour les postes non annexes. Les deux premiers n'ont en effet guère de sens pour les postes annexes car la part des contrats à durée déterminée et celle des temps partiels y sont sans surprise très majoritaires (Prouteau, 2015). Quant au temps de travail annuel et aux salaires annuels ils sont *par définition* limités pour les postes annexes. En ce qui concerne les salaires horaires de ces postes ils ont fait l'objet d'investigations par ailleurs (Prouteau, 2015).

Ces indicateurs n'épuisent pas, tant s'en faut, le contenu des conditions d'emploi. De plus, ils ne disent rien des conditions de travail pour lesquelles des bases de données autres que les DADS sont nécessaires, comme celle issue de l'enquête sur les conditions de travail réalisé sous l'égide de la DARES (Devetter *et al*, 2017). L'investigation dont les résultats sont présentés dans ce document est donc partielle. Néanmoins, les éclairages qu'elle apporte nous semblent avoir un intérêt indubitable.

2. L'EMPLOI ASSOCIATIF EST FORTEMENT CONCENTRE DANS CERTAINS DOMAINES DES SERVICES

Dans un premier temps, sont présentées quelques statistiques globales sur l'emploi dans les trois secteurs (associations, privé non associatif et public) et le recours de ces derniers aux postes non annexes est comparé. Dans un second temps, la nécessité d'une approche par domaine d'activité est soulignée.

2.1. Quelques données de cadrage dans une perspective plurisectorielle

Dans l'ensemble de l'économie, le volume de l'emploi associatif calculé à partir des DADS 2013 et estimé en emplois ETP représente 7,1 % de l'emploi salarié total³. La part du secteur privé hors associations est de 66,6 % et celle du public de 26 %⁴, le solde (nommé ici « autre »), de très faible ampleur puisqu'il représente à peine 0,3 % du total, provient d'employeurs qui sont des personnes morales de droit étranger, lesquelles ont été ici classées à part et sont par la suite exclues de notre analyse. Le montant des salaires bruts versés aux salariés des associations représente 5,9 % du montant total. L'infériorité de la part des rémunérations par rapport à celle du volume de l'emploi traduit la faiblesse des salaires dans les associations, sur laquelle nous reviendrons plus loin.

Le tableau 1 montre la répartition des postes entre postes non annexes et annexes dans les différents secteurs de l'économie. On peut observer que c'est dans les associations que la part des postes annexes est la plus élevée puisqu'elle est de près d'un tiers (32,4 % plus exactement) tandis que cette part est d'un peu plus d'un quart dans le secteur privé hors associations et de moins d'un cinquième dans le secteur public. Encore faut-il noter que l'inclusion des salariés des particuliers employeurs dans notre investigation gonfle la part de postes annexes dans le secteur privé hors associations. Sans ces salariés, cette part descend en effet à 22,1 % dans ce secteur et à 22,4 % dans l'ensemble de l'économie, ce qui accroît l'écart constaté avec les associations.

Le nombre de ces emplois occasionnels que sont pour la plupart les postes annexes ne doit toutefois pas faire illusion. Leur part dans le volume de l'emploi (mesuré par exemple en nombre d'heures rémunérées) est en effet très faible, de l'ordre de 2,8 % en ce qui concerne les associations. Mais ces postes ne sauraient être occultés pour autant dès lors que l'on se penche sur la diversité des modèles économiques associatifs. Ainsi, à partir des DADS 2013, constate-t-on qu'une association employeuse sur cinq ne déclare que des postes annexes ce qui, on en conviendra, n'est pas une proportion négligeable. Les données du tableau 1 peuvent toutefois à bon droit soulever une objection : peut-on comparer les différents secteurs dès lors que la

³ Cette part est inférieure à celle obtenue à partir d'Insee CLAP pour la même année (7,5 %), mais ici nous intégrons dans l'emploi total les salariés des particuliers employeurs, ce qui n'est pas le cas dans les traitements d'Insee-CLAP et par ailleurs nous avons noté plus haut que les fichiers DADS qui sont mis à notre disposition ne sont pas complètement exhaustifs. Sans les salariés des particuliers employeurs, la part du volume de l'emploi associatif s'élève à 7,3 % dans nos estimations.

⁴ Le secteur public doit s'entendre ici au sens large car il inclut les personnes morales de droit public soumises au droit commercial.

répartition de l'emploi de chacun de chacun d'entre eux par grands domaines d'activité (industrie, BTP, agriculture, services) diffère de manière substantielle ?

Tableau 1. Répartition des postes non annexes et annexes selon les secteurs

Secteur	Postes non annexes		Postes annexes		Ensemble des postes	
	Effectif	Part (%)	Effectif	Part (%)	Effectif	Part (%)
Associations	2 261 498	67,6	1 084 265	32,4	3 345 763	100,0
Secteur privé hors associations	22 404 686	74,2	7 806 921	25,8	30 211 607	100,0
Secteur public	6 583 320	80,7	1 572 023	19,3	8 152 343	100,0
Autre	70 319	91,5	6 510	8,5	76 829	100,0
Ensemble	31 320 123	74,9	10 469 719	25,1	41 786 542	100,0

Lecture : 32,4 % des postes déclarés par les associations employeuses dans les DADS 2013 sont des postes annexes, contre 25,8 % dans le secteur privé hors associations.

Source : Insee – Dads 2013.

2.2. L'emploi associatif est concentré dans certains domaines des services

L'emploi associatif est quasi uniquement présent dans les services (98,3 % du volume horaire rémunéré) et tel est également le cas de l'emploi du secteur public (92,1 %) alors que le secteur privé hors associations, très présent dans les services, est hégémonique dans l'agriculture et l'industrie dont les associations sont quasiment absentes. Dès lors, l'exercice comparatif entre les secteurs n'a véritablement de sens que s'il est circonscrit au seul domaine des services. Tel est le choix qui a ici été fait.

Par ailleurs nous avons éliminé de la base de données les postes des salariés des particuliers employeurs ainsi que les postes pour lesquels étaient inconnus le salaire, le nombre d'heures, la catégorie socioprofessionnelle et l'âge. Ont été également écartés les postes dont les occupants ont un âge déclaré de moins de 16 ans, les postes relatifs à des personnes morales de droit étranger, les postes dont la catégorie socioprofessionnelle indiquée est celle d'agriculteurs, artisans, commerçants ou chefs d'entreprise salariés de leur entreprise, ceux dont les salaires horaires sont très faibles (inférieurs ou égaux à 5 euros) et bien inférieurs au SMIC ainsi que ceux dont le montant est très élevé (supérieurs ou égaux à 200 euros), ceci afin d'éviter de biaiser nos statistiques par des observations atypiques.

La répartition pour chacun des trois secteurs entre postes non annexes et poste annexes sur ce périmètre opérationnel est affichée dans le tableau 2. On peut observer que la part des postes annexes est désormais légèrement plus forte (26 %) dans l'ensemble des postes que dans le tableau 1. Cette situation découle d'un recours aux emplois occasionnels plus important dans les services qu'il ne l'est dans l'industrie de la part du secteur privé hors associations. Ce faisant, l'écart entre ce dernier et le secteur associatif se réduit, sans pour autant disparaître.

Mais l'ensemble constitué par ces activités de service peut sembler un niveau d'analyse encore trop agrégé pour comparer l'emploi associatif à celui des autres secteurs. Aussi avons-nous distingué au sein des services plusieurs domaines à un niveau plus fin de la nomenclature d'activités. Ont ainsi été retenus la culture, les activités sociales et médico-sociales (incluant aussi bien les activités caritatives et l'action sociale sans hébergement que l'hébergement médico-social pour différents types de publics – notamment les EHPAD), la santé, l'hébergement-restauration, l'enseignement et la formation, le sport, les loisirs et enfin le reste des services. Pour ce faire, nous avons utilisé les codes de la NAF tels qu'ils sont communiqués dans les DADS. La composition de chacun de ces domaines au regard de la nomenclature d'activité est précisée dans l'encadré 3.

Tableau 2. Répartition des postes non annexes et annexes dans les services selon les secteurs

Secteur	Postes non annexes		Postes annexes		Ensemble des postes	
	Effectif	Part (%)	Effectif	Part (%)	Effectif	Part (%)
Associations	2 203 293	67,6	1 056 500	32,4	3 259 793	100,0
Secteur privé hors associations	13 926 406	72,3	5 328 774	27,7	19 255 180	100,0
Secteur public	6 198 544	81,0	1 452 664	19,0	7 651 208	100,0
Ensemble des secteurs	22 328 243	74,0	7 837 938	26,0	30 166 181	100,0

Lecture : Ce tableau se lit comme le tableau 1.

Source : Insee – Dads 2013.

ENCADRÉ 3

Définition des domaines d'activité retenus dans ce document.

Le champ du domaine culturel est celui qui est présenté par Jauneau (2013) tel qu'il ressort d'une harmonisation européenne. Ultérieurement, ce champ a été élargi à des activités de commerce de détail de livres, de journaux et papeterie et d'enregistrements musicaux et vidéo en magasin spécialisé de même qu'à la location de cassettes et de vidéocassettes (Jauneau et Niel, 2014). Dans notre document ces dernières activités ne sont pas intégrées au champ culturel mais au reste des services au titre, pour les trois premières, du commerce de détail et pour la quatrième de la location de biens personnels et domestiques. À plusieurs reprises, nous isolons dans ce champ culturel les arts du spectacle vivant dont le code de niveau 5 de la nomenclature des activités françaises dite NAF-Rev2 est 90.01Z.

Le domaine social et médico-social correspond aux codes 87 (Hébergement médico-social et social) et 88 (Action sociale sans hébergement) du niveau 2 de la Naf-Rev2.

Le domaine de la santé correspond au code 86 (Activités pour la santé humaine) du niveau 2 de la même nomenclature.

Pour l'hébergement-restauration, nous avons retenu les codes 55 (Hébergement) et 56 (Restauration).

Le champ de l'enseignement (y compris la formation continue d'adultes) est défini par le code 85 de même nom du niveau 2 de la nomenclature d'activités mais on en a soustrait l'enseignement culturel qui entre dans le champ de la culture.

Le champ sportif est défini par les codes suivants de niveau 5 de la nomenclature d'activités : 93.11Z (gestion d'installations sportives), 93.12Z (activités de clubs de sports), 93.13Z (Activités des centres de culture physique) et 93.19Z (Autres activités liées au sport).

Les codes 93.21Z (Activités de parcs d'attractions et de parcs à thèmes) et 93.29Z (autres activités récréatives et de loisirs) constituent le champ des loisirs.

Le dernier domaine est celui des autres services. Il est évidemment très hétérogène mais nombre d'associations dont le code NAF est le code 94.99Z (« autres organisations fonctionnant par adhésion volontaire ») et qui sont à ce titre affectées à ce dernier domaine pourraient, si l'on disposait des informations adéquates, être reclassées dans l'un des domaines précédemment définis. L'annexe de ce papier revient sur cette question.

D'autres domaines auraient pu être pris en considération mais il nous a semblé que pour des raisons de lisibilité des développements il convenait de limiter cette liste, étant entendu que notre propos a vocation à illustrer la diversité des situations associatives au regard de l'emploi et non d'en faire un état exhaustif. Nous avons néanmoins examiné en certaines circonstances trois cas particuliers :

- celui des arts du spectacle vivant qui est le domaine de prédilection des associations culturelles ;
- dans les loisirs, celui des « autres activités récréatives et de loisirs » qui concentre la quasi-totalité de l'emploi associatif du domaine ;

– celui des EHPAD, qui est l'un des champs d'activité, au sein du domaine social et médico-social, qui se prête le mieux à la comparaison avec le secteur privé hors associations.

Dans certains de ces domaines, l'emploi associatif occupe une place conséquente et même parfois dominante comme le montre le tableau 3 qui présente répartition du volume de l'emploi et des postes non annexes de chacun des trois secteurs dans chacun des domaines. Si au sein des activités culturelles, nous considérons plus particulièrement les arts du spectacle vivant, on observe alors que l'emploi associatif est majoritaire puisqu'il représente 55 % de l'emploi ETP de ce domaine et près de 59 % des postes non-annexes. C'est d'ailleurs le spectacle vivant qui domine l'emploi culturel associatif puisque, toujours estimé en ETP, il en constitue 52,7 %.

Tableau 3. Part des secteurs dans le volume de l'emploi et le nombre de postes non annexes des différents domaines des services (en %)

Domaine	Secteur							
	Associations		Secteur privé hors associations		Secteur public		Total	
	Postes non annexes	Volume de l'emploi en ETP	Postes non annexes	Volume de l'emploi en ETP	Postes non annexes	Volume de l'emploi en ETP	Postes non annexes	Volume de l'emploi en ETP
Culture	15,8	12,8	76,7	78,2	7,5	9,0	100,0	100,0
Social et médico-social	60,8	60,0	16,6	14,6	22,6	25,4	100,0	100,0
Santé	8,7	7,8	27,3	24,4	64,0	67,8	100,0	100,0
Hébergement-restauration	2,8	3,0	95,8	95,2	1,4	1,8	100,0	100,0
Enseignement	18,5	18,0	6,6	5,4	74,9	76,6	100,0	100,0
Sport	66,9	62,1	27,6	30,4	5,5	7,5	100,0	100,0
Loisirs	34,8	33,7	62,8	63,6	2,4	2,7	100,0	100,0
Autres services	2,7	2,5	75,8	70,5	21,5	27,0	100,0	100,0
Ensemble	9,9	9,6	62,4	56,8	27,7	33,5	100,0	100,0

Lecture : Dans le domaine social et médico-social 60,8 % de tous les postes non-annexes se trouvent dans des associations lesquelles mobilisent 60 % du volume total de l'emploi de ce domaine calculé en emploi équivalent temps plein (ETP).

Source : Insee – Dads 2013.

L'emploi associatif est également majoritaire dans le domaine social et médico-social ainsi que dans le sport. Dans le premier, l'emploi associatif en volume (calculé en ETP) représente 60 % de l'emploi total, contre moins de 15 % pour le secteur privé hors associations⁵ et un peu plus de 25 % pour le secteur public. Dans le sport, la proportion de l'emploi associatif est même plus importante (tableau 3). Dans d'autres domaines, en revanche, la place de l'emploi associatif est mineure à l'image de l'hébergement-restauration.

Le tableau 4, quant à lui, montre la part très inégale qu'occupe l'emploi de chaque domaine dans chacun des trois secteurs. Il permet notamment de souligner la place importante que tiennent le social et médico-social et l'enseignement dans le secteur associatif. À eux deux, ils mobilisent environ les deux tiers des postes non annexes et du volume de l'emploi du secteur. Considérés globalement, les 7 premiers domaines (hors « autres services ») représentent plus de 80 % de l'emploi associatif, légèrement moins de la moitié de celui du secteur public et

⁵ Notons que le secteur privé hors associations inclut les mutuelles et les fondations et ne se réduit donc pas, comme tel est le cas dans la plupart des autres domaines retenus ici, au secteur privé lucratif.

approximativement 20 % de celui du secteur privé non associatif, que cet emploi dans les différents secteurs soit estimé à partir des postes non annexes ou en termes d'ETP

Tableau 4. Part des domaines dans le volume de l'emploi et le nombre de postes non annexes des secteurs (en %)

Domaine	Secteur							
	Associations		Secteur privé hors associations		Secteur public		Total	
	Postes non annexes	Volume de l'emploi en ETP	Postes non annexes	Volume de l'emploi en ETP	Postes non annexes	Volume de l'emploi en ETP	Postes non annexes	Volume de l'emploi en ETP
Culture	4,1	3,1	3,2	3,2	0,7	0,6	2,6	2,3
Social et médico-social	47,8	49,1	2,1	2,0	6,3	6,0	7,8	7,9
Santé	7,1	7,7	3,5	4,0	18,7	19,0	8,1	9,4
Hébergement-restauration	1,9	1,6	10,3	8,7	0,3	0,3	6,7	5,2
Enseignement	16,2	17,7	0,9	0,9	23,2	21,6	8,6	9,5
Sport	3,7	2,9	0,2	0,2	0,1	0,1	0,5	0,4
Loisirs	1,2	1,0	0,3	0,3	< 0,0	< 0,0	0,3	0,3
Autres services	18,0	16,9	79,5	80,7	50,6	52,4	65,4	65,0
Ensemble	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Lecture : Le domaine social et médico-social représente 47,8 % des emplois (postes non annexes) du secteur associatif et 49,1 % quand l'emploi est exprimé en termes de volume (ETP).

Source : Insee – Dads 2013.

3. QUELQUES ELEMENTS COMPARATIFS DES PROFILS DES SALAIRES DANS LES TROIS SECTEURS

Dans cette section, l'attention se tourne vers certaines caractéristiques des salariés occupant les postes. Seuls les postes constitutifs du « noyau dur » de l'emploi, c'est-à-dire les postes non annexes, sont pris en compte. Nous considérons successivement le sexe, l'âge et la catégorie socioprofessionnelle des salariés.

3.1. La répartition hommes – femmes

La forte féminisation de l'emploi dans le secteur associatif (et plus largement dans l'ESS) est régulièrement soulignée. Si la présence quasi exclusive du secteur dans les services est évidemment un élément d'explication de ce constat, il n'en reste pas moins que, même dans ce seul périmètre d'activités, la part des emplois occupés par des femmes est globalement plus élevée dans les associations qu'elle ne l'est dans le secteur public et surtout dans le secteur privé hors associations (tableau 5).

La place importante qu'occupe dans l'emploi associatif le social et médico-social, domaine très fortement féminisé dans les trois secteurs, n'est pas étrangère à ce constat. Il n'en demeure pas moins que si l'on réalise cette comparaison à l'intérieur de chacun des domaines des services qui ont été définis ci-dessus, les situations apparaissent plus diversifiées. Dans les loisirs et la catégorie composite « autres services », le degré de féminisation des emplois est effectivement supérieur dans les associations à ceux observés dans le secteur public et dans le secteur privé hors associations. C'est encore le cas essentiellement par rapport au secteur privé hors associations dans l'hébergement-restauration et l'enseignement. Dans le sport il n'y a guère de différence entre le secteur associatif et le privé non associatif et dans la santé les écarts entre les trois secteurs sont mineurs. Dans le domaine social et médico-social, en revanche, le degré

de féminisation des emplois est inférieur dans les associations à celui constaté dans chacun des deux autres secteurs.

Tableau 5. Part des femmes dans l'emploi selon le secteur et le domaine d'activité (en %)

Domaine	Secteur		
	Associations	Secteur privé	Secteur public
Culture	50,1	46,9	53,0
Social et médico-social	74,3	86,0	83,2
Santé	79,9	78,6	76,1
Hébergement-restauration	59,5	47,6	55,9
Enseignement	69,3	56,1	65,3
Sport	37,0	37,6	30,2
Loisirs	64,9	46,2	51,2
Autres services	61,9	45,4	53,0
Ensemble des domaines	68,9	47,8	62,1

Lecture : 50,1 % des postes associatifs du domaine culturel sont occupés par des femmes.

Source : Insee – Dads 2013.

3.2. Les catégories socioprofessionnelles

Calculée au niveau de l'ensemble des domaines d'activité, la part des emplois occupés par des cadres est inférieure dans les associations comparativement au secteur privé non associatif et plus encore par rapport au secteur public (Tableau 6). En revanche, c'est dans le secteur associatif que la part des professions intermédiaires est la plus forte (32,3 % contre 28,7 % dans le public et 15,5 % dans le privé non associatif). Les employés sont légèrement moins représentés dans les associations que dans le secteur privé non associatif mais le sont davantage que dans le secteur public. Quant à la place occupée par les ouvriers, elle est légèrement plus faible dans les associations qu'elle ne l'est dans le secteur public et nettement inférieure à celle du secteur privé hors associations.

Mais ces résultats globaux sont sujets à des variations selon les domaines d'activité. La faible part des cadres dans l'emploi associatif au niveau agrégé est la traduction d'un effet de composition des salariats dans les trois secteurs. Nous avons en effet déjà signalé le poids conséquent du domaine social et médico-social dans l'emploi associatif or la part des cadres dans ce domaine est faible, et ce dans les trois secteurs même si elle l'est un peu plus dans les associations. Cette situation contribue donc à expliquer la part plus modeste des cadres associatifs au niveau global.

En revanche, dans le sport et les loisirs, la part des cadres est plus élevée dans les associations que dans le secteur public, mais elle reste légèrement inférieure à celle du secteur privé hors associations. Dans l'enseignement et la santé la part de cette catégorie socioprofessionnelle diffère peu entre les associations et le secteur public mais elle est assez nettement supérieure à celle observée dans le secteur privé hors associations. Encore faut-il noter que dans la santé le nombre de cadres en associations est dopé par la présence de centres de recherche ayant un personnel hautement qualifié (Bisault, 2012). S'agissant de la culture, la part élevée des cadres dans l'emploi associatif tient à la place occupée dans ce domaine par le spectacle vivant où les artistes sont classés dans cette catégorie socioprofessionnelle.

Tableau 6. Répartition des emplois (postes non annexes) par catégorie socioprofessionnelle de l'occupant, selon les secteurs et les domaines d'activité (en %)

	Secteur et catégorie socioprofessionnelle	Domaine							Ensemble des postes	
		Culture	Social médico-social	Santé	Hébergement restauration	Enseignement	Sport	Loisirs		Autres services
Associations	Cadres	53,1	3,8	15,9	4,1	37,1	5,5	6,4	14,3	14,1
	Professions intermédiaires	20,9	29,5	36,5	25,5	41,6	66,9	68,1	23,2	32,3
	Employés	16,4	50,1	44,7	58,2	18,5	22,8	17,7	42,2	40,5
	Ouvriers	9,6	16,6	2,9	12,2	2,8	4,8	7,8	20,3	13,1
	Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Secteur privé	Cadres	43,6	4,2	6,3	3,3	18,9	6,7	8,2	17,0	15,7
	Professions intermédiaires	22,7	16,7	31,4	7,2	55,9	46,9	24,5	14,9	15,5
	Employés	18,6	73,9	58,4	74,5	22,9	35,3	51,8	37,4	42,0
	Ouvriers	15,1	5,2	3,9	15,0	2,3	11,1	15,5	30,7	26,8
	Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Secteur public	Cadres	27,7	4,0	16,6	0,9	37,8	3,6	4,2	14,9	19,9
	Professions intermédiaires	23,6	17,1	38,2	2,9	43,8	23,5	22,2	20,0	28,7
	Employés	38,0	64,2	37,8	80,5	17,1	20,6	43,3	39,3	35,5
	Ouvriers	10,7	14,7	7,4	15,7	1,3	52,3	30,3	25,8	15,9
	Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Lecture : 14,1 % des emplois associatifs tous domaines confondus sont occupés par des cadres, mais ce n'est le cas que de 3,8 % des emplois dans le domaine social et médico-social.

Source : Insee – Dads 2013.

En ce qui concerne les professions intermédiaires, leur part dans l'emploi associatif est supérieure, voire nettement supérieure, à celle que l'on peut observer dans les autres secteurs dans les domaines du social et médico-social, de l'hébergement-restauration et des loisirs. Dans le domaine sportif, cela n'est vrai qu'à l'égard du secteur privé non associatif. En contrepartie et dans ces mêmes domaines, la place qu'occupent les employés dans les associations de ces domaines est plus faible que dans les autres secteurs (sauf dans le sport en ce qui concerne la comparaison avec le secteur public). Enfin s'il l'on exclut le domaine des autres services du fait de son hétérogénéité, c'est dans le social – médico-social que la part des ouvriers dans l'emploi associatif est la plus forte. Elle y est probablement stimulée par l'existence d'emplois adaptés.

3.3. Des salariés associatifs plus âgés que dans les entreprises privées

Les salariés associatifs sont en moyenne moins âgés que ceux du secteur public mais assez nettement plus (3,4 ans de plus) que les salariés du secteur privé hors associations (tableau 7).

Tableau 7 : Âge moyen et âge médian en années des salariés dans les trois secteurs

Domaine	Secteur					
	Associations		Privé non associatif		Public	
	Moyenne	Médiane	Moyenne	Médiane	Moyenne	Médiane
Culture	40,5	40,0	39,3	38,0	42,1	42,0
Social et médico-social	41,2	42,0	38,8	38,0	42,1	43,0
Santé	42,1	42,0	40,7	41,0	40,8	41,0
Hébergement-restauration	38,2	38,0	33,6	31,0	41,7	44,0
Enseignement	43,8	44,0	40,5	40,0	41,2	41,0
Sport	37,0	35,0	32,8	30,0	41,3	42,0
Loisirs	35,9	34,0	32,5	29,0	36,5	36,0
Autres services	39,9	39,0	38,0	37,0	43,6	44,0
Ensemble	41,1	41,0	37,7	36,0	42,4	43,0

Lecture : L'âge moyen des salariés associatifs du domaine culturel est de 40,5 ans tandis que leur âge médian est de 40 ans. Rappelons que la médiane est la valeur d'une distribution statistique qui sépare les effectifs en deux parties égales. En d'autres termes, 50 % des salariés associatifs de la culture ont moins de 40 ans et 50 % dépassent cet âge.

Source : Insee – DADS 2013.

Un tel constat a été souligné à plusieurs reprises (voir par exemple : Observatoire national de l'ESS – CNCRESS, 2017). Il est confirmé dans tous les domaines d'activité. Dans l'enseignement, l'âge moyen des salariés associatifs est même plus élevé que celui des salariés du public. La moitié des salariés associatifs a plus de 41 ans tandis que dans le secteur privé hors association un salarié sur deux a plus de 36 ans. Cette différence d'âge médian de 5 ans est substantielle. Le tableau 8 complète ces premiers résultats en donnant une idée plus précise de la répartition par âge des salariés des différents secteurs.

On observe ainsi que la part des moins de 35 ans est de 33,4 % parmi les salariés associatifs tous domaines d'activité confondus quand elle est de 45,2 % dans le secteur privé hors association, de 49 % parmi les premiers dans le sport contre 65 % parmi les seconds, de 33 % toujours chez les premiers dans le social - médico-social contre près de 42 % chez les seconds.

Tableau 8 : Répartition des emplois par tranche d'âge de leurs occupants, selon les secteurs et les domaines d'activité (en %)

		Domaines								Ensemble des postes
		Culture	Social médico-social	Santé	Hébergement restauration	Enseignement	Sport	Loisirs	Autres	
Associations	Moins de 25 ans	6,1	9,8	8,3	20,2	3,8	17,0	21,9	10,9	9,4
	25-34 ans	28,6	23,2	24,5	23,9	19,3	32,0	30,6	27,2	24,0
	35-45 ans	29,3	24,4	22,2	19,7	28,2	22,8	21,3	25,0	25,0
	45-55 ans	22,8	26,9	25,2	22,5	29,3	17,7	16,7	22,7	25,7
	55 ans et plus	13,2	15,7	19,8	13,7	19,4	10,5	9,5	14,2	15,9
	Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Secteur privé non associatif	Moins de 25 ans	8,5	15,0	8,8	29,8	7,8	25,8	33,0	14,7	15,8
	25-34 ans	32,0	26,9	27,8	29,8	28,2	39,2	30,6	29,3	29,4
	35-45 ans	26,9	22,4	23,1	19,1	26,9	18,2	18,3	24,6	24,0
	45-54 ans	20,7	23,3	24,6	14,6	22,6	11,5	12,4	20,6	20,2
	55 ans et plus	11,9	12,4	15,7	6,7	14,5	5,3	5,7	10,8	10,6
	Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Secteur public	Moins de 25 ans	7,3	9,3	7,1	13,0	5,9	11,6	24,5	5,8	6,3
	25-34 ans	22,6	19,7	28,2	17,1	25,6	20,4	22,8	17,8	21,7
	35-44 ans	26,4	24,6	24,2	22,7	29,4	25,0	24,7	26,6	26,7
	45-54 ans	26,1	29,5	25,5	30,8	24,2	26,1	18,7	30,3	27,9
	55 ans et plus	17,6	17,0	15,0	16,4	14,9	16,9	9,3	19,5	17,4
	Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Lecture : 6,1 % des emplois des associations culturelles sont occupés par des salariés de moins de 25 ans. Ce pourcentage est de 8,5 dans le secteur privé hors associations et de 7,3 % dans le secteur public.

Source : Insee – Dads 2013

En haut de la pyramide des âges des salariés, les 55 ans et plus représentent près d'un salarié sur 5 dans les associations de la santé contre 15,7 % dans le secteur privé non associatif. Ces parts sont respectivement de 19,4 % et de 14,5 % dans l'enseignement. Bien que plus faibles, les parts de cette tranche d'âge dans le sport (10,5 %) et l'hébergement-restauration (13,7 %) associatif sont deux fois plus élevées qu'elles ne le sont dans le secteur privé hors associations (respectivement 5,3 % et 6,7 %). Clairement il y a là un enjeu non négligeable à l'horizon des 10 prochaines années en ce qui concerne le renouvellement du personnel dans les associations en même temps que ces constats font peser des interrogations sur l'attractivité du secteur auprès des jeunes.

4. COMPARAISON DE QUELQUES INDICATEURS DES CONDITIONS D'EMPLOI ENTRE ASSOCIATIONS ET SECTEUR PRIVE NON ASSOCIATIF.

La suite de ce papier est entièrement consacrée à l'examen de certains indicateurs de conditions d'emploi dans les associations avec, pour la présente section et la suivante, une visée comparative de la situation entre associations et secteur privé non associatif. Nous écartons le secteur public. Ce choix a été opéré en raison des règles spécifiques qui régissent l'emploi des fonctions publiques (d'État, hospitalière, locale). Le recrutement se fait selon des modalités particulières (concours) et les déroulements de carrière comme les rémunérations sont soumis à des règles statutaires. Les politiques de l'emploi du secteur privé n'échappent pas elles non plus à un encadrement par la loi et par les conventions collectives, mais les employeurs y disposent de marges de manœuvre plus grandes dans la gestion de leurs salariés. Notons également que certains des indicateurs ici retenus ne prêtent guère à la comparaison entre le public et le privé. Tel est le cas de la part des emplois en contrat à durée indéterminée, utilisé à plusieurs reprises dans la suite de ce document, qui n'a pas de pertinence pour les emplois de fonctionnaires. Par ailleurs, la distinction entre temps plein et temps partiel ne recouvre pas les mêmes réalités dans la fonction publique que dans le secteur privé dans la mesure où l'exposition au risque d'un temps partiel subi (imposé par l'employeur) est plus grande dans le second que dans la première.

Dans cette section, la comparaison des indicateurs retenus est conduite en distinguant les domaines d'activité définis précédemment au sein des services. Nous examinons successivement le recours aux postes annexes et, en ce qui concerne les postes non annexes, la part des emplois à temps complet, celle des CDI, les salaires horaires et les salaires annuels, l'examen de ces derniers supposant la prise en compte des volumes horaires annuels des emplois.

4.1. L'usage plus intensif d'emplois occasionnels par les associations n'est pas vérifié dans tous les domaines d'activité.

Il a déjà été noté plus haut que, tous domaines d'activité confondus, les associations constituent le secteur connaissant la part la plus importante de postes annexes. Le tableau 9 montre qu'il importe d'éviter une généralisation abusive de ce diagnostic à l'ensemble des domaines d'activité. On observe en effet que tel est bien le cas dans l'hébergement-restauration et le sport, où près de la moitié des postes associatifs sont annexes tandis que leur part est de 30 % dans le secteur privé hors associations. C'est aussi le cas dans les loisirs où ces postes annexes sont nettement majoritaires dans les associations tandis qu'ils représentent un peu plus de 35 % de la totalité des postes dans le privé non associatif. Le domaine culturel est celui où l'usage des postes annexes est le plus intensif et, là encore, il l'est davantage dans les associations que dans le secteur privé non associatif. Mais ce résultat s'explique ici par la concentration de l'emploi culturel associatif dans les arts du spectacle vivant, très fortement utilisateurs de ce type de postes du fait de la place qu'y occupe l'intermittence. Si l'on considère ce seul domaine du

spectacle vivant, le recours aux postes annexes est similaire dans les deux secteurs et ce à hauteur de plus des trois quarts de la totalité des postes.

Nous avons déjà souligné qu'il fallait se garder de juger de l'importance des emplois occasionnels à l'aune exclusive de leur nombre et de la part qu'ils occupent dans le total des postes puisque le volume de travail qu'ils représentent est très minime. Ainsi, bien que majoritaires par rapport aux postes non annexes, les emplois occasionnels associatifs sportifs contribuent à hauteur de 7,1 % seulement au volume total de l'emploi mesuré en nombre d'heures de travail (2,5 % dans le privé hors associations). Dans les arts du spectacle vivant, les postes annexes ont une contribution plus importante qui s'élève à 21,2 % du nombre total d'heures de travail salariées en associations mais, alors même que leur proportion dans le total des postes est à peu près identique, à 9,6 % seulement dans le secteur privé non associatif.

Tableau 9 : Part des postes annexes dans le total des postes par domaine d'activité selon les secteurs (en %)

Domaine d'activité	Secteur	
	Associations	Privé hors associations
Culture	71,8	57,9
Social et médico-social	18,7	33,5
Santé	13,0	19,5
Hébergement-restauration	48,9	30,4
Enseignement	30,1	42,8
Sport	48,4	27,8
Loisirs	57,9	35,4
Autres services	39,2	25,1
Ensemble des services	32,4	27,7

Lecture : 71,8 % de l'ensemble des postes associatifs du domaine culturel sont des postes annexes (emplois occasionnels) contre 57,9 % dans le secteur privé hors associations.

Source : Insee – Dads 2013.

On notera en revanche que dans le domaine social et médico-social, dans celui de la santé ainsi que dans celui de l'enseignement, la part des postes annexes dans les associations est inférieure à celle observée dans le secteur privé hors associations. Ce constat est donc un premier élément de nature à tempérer quelque peu les propos trop généraux et réducteurs sur les conditions d'emploi dans les associations comparativement aux entreprises privées d'autant que ces trois domaines constituent, comme cela a déjà été remarqué, la grande majorité (presque les trois quarts) du volume de travail mobilisé par le secteur associatif.

4.2. La part des temps complets

4.2.1. Moins de postes à temps complet dans les associations culturelles, sportives et de loisirs

Si maintenant l'attention se porte sur le « noyau dur » de l'emploi, à savoir les postes non annexes, on note que la part des emplois à temps complet est inférieure dans les associations à ce qu'elle est dans le secteur privé non associatif principalement dans trois domaines, ceux de

la culture, des sports et des loisirs, ainsi que dans les « autres services », c'est-à-dire ceux qui ne sont pas inclus dans les 7 domaines précédents (tableau 10)⁶.

Tableau 10. Part des emplois à temps complet selon le secteur et le domaine d'activité (en %)

Domaine	Secteur	
	Associations	Secteur privé hors associations
Culture	32,3	61,9
dont arts du spectacle vivant	25,8	35,8
Social et médico-social	53,6	52,9
Santé	62,1	67,2
Hébergement-restauration	68,3	64,8
Enseignement	61,8	61,3
Sport	46,5	71,7
Loisirs	39,2	68,9
dont autres activités récréatives et de loisirs	39,3	58,7
Autres services	56,0	75,1
Ensemble	54,9	72,8

Lecture : 32,3 % des emplois associatifs (assimilés aux postes non annexes) du domaine de la culture sont à temps complet, contre 61,9 % dans le secteur privé hors associations.

Source : Insee – Dads 2013.

S'agissant de la culture, si l'on considère les seuls arts du spectacle vivant, l'écart entre les associations et les entreprises privées se réduit par rapport à ce qu'il est dans l'ensemble du domaine, mais les temps complets demeurent moins présents dans les premières (25,8 %) que dans les secondes (35,8 %). Dans les loisirs, si l'on ne retient que la sous-classe « autres activités récréatives et de loisirs » dans laquelle est concentré l'emploi associatif, la différence entre les deux secteurs reste non négligeable puisque la part des temps complets dans les associations est alors de 39,3 % et de 58,7 % dans les entreprises privées. La différence est de moindre ampleur dans la santé et disparaît dans le social – médico-social ainsi que dans l'enseignement tandis que son signe est inversé dans l'hébergement-restauration : la part des temps complets y est en effet supérieure dans les associations.

La limite des résultats présentés ci-dessus réside dans le fait qu'ils ne prennent pas en compte les éventuelles différences de composition des emplois, des salariés et des organisations employeuses dans les deux secteurs ici considérés. Supposons par exemple que, dans un domaine d'activité particulier, les organisations de petite taille aient une part d'emploi à temps complet inférieure à celle des organisations de grande taille. Supposons dans le même temps que dans ce domaine la taille des associations soit en moyenne inférieure à celle des entreprises privées. Observer alors que le temps partiel est plus présent dans les associations de ce domaine qu'il ne l'est dans l'autre secteur ne saurait être attribué sans plus d'examen au statut de l'employeur car cette situation peut tout aussi bien résulter de la différence de la répartition par taille des organisations dans les deux secteurs. On pourrait évidemment multiplier les exemples à propos d'autres caractéristiques des organisations, des salariés ou des emplois qu'ils occupent. Pour neutraliser ces effets de composition et isoler l'impact propre du statut de l'employeur il

⁶ Il n'est pas possible de distinguer les postes à temps partiel choisis par les salariés et les postes subis, c'est-à-dire imposés par l'employeur.

faut recourir à des techniques particulières qui relèvent de l'économétrie⁷. On trouve alors que, hormis le domaine de la santé où le statut de l'employeur n'a pas d'effet statistiquement significatif sur la probabilité d'occuper un temps plein, dans tous les autres domaines cette probabilité est inférieure pour les salariés des associations. Mais les écarts sont très variables : ils sont faibles dans le domaine social et dans l'enseignement et particulièrement importants dans les domaines du sport et des loisirs⁸.

4.2.2. Les femmes moins souvent à temps complet sauf dans la culture

Il est bien connu que la fréquence des emplois à temps complet est nettement moins forte chez les femmes que chez les hommes. Le tableau 11 montre que tel est bien le cas dans tous les domaines, dans les associations comme dans le secteur privé non associatif, sauf dans la culture (y compris dans les arts du spectacle vivant) où la part des femmes à temps complet l'emporte sur celle des hommes.

Tableau 11. Part des emplois à temps complet selon le sexe et le domaine d'activité (en %)

Domaine	Secteur			
	Associations		Secteur privé non associatif	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Culture	29.8	34.7	60.6	63.3
Social et médico-social	68.3	48.5	64.7	51.0
Santé	71.2	59.9	79.6	63.8
Hébergement-restauration	77.3	62.1	71.8	57.2
Enseignement	68.8	58.7	66.0	57.6
Sport	49.4	41.5	76.1	64.3
Loisirs	43.9	36.7	71.8	65.6
Autres services	63.0	53.5	82.7	66.1
Ensemble	62.6	51.4	80.5	64.3

Lecture : dans le domaine de l'enseignement 68,8 % des postes associatifs occupés par des hommes sont à temps complet contre 48,5 % des postes occupés par les femmes. Dans le secteur privé hors associations, ces pourcentages sont respectivement de 66 % et 57,6 %.

Source : Insee – Dads 2013.

Les écarts entre hommes et femmes diffèrent-ils selon le secteur ? En d'autres termes, sont-ils plus conséquents, identiques ou moins importants dans les associations comparativement au secteur privé non associatif ? L'investigation économétrique montre que la situation relative des femmes par rapport aux hommes s'agissant de la probabilité d'occuper un temps complet est meilleure dans les associations culturelles et sportives par rapport aux entreprises privées des mêmes domaines, mais qu'elle est moins bonne dans le social et médico-social.

4.3. Des CDI en proportion très variables selon les domaines d'activité

Si l'on fait abstraction des « autres services » dont la nature est trop hétérogène pour autoriser la moindre conclusion, c'est dans l'enseignement et la santé que la part des CDI est la plus importante dans l'emploi associatif, ces deux domaines étant suivis, mais avec environ 13

⁷ Il s'agit en l'occurrence d'estimer l'effet (nul, positif ou négatif) de la présence en association plutôt que dans une entreprise du secteur privé non associatif sur la probabilité d'être à temps complet, une fois contrôlée l'incidence que peuvent exercer les différences de caractéristiques des emplois, des organismes employeurs et des salariés dans les deux secteurs.

⁸ Les résultats précis sont disponibles auprès de l'auteur de ce document.

points de pourcentage de moins, par le social et médico-social (tableau 12). C'est dans l'hébergement-restauration et dans la culture que cette proportion est la plus faible. Mais encore une fois, s'agissant de la culture, ce résultat s'explique par le poids important du spectacle vivant dans l'emploi culturel associatif, les CDI y étant très peu représentés. Dans le secteur privé hors associations, la santé est également le domaine où les CDI sont les plus fréquents, devant le social et médico-social et l'enseignement tandis que les loisirs et la culture sont ceux où ils le sont le moins.

Tableau 12. Part des emplois en CDI selon le secteur et le domaine d'activité (en %)

Domaine	Secteur	
	Associations	Secteur privé hors associations
Culture	37,8	59,7
dont arts du spectacle vivant	22,0	20,7
Social et médico-social	67,0	71,0
Santé	79,7	81,2
Hébergement-restauration	46,1	67,5
Enseignement	80,2	70,6
Sport	57,2	62,2
Loisirs	53,3	55,2
dont autres activités récréatives et de loisirs	53,2	51,7
Autres services	57,3	71,6
Ensemble	66,2	71,0

Lecture : dans le domaine de la culture, 37,8 % des postes associatifs sont en CDI contre 59,7 % dans le secteur privé hors associations.

Source : Insee – Dads 2013

La comparaison entre les deux secteurs fait apparaître que la proportion d'emplois en CDI est nettement plus faible dans l'emploi associatif de l'hébergement-restauration qu'elle ne l'est dans le même domaine du secteur privé hors associations. Quoique moins conséquent, un écart de même nature est avéré dans le sport ainsi que dans le social et médico-social. S'agissant de ce dernier domaine, on peut penser que l'existence d'établissements spécialisés à statut associatif pour travailleurs handicapés n'est pas sans effet sur cette différence de fréquence des CDI⁹.

Le cas de la culture est particulier, une fois encore en raison de la part importante de l'emploi associatif dans les arts du spectacle vivant où, comme cela a déjà été souligné, le recours aux CDI y est rare et où il n'y a pas de différence à cet égard entre les associations et les entreprises privées non associatives. Dans les loisirs, la part des CDI est à peu près similaire dans les deux secteurs et cela est également vrai dans le domaine plus restreint des loisirs hors parcs à thème, dans lequel l'emploi associatif est concentré. Dans l'enseignement, ce sont les salariés associatifs qui sont plus souvent en CDI (8 emplois sur 10 contre 7 postes sur 10 dans le secteur privé hors associations).

Le recours à l'investigation économétrique conduit à affiner ces résultats et montre que c'est effectivement dans l'hébergement-restauration, mais aussi dans le sport ainsi que dans le social

⁹ Les travailleurs handicapés accueillis en ESAT n'ont pas un contrat de travail mais un contrat de soutien et d'aide par le travail. Ils doivent néanmoins être déclarés dans les DADS, aujourd'hui les DSN.

– médico-social que la probabilité d'un salarié associatif d'être en CDI est plus faible que celle d'un salarié du secteur privé hors association. Aucune différence significative n'est révélée dans l'enseignement (contrairement à ce que laisse penser le tableau 12), dans la santé, dans les loisirs et dans la culture. Toutefois, pour ce dernier domaine, dans les seuls arts du spectacle vivant, les salariés associatifs ont une probabilité supérieure à celle des salariés du secteur privé non associatif d'être en CDI tandis que l'inverse est observé dans les « autres activités récréatives et de loisirs » (là encore contrairement à ce que suggère le tableau 12 qui n'affiche pas de différence entre les deux secteurs).

4.4. Les salaires

Le salaire est un aspect important des conditions d'emploi et, à ce titre, il est un élément constitutif de la qualité de l'emploi. L'examen comparatif des salaires dans les associations et dans le secteur privé non associatif peut être mené à deux niveaux, celui du salaire horaire et celui du salaire annuel. Le salaire annuel est évidemment fonction du temps de travail que représente l'occupation du poste. Nous envisagerons successivement ces deux niveaux dans les développements qui suivent.

Le salaire peut être envisagé en termes bruts ou nets. Ici ce sont les salaires bruts qui sont retenus car notre attention est dirigée davantage vers la politique de rémunération des employeurs que vers le niveau de vie des salariés, même si bien évidemment ces deux aspects sont intimement liés¹⁰. Dans les DADS, le salaire brut inclut l'intégralité des sommes versées au salarié au titre de son contrat de travail, intéressement et participation compris, avant toutes déductions de cotisations sociales obligatoires, CSG et CRDS. L'approche se fera par domaine d'activité, par sexe et par catégorie socioprofessionnelle. En ce qui concerne les statistiques présentées sur les rémunérations, nous avons retenu le salaire moyen, le salaire médian, les 1^{er} et 9^{ème} déciles (notés respectivement D1 et D9) et le rapport interdéciles D9/D1¹¹.

Au niveau agrégé, c'est-à-dire tous domaines d'activité confondus, le salaire horaire moyen dans les associations (15,08 €) est inférieur de 11 % à celui du secteur privé non associatif (16,94 €) (tableau 13). Le salaire médian dans les premières est également plus bas que celui observé dans le second mais l'écart est plus modeste. Cependant, une fois de plus, l'examen des domaines d'activité conduit au constat d'une hétérogénéité des situations.

4.4.1. Des salaires horaires inférieurs à ceux du secteur privé non associatif dans la culture, les sports et les loisirs...

La différence des salaires moyens au détriment des salariés associatifs est nette dans la culture (le spectacle vivant ne faisant pas exception) et dans le sport. C'est aussi le cas, quoiqu'à un moindre degré, dans les loisirs, du moins lorsqu'ils sont considérés globalement c'est-à-dire si l'on y inclut les parcs à thème dont les associations sont absentes. Si on les exclut, la comparaison entre salariés associatifs et salariés du secteur privé hors associations cesse d'être défavorable au premier.

¹⁰ Pour une approche en termes de salaires nets, voir par exemple Nirello et Prouteau (2016).

¹¹ Le salaire médian est celui qui partage les effectifs de salariés considérés en deux parties égales, une moitié gagnant moins que ce salaire et l'autre plus. Le 1^{er} décile est le salaire tel que 10 % des postes reçoivent une rémunération qui lui est inférieure et 90 % une rémunération supérieure. Le 9^{ème} décile est le salaire tel que 90 % des postes perçoivent un salaire inférieur et 10 % un salaire supérieur. Les déciles servent à la construction d'indicateurs du degré d'inégalité de la répartition des salaires. A cette fin, on peut notamment utiliser le rapport du 9^{ème} décile au premier décile (D9/D1). Si ce rapport est, par exemple, égal à 3, on en conclut que les 10 % des salariés les mieux payés touchent au moins trois fois plus que les 10 % les moins bien payés. Dans la suite de notre propos nous appellerons ce rapport D9/D1 rapport interdéciles (d'autres rapports interdéciles peuvent être calculés).

Tableau 13 : Les salaires horaires dans les associations et le secteur privé hors associations par domaine d'activité – en euros (postes non annexes)

Domaine	ASSOCIATIONS					SECTEUR PRIVE NON ASSOCIATIF				
	Moyenne	Médiane	1 ^{er} décile	9 ^{ème} décile	Rapport D9/D1	Moyenne	Médiane	1 ^{er} décile	9 ^{ème} décile	Rapport D9/D1
Ensemble	15,08	13,05	9,44	23,01	2,44	16,94	13,45	10,17	27,85	2,74
Culture	17,04	14,81	9,71	26,73	2,75	22,74	19,53	10,69	37,38	3,50
dont Arts du spectacle vivant	17,72	15,78	9,92	27,34	2,76	20,75	17,92	10,64	34,27	3,22
Social et médico-social	13,24	12,16	6,98	19,21	2,75	13,59	12,27	9,68	18,49	1,91
dont EHPAD	14,32	13,12	10,56	18,70	1,77	14,37	12,97	10,81	18,95	1,75
Santé	20,02	16,11	11,38	36,12	3,17	16,49	14,27	10,65	23,35	2,19
Hébergement-restauration	13,21	11,95	9,69	17,93	1,85	12,80	11,67	10,01	16,63	1,66
Enseignement	17,62	16,09	10,08	25,90	2,57	17,56	14,48	10,16	28,90	2,84
Sport	15,32	12,90	9,46	25,11	2,65	18,08	13,07	9,80	30,09	3,07
Loisirs	12,86	11,56	9,43	18,30	1,94	13,54	11,51	9,71	19,37	1,99
dont autres activités récréatives et de loisirs	12,87	11,57	9,43	18,32	1,94	12,64	11,04	9,54	17,37	1,82
Autres services	15,57	12,75	9,47	25,19	2,66	17,36	13,74	10,19	28,65	2,81

Lecture : Le salaire horaire moyen est de 15,08 euros dans les associations et 16,94 euros dans le secteur privé non associatif. La médiane des salaires horaires associatifs est de 13,05, c'est-à-dire que la moitié des salariés touche tout au plus ce salaire et une autre moitié plus. Le 1^{er} décile (D1) des salaires dans les associations est de 9,44 euros, c'est-à-dire que 10 % des salariés touchent moins que ce salaire. Le neuvième décile (D9) est de 23,01, ce qui signifie que 10 % des salariés touchent au moins ce salaire horaire. Le rapport interdéciles D9/D1 est un indicateur de l'inégalité de la distribution des salaires. Pour l'ensemble des emplois associatifs il est de 2,44, c'est-à-dire que les 10 % des salariés les mieux payés ont un salaire horaire au moins 2,44 fois supérieur au 10 % les salariés les moins bien payés.

Source : Insee – DADS 2013

S'agissant du domaine sportif, la comparaison entre secteurs est quelque peu biaisée par la présence, dans le secteur privé non associatif, des sportifs professionnels aux salaires très élevés. On ne peut isoler ces situations dans les DADS car les sportifs professionnels font partie de la même catégorie socioprofessionnelle que les moniteurs sportifs. Si toutefois, à titre exploratoire, nous restreignons le domaine aux seuls clubs de sport hors moniteur - éducateurs sportifs et sportifs professionnels, nous observons encore un différentiel de salaires horaires moyens conséquent au détriment des salariés associatifs.

Dans le social – médico-social, le salaire moyen associatif est également inférieur à celui du secteur privé hors associations, la différence de même nature des salaires médians étant nettement plus restreinte. Ici encore, il est probable que la présence de structures associatives de travail adapté puisse expliquer une partie au moins de cet écart. Afin d'affiner les comparaisons dans ce vaste domaine qu'est le social, nous avons isolé les établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes (EHPAD). Nous pouvons alors constater que les salaires moyens des EHPAD associatifs sont très proches de ceux du secteur privé non associatif, les salaires médians des premiers étant même (légèrement) supérieurs à ceux des seconds.

Dans l'enseignement, les salaires moyens sont similaires dans les deux secteurs tandis que le salaire médian est plus élevé dans les associations. Enfin deux domaines se signalent par des salaires moyens et médians supérieurs dans les associations : l'hébergement-restauration et surtout la santé. Mais nous avons déjà indiqué que dans ce dernier domaine, le secteur associatif compte en son sein des centres de recherche ayant un personnel très qualifié « tirant » les salaires vers le haut.

4.4.2. Échelle des salaires et différentiel hommes-femmes

Les écarts de salaires sont plus faibles dans l'économie sociale que dans le reste du secteur privé (Bisault, 2012). Le tableau 13 montre que c'est bien le cas dans la branche associative de l'ESS. Tous domaines réunis, le rapport interdéciles y est en effet inférieur à celui du secteur privé hors associations ce qui traduit une moindre inégalité de la distribution de ces salaires horaires. Trois domaines d'activité font exception. Le premier est la santé où le rapport interdéciles est nettement supérieur dans les associations. Cela tient à la valeur élevée prise par le 9^{ème} décile, laquelle renvoie à la remarque déjà faite sur l'existence de centres associatifs de recherche en santé. Le second domaine est le social – médico-social mais cette fois-ci la supériorité du rapport D9/D1 dans les associations tient à la faiblesse du premier décile, situation qui peut trouver une partie de son explication dans les rémunérations plus modestes versées par les structures associatives de travail adapté. Le troisième domaine est l'hébergement-restauration qui effectivement offre une échelle des salaires un peu plus étendue dans les associations que dans le secteur privé non associatif.

Dans les deux secteurs, les salaires horaires moyens et médians masculins sont supérieurs aux salaires féminins mais cet écart est plus restreint dans les associations (tableau 14). En effet, les hommes y gagnent en moyenne 9,5 % de plus que les femmes tandis que cet écart est de 15,3 % dans le secteur privé hors associations. Le même constat vaut pour les salaires médians.

Dans les deux secteurs, la distribution des salaires telle qu'est mesurée par le rapport interdéciles est plus étendue chez les hommes que chez les femmes. Mais pour les hommes elle l'est plus dans les associations (rapport D9/D1 égal à 3,60) que dans le secteur privé hors associations (rapports D9/D1 égal à 2,94) alors que c'est l'inverse qui est constaté chez les femmes (rapport D9/D1 égal à 2,23 dans les associations et à 2,49 dans le secteur privé non associatif). S'agissant des hommes, une partie de l'explication tient encore pour partie à la faiblesse du 1^{er} décile qui peut s'expliquer notamment par l'existence de structures associatives

offrant des postes de travail adaptés, lesquels, dans les ESAT, sont majoritairement occupés par des hommes (Makdessi et Mordier, 2013).

4.4.3. Salaires et catégories socioprofessionnelles

Au niveau des catégories socioprofessionnelles, si l'on fait abstraction des ouvriers des associations dont la faiblesse des rémunérations trouve une partie de son explication dans les situations de travail adapté déjà évoquées à plusieurs reprises¹², ce sont les cadres associatifs qui sont les plus pénalisés dans la comparaison avec leurs homologues du secteur privé hors associations (tableau 14). Le salaire horaire moyen de ces derniers est supérieur de plus de 25 % (31,63 € contre 25,22 €), l'écart pour le salaire médian étant même de près de 29 %. Ce différentiel des rémunérations horaires entre secteurs diminue lorsque l'on descend l'échelle des qualifications jusqu'aux employés. Les professions intermédiaires du secteur privé hors associations gagnent en moyenne près de 14 % de plus qu'en associations et les employés près de 7 %. Dans le cas de ces derniers, la rétribution horaire médiane du secteur privé hors associations n'est que de 2,2 % inférieure à celle des employés associatifs.

Remarquons également que l'échelle des rémunérations horaires chez les cadres et les employés est plus restreinte dans les associations que dans les entreprises privées mais qu'elle est très similaire dans le cas des professions intermédiaires. Elle est revanche plus forte chez les ouvriers associatifs, du fait d'un premier décile particulièrement faible pour des raisons déjà évoquées plus haut et bien que le 9^{ème} décile y soit également assez nettement moins élevé que dans le secteur privé hors associations.

Si l'on croise la catégorie socioprofessionnelle avec le sexe de l'occupant du poste (tableau 14) on peut constater que, chez les ouvriers et les professions intermédiaires, l'écart des salaires horaires moyens entre les deux secteurs, au détriment du secteur associatif, est plus faible chez les femmes qu'il ne l'est chez les hommes¹³. Chez les cadres et les employés, les écarts entre les deux secteurs sont presque similaires pour les deux sexes.

4.4.4. Une approche plus rigoureuse des différences de salaires entre les associations et le secteur privé non associatif

Pour être en mesure de tirer des conclusions véritablement robustes en matière de comparaison des salaires horaires entre associations et entreprises privées non associatives, il faut prendre en compte simultanément les éventuelles différences qui peuvent exister entre les secteurs dans les caractéristiques de leurs emplois, de leurs salariés et des unités de production. Cela conduit à ce que l'on appelle parfois une analyse « toutes choses égales par ailleurs » qui nécessite l'usage de techniques économétriques.

¹² La composition de la catégorie socioprofessionnelle « ouvriers » est d'ailleurs très différente selon le secteur : dans les associations les emplois d'ouvriers non qualifiés représentent 70 % de cette catégorie, contre 38 % dans le secteur privé non associatif.

¹³ Il suffit pour cela de rapporter les salaires moyen du secteur privé hors associations à ceux des salariés associatifs. On obtient ainsi pour les professions intermédiaires masculines le rapport 19,98/16,62 (salaire dans le secteur privé hors association/salaire dans le secteur associatif) soit 1,14, et pour les professions intermédiaires féminines 1,11. En d'autres termes les hommes professions intermédiaires du secteur privé non associatif perçoivent un salaire horaire en moyenne 14 % plus élevé que leurs homologues associatifs, l'écart étant de 11 % pour les femmes de cette même catégorie socioprofessionnelle

Tableau 14 : Les salaires horaires par sexe et par catégorie socioprofessionnelle dans les associations et le secteur privé hors associations par domaine d'activité – en euros (postes non annexes)

	Associations					Secteur privé hors associations				
	Moyenne	Médiane	1 ^{er} décile	9 ^{ème} décile	Rapport D9/D1	Moyenne	Médiane	1 ^{er} décile	9 ^{ème} décile	Rapport D9/D1
Par sexe										
Hommes	16,04	13,28	7,43	26,76	3,60	18,09	13,94	10,42	30,60	2,94
Femmes	14,65	12,97	9,61	21,47	2,23	15,69	12,94	9,96	24,81	2,49
Par catégorie socioprofessionnelle										
Cadres	25,22	21,68	13,23	42,92	3,24	31,63	27,92	13,37	48,85	3,65
Professions intermédiaires	16,22	15,25	10,26	22,76	2,22	18,41	17,01	11,65	26,09	2,24
Employés	12,44	11,82	9,56	16,03	1,68	13,28	12,08	9,84	18,02	1,83
Ouvriers	9,59	9,55	5,44	13,41	2,47	13,20	12,36	10,0	16,71	1,67
Par catégorie socioprofessionnelle et par sexe										
Cadres										
Hommes	27,43	23,43	13,12	48,18	3,67	33,55	29,29	18,22	52,94	2,91
Femmes	23,63	20,81	13,31	38,13	2,86	28,50	25,91	16,28	42,22	2,59
Professions intermédiaires										
Hommes	16,62	15,26	10,14	24,44	2,41	18,98	17,37	11,73	27,31	2,33
Femmes	16,02	15,24	10,32	22,00	2,13	17,83	16,67	11,57	24,95	2,16
Employés										
Hommes	12,70	12,04	9,43	17,05	1,81	13,54	12,17	9,88	18,56	1,88
Femmes	12,39	11,79	9,64	15,86	1,65	13,15	12,03	9,82	17,76	1,81
Ouvriers										
Hommes	9,73	9,53	5,46	13,79	2,53	13,55	12,68	10,29	17,13	1,66
Femmes	9,37	9,62	5,42	12,79	2,36	12,04	11,47	9,65	14,76	1,53

Lecture : ce tableau se lit comme le tableau 14 qui concerne les domaines d'activité.

Source : Insee – DADS 2013

Le tableau 15 donne les résultats d'une telle analyse s'agissant de la différence des salaires entre associations et secteur privé non associatif, d'une part, et d'autre part, des écarts de salaires hommes – femmes dans les deux secteurs. Les résultats qui ont été présentés ci-dessus sont largement confirmés mais des précisions sont également apportées. S'agissant des domaines d'activité, le sport et la culture s'avèrent bien des domaines où la rémunération horaire des salariés associatifs est plus faible que celle de leurs homologues des entreprises privées, mais tel est également désormais le cas des loisirs (en incluant ou non les parcs à thèmes) et de l'hébergement-restauration, ce que ne laissait pas présager le tableau 14. La différence de salaire entre les deux secteurs est faible dans le social – médico-social et devient même nulle si l'on considère en son sein les établissements d'hébergement des personnes âgées dépendantes. Cette différence est également nulle dans l'enseignement mais aussi dans la santé alors que le tableau 14 suggérait que dans le domaine sanitaire les salaires horaires étaient plus élevés dans les associations.

S'agissant des catégories socioprofessionnelles, l'investigation réalisée ici montre bien que ce sont les cadres associatifs qui sont les plus pénalisés au niveau salarial par rapport à leurs semblables du secteur privé hors associations. Les ouvriers et les professions intermédiaires le sont également bien qu'à un niveau moindre. Enfin on peut remarquer qu'il n'y a pas de différence de salaire horaire entre les employés des deux secteurs.

Si l'on considère l'ensemble des emplois dans les deux secteurs, le différentiel de salaires femmes – hommes est de 6 % au détriment des premières dans le secteur privé hors associations et de 1,5 % dans les associations (tableau 15), ce qui confirme le constat fait antérieurement à partir du tableau 13. Les situations sont toutefois une nouvelle fois variables selon les domaines. Le rétrécissement de l'écart salarial hommes – femmes est important dans le sport associatif. Il reste notable dans la culture ainsi que dans le social – médico-social considéré dans son ensemble. Mais dans les EHPAD, tout comme dans le domaine de l'enseignement, l'hébergement-restauration, et les loisirs les écarts salariaux hommes – femmes ne sont pas statistiquement significativement différents entre les deux secteurs.

Le moindre différentiel de salaires entre les sexes dans les associations est constaté dans trois des quatre catégories socioprofessionnelles. Seuls les employés font exception puisque les écarts salariaux hommes - femmes ne sont pas significativement différents d'un point de vue statistique entre les secteurs.

4.4.5. Les salaires annuels

Nous avons jusqu'à présent considéré les salaires horaires. Nous allons maintenant envisager les salaires bruts annuels qui sont obtenus en faisant le produit des salaires horaires par les temps annuels de travail. Cela nous conduit à examiner ces derniers à la suite de quoi nous étudierons les salaires annuels dans les associations comparativement à ceux des entreprises privées.

Tableau 15. Différences de salaires horaires entre secteur privé non associatif et associations et différences de salaires femmes-hommes dans les deux secteurs (en %)

	Différence entre les salaires associatifs et les salaires dans le secteur privé hors associations	Écart de salaire femmes – hommes dans le secteur privé non associatif	Écart de salaire femmes – hommes dans les associations
Ensemble	-5,5 %	-6,0 %	-1,5 %
Domaine d'activité			
Culture	-12,7 %	-7,8 %	0
dont Arts du spectacle vivant	-5,8 %	-7,5 %	-2,7 %
Social et médico-social	-1,2 %	-8,2 %	-2,6 %
dont EHPAD	0	-6,8 % [†]	-7,1 % [†]
Santé	0	-2,6 %	-6,7 %
Hébergement-restauration	-4,2 %	-3,3 % [†]	-3,9 % [†]
Enseignement	0	-5,6 % [†]	-6,2 % [†]
Sport	-16,4 %	-16,3 %	-1,3 %
Loisirs	-4 %	-4,3 % [†]	-3,1 % [†]
dont loisirs hors parcs à thème ou/et d'attractions	-2,1 %	-4,3 % [†]	-3,6 % [†]
Catégorie socioprofessionnelle			
Cadres	-13,0 %	-11,9 %	-9,6 %
Professions intermédiaires	-6,0 %	-5,6 %	-2,4 %
Employés	0	-1,8 % [†]	-2,1 % [†]
Ouvriers	-8,7 %	-6,5 %	0

[†] : signifie que les écarts de salaires entre les hommes et les femmes ne diffèrent pas de manière statistiquement significative entre les secteurs.

Lecture : Globalement, à caractéristiques identiques des emplois, des salariés et des entreprises, la rémunération horaire d'un salarié associatif est inférieure de 5,5 % à celle d'un salarié du secteur privé non associatif. Les emplois occupés par des femmes ont un salaire horaire inférieur à ceux des hommes de 6 % dans le secteur privé non associatif mais l'écart se réduit à 1,5 % dans les associations. 0 indique qu'il n'y a pas de différence statistiquement significative entre les deux catégories concernées (associations – secteur privé non associatif ou femmes – hommes).

Source : Insee – DADS 2013.

4.4.5.1. Les temps de travail

Tous domaines confondus, le temps annuel moyen de travail d'un emploi en association est de 1 175 heures contre 1 221 heures dans le secteur privé non associatif (tableau 16)¹⁴. L'écart est légèrement plus prononcé pour le temps annuel médian. Par la suite, et pour éviter d'alourdir le propos, nous ne commenterons que les temps moyens, laissant au lecteur le soin d'examiner plus en détail les temps médians.

Les différences de temps de travail entre les deux secteurs sont fort variables selon les domaines. C'est dans le sport et la culture qu'elles sont les plus nettes : dans le premier, le temps de travail annuel moyen est de 34 % supérieur dans les entreprises privées à ce qu'il est dans les associations et dans la culture de 42 %. Il est vrai que, s'agissant de ce dernier domaine, si l'on ne considère que le spectacle vivant l'écart y est moins élevé (+8 % en faveur des entreprises privées). Dans les loisirs considérés globalement, le temps annuel moyen de travail dans les associations est inférieur à celui des entreprises privées mais si l'on exclut les parcs à attractions et à thème, dont le secteur associatif est absent, la situation se renverse au profit des salariés associatifs¹⁵. Dans l'hébergement-restauration, les volumes horaires annuels moyens sont similaires dans les deux secteurs et ils ne diffèrent que de manière très limitée dans la santé. En revanche, dans le social - médico-social (y compris les EHPAD) et l'enseignement, c'est dans les associations que les temps annuels de travail sont les plus élevés : dans le premier domaine, ils sont inférieurs de 13 % dans le secteur privé non associatif et dans le second de 15 %.

4.4.5.2. Des salaires annuels dans les associations supérieurs à ceux des entreprises privées dans le social et médico-social, la santé, l'enseignement mais aussi l'hébergement-restauration

Au niveau agrégé (tous domaines d'activité réunis), le salaire brut annuel moyen dans le secteur privé non associatif est supérieur de 23 % à celui observé dans les associations (tableau 16). Les différences de temps de travail et les différences de salaires horaires se conjuguent ici au détriment des emplois associatifs. Tel est notamment le cas pour le sport (bien que dans ce cas, notons-le une nouvelle fois, la présence des sportifs professionnels dans le secteur privé non associatif conduise à biaiser quelque peu la comparaison) et pour la culture y compris les arts du spectacle vivant dans lesquels les salaires dans le secteur privé non associatif sont supérieurs de 29 % à ceux des associations. Pour les loisirs, on observe un constat similaire à celui du temps moyen de travail annuel : si ce domaine est pris dans sa globalité, les salariés associatifs sont en situation défavorable par rapport à leurs homologues des entreprises privées. Mais dans les activités hors parcs à attractions et à thèmes, la situation est inversée. Il reste que dans les deux cas, ces rémunérations sont faibles dans les deux secteurs.

¹⁴ Rappelons que comme dans les développements qui précèdent les postes qui sont ici considérés sont les seuls postes non annexes. Les postes annexes sont exclus de l'analyse.

¹⁵ Dans ce cas le temps annuel moyen de travail dans les associations est supérieur à celui du secteur privé non associatif alors même que la proportion de temps complet dans les premières est inférieure à celle du second. Cela tient au fait que le volume horaire moyen des temps complets et celui des temps partiels sont supérieurs dans les associations à ceux des entreprises privées.

Tableau 16 : Les volumes horaires et salaires bruts annuels des emplois (postes non annexes) dans les associations et le secteur privé hors associations selon le domaine d'activité

		Associations		Secteur privé non associatif	
		Moyenne	Médiane	Moyenne	Médiane
ENSEMBLE	Temps de travail (heures)	1 175	1 277	1 221	1 351
	Indice [†]	100	100	103,9	105,8
	Salaire brut annuel (euros)	18 037	14 734	22 232	18 052
	Indice [†]	100	100	123,3	122,5
CULTURE	Temps de travail (heures)	780	542	1 107	1 061
	Indice	100	100	141,9	195,8
	Salaire brut annuel (euros)	13 136	8 262	25 623	19 005
	Indice	100	100	195,1	230,0
<i>DONT ARTS DU SPECTACLE VIVANT</i>	Temps de travail (heures)	650	458	704	476
	Indice	100	100	108,3	103,9
	Salaire brut annuel (euros)	11 350	7 246	14 672	8 537
	Indice	100	100	129,3	117,8
SOCIAL ET MÉDICO-SOCIAL	Temps de travail (heures)	1 215	1 362	1 054	1 002
	Indice	100	100	86,7	73,6
	Salaire brut annuel (euros)	16 021	13 757	14 426	12 351
	Indice	100	100	90,0	89,8
<i>DONT EHPAD</i>	Temps de travail (heures)	1 177	1 317	1 092	1 074
	Indice	100	100	92,8	81,5
	Salaire brut annuel (euros)	16 608	16 750	15 405	14 811
	Indice	100	100	92,8	88,4
SANTÉ	Temps de travail (heures)	1 290	1 491	1 303	1 516
	Indice	100	100	101,0	101,7
	Salaire brut annuel (euros)	25 767	22 482	21 273	20 475
	Indice	100	100	82,6	91,1
HÉBERGEMENT RESTAURATION	Temps de travail (heures)	987	909	987	845
	Indice	100	100	100,0	93,0
	Salaire brut annuel (euros)	14 025	10 502	13 052	9 958
	Indice	100	100	93,1	94,8
ENSEIGNEMENT	Temps de travail (heures)	1 292	1 560	1 103	1 061
	Indice	100	100	85,4	68,0
	Salaire brut annuel (euros)	23 127	21 929	19 336	15 615
	Indice	100	100	83,6	71,2
SPORT	Temps de travail (heures)	870	651	1 162	1 061
	Indice	100	100	133,6	163,0
	Salaire brut annuel (euros)	13 161	8 744	24 921	14 596
	Indice	100	100	189,4	166,9
LOISIRS	Temps de travail (heures)	914	782	1 038	898
	Indice	100	100	113,6	114,8
	Salaire brut annuel (euros)	12 184	9 191	15 310	10 372
	Indice	100	100	125,7	112,8
<i>DONT LOISIRS HORS PARCS À THÈMES</i>	Temps de travail (heures)	915	783	837	606
	Indice	100	100	91,5	77,4
	Salaire brut annuel (euros)	12 200	9 226	11 082	7 161
	Indice	100	100	90,8	77,6
AUTRES ACTIVITÉS DE SERVICE	Temps de travail (heures)	1 107	1 080	1 259	1 450
	Indice	100	100	113,7	134,3
	Salaire brut annuel (euros)	18 679	13 352	23 582	19 302
	Indice	100	100	126,2	144,6

[†] : Base 100 : temps de travail et salaire dans les associations.

Lecture : dans l'ensemble des services, le volume horaire moyen annuel d'un emploi en association est de 1 175 heures alors qu'il est de 1 221 heures dans le secteur privé non associatif. En termes d'indice, si nous prenons pour base 100 le volume horaire dans les associations, il est de 103,9 dans le secteur privé non associatif, ce qui signifie qu'il y est supérieur de 3,9 %. La méthode de lecture est la même pour la comparaison des salaires annuels.

Source : Insee – DADS 2013

Dans l'hébergement-restauration, le salaire brut moyen associatif est supérieur à celui du secteur privé hors associations car si les temps de travail sont identiques, le salaire horaire brut y est plus élevé (voir tableau 13). Dans le social et médico-social, le salaire annuel moyen associatif est assez nettement supérieur à celui du secteur privé hors associations car le volume horaire moyen annuel des emplois y est plus élevé. Dans la santé, si ces volumes horaires sont très proches dans les deux secteurs, c'est la différence des salaires horaires en faveur des salariés associatifs qui explique que le salaire annuel moyen de ceux-ci est supérieur à celui de leurs homologues des entreprises privées. Enfin dans l'enseignement, alors que les salaires horaires sont proches dans les deux secteurs, c'est la différence des volumes horaires des emplois qui rend compte de la supériorité du salaire annuel moyen dans les associations.

4.4.5.3. Une différence des salaires annuels entre associations et secteur privé non associatif plus élevée pour les hommes que pour les femmes

À l'inverse du secteur privé non associatif, le temps de travail annuel d'un emploi occupé par une femme est très légèrement supérieur dans les associations (1 179 heures) à celui d'un emploi occupé par un homme (1 165) (tableau 17). La différence est marginale mais elle semble paradoxale dans la mesure où les femmes sont plus souvent à temps partiel que les hommes. Le paradoxe n'est qu'apparent. En effet, si la part des temps complets est plus faible chez les femmes que chez les hommes, le volume horaire moyen annuel des temps partiels féminins dans les associations (844 heures) est nettement supérieur à celui des hommes dans la même situation (628 heures). Le constat est le même dans le secteur privé non associatif mais le différentiel horaire est plus restreint (787 heures contre 639 heures). S'agissant des temps complets, leur volume horaire est comparable pour les deux sexes dans les associations (1 496 heures pour les femmes contre 1 486 pour les hommes) tandis que dans le secteur privé non associatif, celui des hommes est légèrement supérieur (1 415 heures contre 1 391 pour les femmes). Il en découle que pour les hommes le temps de travail moyen est inférieur en association à celui du secteur privé non associatif tandis que pour les femmes ces temps sont pratiquement équivalents. Quant aux différences de salaires bruts entre secteurs, elles sont défavorables aux salariés associatifs mais nettement plus aux hommes qu'aux femmes.

Au niveau des catégories socioprofessionnelles, ce sont les cadres associatifs qui souffrent le plus de la comparaison entre secteurs. En effet les cadres du privé non associatif perçoivent en moyenne près de 60 % de plus qu'eux (tableau 17). Un tel résultat s'explique par l'effet conjugué dans les associations de salaires horaires inférieurs (voir tableau 14) et d'un temps de travail annuel qui est substantiellement moins élevé que celui de leurs homologues dans l'autre secteur (tableau 17). Cette situation est commune aux hommes et aux femmes. Les ouvriers associatifs connaissent également un différentiel de salaires annuels très important par rapport à leurs semblables du secteur privé non associatif, mais dans ce cas un examen plus détaillé montre que ce sont principalement les hommes qui sont concernés, ce qui peut s'expliquer au moins partiellement par les situations déjà évoquées de travail adapté. Bien qu'ils connaissent également un salaire moyen annuel inférieur à celui de leurs collègues du secteur privé non associatif, les employés des associations sont ceux qui pâtissent le moins de cette comparaison entre les deux secteurs. La différence de leur rémunération moyenne annuelle résulte du seul écart de salaires horaires (voir tableau 14) puisque les volumes horaires moyens annuels de l'emploi sont très proches dans les deux secteurs. Précisons qu'une étude plus attentive des données (dont les résultats ne sont pas communiqués ici) montre que si, dans toutes les catégories socioprofessionnelles, la comparaison entre secteurs est défavorable aux salariés associatifs, elle l'est toutefois toujours moins pour les femmes que pour les hommes.

Tableau 17 : Les volumes horaires et salaires bruts annuels des emplois dans les associations et le secteur privé hors associations (postes non annexes) selon le sexe et la catégorie socioprofessionnelle

		Associations		Secteur privé non associatif		
		Moyenne	Médiane	Moyenne	Médiane	
SEXE	Hommes	Temps de travail (heures)	1 165	1 258	1 263	1 450
		Indice [†]	100	100	108,4	115,3
		Salaire brut annuel (euros)	19 044	12 798	24 685	19 791
		Indice [†]	100	100	129,6	154,6
	Femmes	Temps de travail (heures)	1 179	1 283	1 175	1 255
		Indice	100	100	99,7	97,8
		Salaire brut annuel (euros)	17 582	15 293	19 550	16 442
		Indice	100	100	111,2	107,5
CATÉGORIE SOCIOPROFESSIONNELLE	Cadres	Temps de travail (heures)	1 209	1 419	1 492	1 818
		Indice	100	100	123,4	128,1
		Salaire brut annuel (euros)	30 563	28 551	48 531	42 573
		Indice	100	100	158,8	149,1
	Professions intermédiaires	Temps de travail (heures)	1 215	1 400	1 382	1 743
		Indice	100	100	113,7	124,5
		Salaire brut annuel (euros)	20 127	19 818	25 999	25 750
		Indice	100	100	129,2	129,9
	Employés	Temps de travail (heures)	1 147	1 213	1 139	1 173
		Indice	100	100	99,3	96,7
		Salaire brut annuel (euros)	14 515	13 393	15 666	14 060
		Indice	100	100	107,9	105,0
	Ouvriers	Temps de travail (heures)	1 126	1 133	1 098	982
		Indice	100	100	97,5	86,7
		Salaire brut annuel (euros)	10 353	9 471	14 873	12 099
		Indice	100	100	143,7	127,7

[†] : Base 100 : temps de travail et salaire dans les associations.

Lecture : ce tableau se lit comme le tableau 16.

Source : Insee – DADS 2013.

Tableau 17 – suite : Les volumes horaires et salaires bruts annuels des emplois dans les associations et le secteur privé hors associations (postes non annexes) selon le sexe et la catégorie socioprofessionnelle

		Associations		Secteur privé non associatif			
		Moyenne	Médiane	Moyenne	Médiane		
SEXE ET CATÉGORIE SOCIOPROFESSIONNELLE	HOMMES	Cadres	Temps de travail (heures)	1 167	1 299	1 522	1 820
			Indice	100	100	130,4	140,1
			Salaire brut annuel (euros)	32 499	28 815	52 623	45 360
			Indice	100	100	161,9	157,4
		Professions intermédiaires	Temps de travail (heures)	1 206	1 436	1 419	1 813
			Indice	100	100	117,7	126,3
			Salaire brut annuel (euros)	20 594	19 949	27 661	27 137
			Indice	100	100	134,3	136,0
	Employés	Temps de travail (heures)	1 132	1 150	1 152	1 166	
		Indice	100	100	101,8	101,4	
		Salaire brut annuel (euros)	14 811	12 038	16 338	14 062	
		Indice	100	100	110,3	116,8	
	Ouvriers	Temps de travail (heures)	1 136	1 166	1 159	1 100	
		Indice	100	100	102,0	94,3	
		Salaire brut annuel (euros)	10 682	9 505	16 045	14 092	
		Indice	100	100	150,2	148,3	
FEMMES		Temps de travail (heures)	1 239	1 456	1 443	1 722	
		Indice	100	100	116,5	118,3	
	Cadres	Salaire brut annuel (euros)	29 168	28 436	41 894	38 724	
		Indice	100	100	143,6	136,2	
		Temps de travail (heures)	1 219	1 387	1 344	1 629	
		Indice	100	100	110,3	117,4	
	Professions intermédiaires	Salaire brut annuel (euros)	19 895	19 764	24 311	24 510	
		Indice	100	100	122,2	124,0	
		Temps de travail (heures)	1 140	1 218	1 133	1 177	
		Indice	100	100	99,4	96,6	
	Employés	Salaire brut annuel (euros)	14 462	13 568	15 327	14 059	
		Indice	100	100	106,0	103,6	
	Ouvriers	Temps de travail (heures)	1 109	1 084	893	736	
		Indice	100	100	80,5	67,9	
		Salaire brut annuel (euros)	9 780	9 412	10 940	8 231	
		Indice	100	100	111,9	87,7	

† : Base 100 : temps de travail et salaire dans les associations.

Lecture : ce tableau se lit comme le tableau 16.

Source : Insee – DADS 2013

5. UNE APPROCHE DES ORGANISMES EMPLOYEURS SELON LEUR TAILLE MESURÉE EN TERMES D'EMPLOI

Dans la section qui précède, l'examen des conditions d'emploi dans les associations, conduit dans une perspective comparative par rapport au secteur privé non associatif, a été réalisé selon les domaines d'activité. Cet examen gagne à être complété par une approche en termes de taille des organismes employeurs. Dans la présente section, cette taille est appréhendée à l'aune de variables relatives à l'emploi. Dans un tout premier temps l'étalon de mesure de l'emploi est le nombre annuel d'équivalents temps plein (ETP). Six tranches de taille sont alors définies : 2 ETP au maximum, de plus de 2 à 5 ETP au maximum, de plus de 5 à 10 au maximum, de plus de 10 à 50 au maximum, de plus de 50 à 100 au maximum et enfin plus de 100. L'objectif est de calculer la part des postes annexes dans l'ensemble des postes selon la taille des organismes employeurs. Puis, comme dans la section précédente, nous écartons les postes annexes de l'étude pour ne retenir que le « noyau dur » de l'emploi. Nous examinons alors les indicateurs des conditions d'emploi selon la taille de l'organisme employeur, cette dernière étant désormais définie par le nombre d'emplois rémunérés dans l'année.

5.1. Un recours plus intensif aux emplois occasionnels dans les associations de petite taille

Le tableau 18 présente la part qu'occupent les postes annexes dans le nombre total de postes en fonction de la taille de l'organisme employeur, en distinguant les associations des entreprises privées non associatives. Il apparaît clairement que dans les associations la part des postes annexes diminue avec l'accroissement de la taille de l'employeur puisqu'elle passe des 2/3 dans les plus petites associations à moins d'un quart dans les plus grosses. Le lien entre part des postes annexes et taille de l'entreprise est sensiblement différent dans le secteur privé non associatif. Il adopte tendanciellement un profil en U. Cette part commence par diminuer avec l'augmentation de la taille de l'employeur pour atteindre son minimum dans la tranche des 5 à 10 emplois ETP puis elle augmente ensuite quoiqu'irrégulièrement. Dans les deux tranches supérieures (c'est-à-dire au-delà de 50 emplois ETP) c'est dans les associations que la part des postes annexes est la plus faible.

Tableau 18 : Part des postes annexes dans l'ensemble des postes selon la taille de l'organisme employeur et le secteur

Taille (en nombre d'ETP)	Associations	Secteur privé hors associations
2 au maximum	66,7 %	36,0 %
De plus de 2 à 5	50,9 %	24,4 %
De plus de 5 à 10	42,7 %	23,1 %
De plus de 10 à 50	34,0 %	26,3 %
De plus de 50 à 100	25,8 %	31,4 %
Plus de 100	18,9 %	27,5 %
Ensemble	32,4 %	27,7 %

Lecture : Dans les associations ayant mobilisé deux ETP salariés au maximum, les deux tiers des postes rémunérés sont des postes annexes, contre 36 % dans le secteur privé non associatif.

Source : Insee DADS-2013

5.2. Les indicateurs des conditions d'emploi relatifs au « noyau dur » de l'emploi

5.2.1. Les temps complets

L'examen des autres indicateurs des conditions d'emploi (part des temps complets, part des CDI et niveau des salaires) pour les postes non annexes est opéré avec une modification de

l'instrument de mesure de la taille de l'organisme employeurs en termes d'emploi, cet instrument devenant le nombre de postes non annexes rémunérés au cours de l'année 2013. Nous distinguons alors 5 tranches : moins de 5 emplois, de 5 à 9, de 10 à 50, de 50 à 100 et plus de 100. Considérant d'abord la part des temps complets dont on a vu plus haut qu'elle est globalement inférieure dans les associations par rapport au secteur privé non associatif, nous pouvons observer qu'elle tend à croître avec la taille des associations même si elle diffère peu pour les trois tranches intermédiaires (tableau 19). D'un peu moins de 37 % dans les associations ayant moins de 5 emplois, les temps complets constituent un peu plus de 61 % chez les plus gros employeurs du secteur. Dans le secteur privé non associatif, la sensibilité de cet indicateur à la taille est moins évidente. Certes, c'est chez les entreprises dont la taille est la plus faible que les temps complets, quoique majoritaires (à la différence des associations), est la moins élevée, mais aucune relation claire n'apparaît ensuite entre la taille des entreprises et la part des emplois à temps complet, cette dernière atteignant son maximum chez des employeurs de taille très moyenne (10 à moins de 50 emplois).

Tableau 19 : Part des emplois à temps complet selon la taille de l'organisme employeur

Taille (en nombre d'emplois)	Associations	Secteur privé hors associations
Moins de 5	36,9 %	61,4 %
5 à 9	47,6 %	73,2 %
10 à 49	47,8 %	77,5 %
50 à 99	50,8 %	71,3 %
100 et plus	61,3 %	73,1 %
Ensemble	54,9 %	72,8 %

Lecture : Dans l'ensemble des associations ayant eu moins de 5 emplois dans l'année, la part des emplois à temps complet est de 36,9 % contre 61,4 % dans les entreprises de même taille du secteur privé non associatif.

Source : Insee DADS-2013

5.2.2. Les CDI

La relation entre la part des emplois en CDI et la taille des associations est moins évidente qu'elle ne l'est pour les temps complets (tableau 20). Certes, la première augmente avec la seconde mais de manière modérée. De 61 % dans les plus petites associations elle passe à près de 68 % dans les plus grosses.

Tableau 20 : Part des emplois en CDI selon la taille et le secteur de l'organisme employeur

Taille (en nombre d'emplois)	Associations	Secteur privé hors associations
Moins de 5	61,1 %	79,6 %
5 à 9	62,5 %	76,6 %
10 à 49	65,1 %	77,0 %
50 à 99	64,2 %	76,3 %
100 et plus	67,9 %	66,1 %
Ensemble	66,2 %	71,0 %

Lecture : Dans l'ensemble des associations ayant eu moins de 5 emplois (postes non annexes) dans l'année, 61,1 % d'entre eux sont en CDI contre 79,6 % dans les entreprises de même taille du secteur privé non associatif.

Source : Insee DADS-2013

La situation est très différente dans le secteur privé non associatif. En effet, c'est dans les entreprises de petite taille que la part des CDI est la plus élevée et chez les plus gros employeurs qu'elle s'avère la plus faible, la différence entre les valeurs prises par cet indicateur dans ces

deux tranches extrêmes de taille n'étant pas négligeable (13,5 points de pourcentage). Si l'on ajoute à ce résultat le constat précédent relatif à la part plus importante des postes annexes dans les plus grosses entreprises de ce secteur comparativement aux plus petites, on en déduit que « l'effet taille » n'a pas la même incidence sur la gestion de la main-d'œuvre dans les deux secteurs.

5.2.3. Les salaires horaires et annuels

Le salaire horaire perçu par l'occupant d'un emploi associatif ne varie pas de manière claire avec la taille de l'employeur, le salaire moyen des plus petites associations n'étant inférieur à celui des plus grandes que de moins de 1 % (tableau 21). Le premier est même supérieur à celui des associations de taille moyenne. Néanmoins si, à la place du salaire moyen, on considère le salaire médian, l'écart est un peu plus sensible entre les plus gros et les plus petits employeurs, le salaire chez les seconds étant inférieur de 4 %. Les constats sont tout autres dans le secteur privé hors associations où les salaires horaires (moyens comme médians) sont clairement une fonction croissante de la taille des entreprises. Le salaire moyen dans les plus petites d'entre elles est inférieur de plus de 21 % à celui des plus grosses, le pourcentage étant de 16 % pour les salaires médians.

Il résulte de ces situations contrastées entre secteurs que le rapport entre le salaire moyen dans les associations et celui dans le secteur privé non associatif diminue avec l'accroissement de taille des organismes employeurs. Chez les plus petits employeurs, le salaire moyen dans les associations est supérieur d'environ 7 % à celui du secteur privé non associatif alors que chez les employeurs les plus importants il est inférieur de 15 %. Le constat est de même type pour les salaires médians même si les écarts chez les gros employeurs y sont moins conséquents.

En revanche, si maintenant on examine les salaires annuels, on observe clairement un « effet taille » assez linéaire dans les associations (tableau 22). En effet ces salaires augmentent continûment avec la taille des employeurs associatifs. Comparé à celui des associations de moins de 5 emplois, le salaire annuel moyen des associations de 100 emplois et au-delà est supérieur de 42 % (de 63 % si l'on considère le salaire médian). Cela traduit évidemment la différence des temps de travail entre tranches de taille. Nous avons constaté plus haut que la part des temps complets était beaucoup plus faible dans les associations de petite taille que chez les employeurs associatifs de grande taille. À cela, il faut ajouter que les volumes horaires des emplois à temps partiel diffèrent également selon la taille des associations et sont d'autant plus faibles que la taille est modeste, ce qui n'est pas le cas dans le secteur privé hors associations. Ainsi le temps de travail moyen annuel d'un emploi à temps partiel est-il de 622 heures dans les associations appartenant à la tranche de taille la plus faible mais de 825 heures dans les associations comptant au moins 100 emplois.

Dans le secteur privé non associatif, on observe également une croissance du salaire annuel avec la taille de l'employeur, et ce dans des proportions à peu près similaires pour le salaire moyen mais inférieures pour le salaire médian. Il en résulte que les écarts de salaires annuels moyens entre les deux secteurs présentent une certaine stabilité quelle que soit la taille de l'employeur, le salaire annuel d'un emploi associatif restant inférieur d'environ 20 % à celui de l'autre secteur. Par contre les écarts des salaires annuels médians se réduisent avec l'accroissement de la taille des employeurs : tandis que le salaire médian est de 30 % inférieur dans les associations par rapport au secteur privé non associatif chez les plus petits employeurs, cet écart tombe à 14 % chez les plus gros.

Tableau 21 : Salaires bruts horaires en euros selon la taille de l'organisme employeur

Taille (en nombre d'emplois)	Associations		Secteur privé hors associations		Ratio Associations/secteur privé hors associations	
	Salaire moyen	Salaire médian	Salaire moyen	Salaire médian	Salaire moyen	Salaire médian
Moins de 5	15,15	12,74	14,20	11,88	1,07	1,07
5 à 9	15,16	13,03	15,02	12,41	1,01	1,05
10 à 49	14,78	12,68	16,03	12,90	0,92	0,98
50 à 99	14,80	12,77	16,62	13,06	0,89	0,98
100 et plus	15,26	13,28	18,02	14,18	0,85	0,94
Ensemble	15,08	13,05	16,94	13,45	0,89	0,97

Lecture : Le salaire brut horaire moyen dans les associations ayant moins de emplois est de 15,15 euros contre 14,20 dans les entreprises de même taille du secteur privé non associatif.
Source : Insee – DADS 2013

Tableau 22 : Salaires bruts annuels en euros selon la taille de l'organisme employeur

Taille (en nombre d'emplois)	Associations		Secteur privé hors associations		Ratio Associations/secteur privé hors associations	
	Salaire moyen	Salaire médian	Salaire moyen	Salaire médian	Salaire moyen	Salaire médian
Moins de 5	13 520	9 961	17 187	14 285	0,79	0,70
5 à 9	16 153	12 348	19 381	16 767	0,83	0,74
10 à 49	16 991	13 612	21 530	18 448	0,79	0,74
50 à 99	17 560	14 635	21 923	18 027	0,80	0,81
100 et plus	19 204	16 272	23 718	18 929	0,81	0,86
Ensemble	18 037	14 734	22 232	18 052	0,81	0,82

Lecture : Le salaire brut annuel moyen dans les associations ayant moins de 5 emplois est de 13 520 euros contre 17 187 euros dans les entreprises de même taille du secteur privé non associatif.
Source : Insee – DADS 2013

5.2.4. Domaines d'activité et taille des organismes employeurs

Taille de l'employeur et domaine d'activité ne sont pas des caractéristiques indépendantes l'une de l'autre. Cela est vrai dans les deux secteurs bien que chacun d'entre eux présente à cet égard des particularités. On peut appréhender ces réalités de deux manières. La première consiste à étudier la répartition des *organismes employeurs* selon leur taille dans chaque domaine d'activité. Avec la seconde, nous examinons la répartition des *emplois* de chaque domaine selon la taille de l'organisme employeur.

Le tableau 23 illustre le premier type d'approche et permet de constater que près des trois quarts des associations culturelles se situent dans la première tranche de taille, c'est-à-dire la plus petite, et plus de 8 associations sportives sur 10 sont dans ce cas. Dans ces deux domaines, la part des plus grosses structures parmi les organismes employeurs est très marginale. Outre les associations relevant des « autres services » qui, par construction, constituent un ensemble très hétérogène puisqu'ils regroupent tous ceux qui échappent aux autres domaines, celles des loisirs sont également fortement concentrées dans la tranche de taille la plus faible (58 % des associations du domaine) tout comme, mais dans une moindre mesure, les associations de l'hébergement-restauration. Si l'on regroupe les deux tranches correspondant aux plus petites tailles, nous avons lors près de 9 associations culturelles sur 10, plus de 9 sur 10 dans le sport, plus de 7 sur 10 dans les loisirs et un peu moins des deux tiers dans l'hébergement-restauration. À l'inverse, seulement un cinquième des associations sociales et médico-sociales et moins d'un cinquième des associations de santé ont moins de 5 emplois, tandis que dans ces deux domaines un quart en a au moins 50.

S'agissant du secteur privé non associatif, le sport et la culture sont également des domaines qui regroupent une nette majorité des entreprises dans la tranche de taille la plus faible, mais dans des proportions moindres que pour les associations. En revanche, la part des entreprises de l'hébergement-restauration et de loisirs dans cette tranche y est plus forte. Elle est également très élevée, à la différence des associations, pour les entreprises d'enseignement et atteint un maximum dans la santé¹⁶.

Si nous nous intéressons maintenant à la répartition des emplois selon la taille des organismes employeurs, on constate alors une forte concentration de l'emploi associatif au niveau agrégé. 54 % des emplois sont localisés dans les associations appartenant à la tranche de taille la plus importante et 68 % dans des associations d'au moins 50 emplois (tableau 24). Pour les entreprises privées, ces parts sont respectivement de 56 % et de 64 %. À l'autre extrémité de l'échelle des tailles, les associations ayant moins de 10 emplois ne représentent qu'à peine plus de 10 % de la totalité des emplois quand leurs homologues du secteur privé non associatif en représentent près de 17 %. L'emploi associatif au niveau global est donc plus concentré dans les structures employeuses de plus de 50 emplois que ne l'est celui du secteur privé hors associations et il est moins présent dans les organismes employeurs de petite taille. Il reste que cette situation est très variable d'un domaine à l'autre. En ce qui concerne les associations, la concentration dans les organismes de grande taille est la plus forte dans la santé et le social – médico-social. Elle reste importante dans l'enseignement et, quoique dans une moindre mesure, dans l'hébergement-restauration. En revanche, dans le sport, plus du tiers des emplois se situent dans des associations ayant moins de 5 emplois et plus de la moitié dans des associations de moins de 10 emplois. Ces parts sont, pour la culture, respectivement d'un quart et de près de 44 %. Les loisirs se trouvent dans une situation quelque peu intermédiaire : 36 % des emplois sont dans des grandes associations, 37 % dans des associations de taille moyenne (de 10 à 49 emplois) mais les petites associations (moins de 10 emplois) en représentent 13,5 %, ce qui est nettement moins que le sport et la culture tout en restant au-dessus de la moyenne associative telle qu'on peut l'appréhender au niveau agrégé.

¹⁶ Dans les trois quarts des cas, il s'agit alors de médecins généralistes ou spécialistes ainsi que de dentistes.

Tableau 23 : Répartition des organismes employeurs selon leur taille et leur domaine d'activité (en %)

Secteur	Domaine d'activité	Taille de l'organisme employeur en nombre d'emplois					Ensemble
		Moins de 5	5 – 9	10 – 49	50 – 99	100 et plus	
ASSOCIATIONS	Culture	73,5	14,7	11,0	0,6	0,2	100,0
	Social et médico-social	20,1	13,8	41,2	13,6	11,3	100,0
	Santé	17,4	10,2	45,7	11,1	15,6	100,0
	Hébergement-restauration	50,4	15,4	27,0	4,1	3,1	100,0
	Enseignement	32,7	15,8	35,2	8,8	7,5	100,0
	Sport	83,2	9,8	6,5	0,4	0,1	100,0
	Loisirs	56,8	15,0	24,5	2,2	1,5	100,0
	Autres services	67,7	15,0	14,1	1,9	1,3	100,0
	Ensemble	59,9	13,8	19,1	4,0	3,2	100,0
SECTEUR PRIVE HORS ASSOCIATIONS	Culture	63,4	17,2	15,6	2,1	1,7	100,0
	Social et médico-social	17,6	13,4	38,1	24,3	6,6	100,0
	Santé	82,8	7,2	7,3	1,1	1,6	100,0
	Hébergement-restauration	57,4	22,1	18,4	1,6	0,5	100,0
	Enseignement	62,7	19,8	15,3	1,4	0,8	100,0
	Sport	59,6	20,8	16,4	2,2	1,0	100,0
	Loisirs	62,2	20,7	14,8	1,4	0,9	100,0
	Autres services	65,9	17,1	13,6	1,7	1,7	100,0
	Ensemble	65,1	17,4	14,3	1,7	1,5	100,0

Lecture : 73,5 % des associations culturelles ont moins de 5 emplois (postes non annexes). C'est le cas de 63,4 % des entreprises de même taille et de même domaine dans le secteur privé non associatif.

Source : Insee – DADS 2013.

Tableau 24 : Répartition des emplois selon la taille des organismes employeurs et leur domaine d'activité (en %)

Secteur	Domaine d'activité	Taille de l'organisme employeur en nombre d'emplois					Ensemble
		Moins de 5	5 – 9	10 – 49	50 – 99	100 et plus	
ASSOCIATIONS	Culture	25,0	18,6	38,9	7,7	9,8	100,0
	Social et médico-social	0,7	1,5	15,4	14,9	67,5	100,0
	Santé	0,4	0,8	11,4	8,1	79,3	100,0
	Hébergement-restauration	5,3	5,6	29,7	13,6	45,8	100,0
	Enseignement	1,9	3,5	24,6	20,2	49,8	100,0
	Sport	35,4	16,0	30,8	5,9	11,9	100,0
	Loisirs	7,5	6,2	37,2	12,0	36,1	100,0
	Autres services	13,0	10,6	29,9	13,6	32,9	100,0
	Ensemble	5,5	4,8	21,3	14,4	54,0	100,0
SECTEUR PRIVE HORS ASSOCIATIONS	Culture	9,7	9,0	24,3	11,2	45,8	100,0
	Social et médico-social	0,7	1,6	17,1	30,3	50,3	100,0
	Santé	13,8	5,1	15,2	8,3	57,6	100,0
	Hébergement-restauration	12,8	15,2	35,1	11,4	25,5	100,0
	Enseignement	15,2	15,5	34,7	11,1	23,5	100,0
	Sport	13,2	13,5	33,4	16,6	23,3	100,0
	Loisirs	9,1	9,9	19,4	7,3	54,3	100,0
	Autres services	8,0	7,2	17,1	7,2	60,5	100,0
	Ensemble	8,7	8,0	19,3	8,3	55,7	100,0

Lecture : 25 % des emplois (postes non annexes) associatifs culturels sont situés dans des associations ayant moins de 5 emplois.

Source : Insee – DADS 2013.

Dans le secteur privé hors associations on notera la part nettement plus faible de l'emploi dans les petites structures employeuses du domaine sportif comparativement au secteur associatif. Tel est aussi le cas dans le domaine culturel dont 46 % des emplois se trouvent dans les entreprises les plus grandes. En revanche, dans le domaine des loisirs, la part des emplois dans les petites entreprises est un peu plus forte que dans les associations. Elle l'est nettement plus s'agissant des domaines de la santé et de l'hébergement-restauration.

6. CONDITIONS D'EMPLOI ET MONTANT DES RESSOURCES ASSOCIATIVES

Cette dernière section examine les conditions d'emploi selon la taille des associations mais cette fois-ci cette taille est appréhendée à l'aune des ressources budgétaires dont dispose les employeurs. N'est-ce pas redondant avec la mesure de la taille par l'emploi ? Il est évident que ces deux variables, montant du budget et volume de l'emploi, sont positivement corrélées, comme nous le constatons plus loin. Il paraît difficile d'imaginer de grosses associations employeuses n'ayant pas des budgets conséquents si tant est que la masse salariale représente le poste essentiel des dépenses des employeurs associatifs. Tout juste peut-on faire remarquer que la corrélation n'est pas parfaite : il est des associations avec des budgets importants qui mobilisent peu d'emploi. Quoi qu'il en soit, il nous a semblé que cette approche de la relation entre conditions d'emploi et taille par les ressources budgétaires présentait un certain intérêt d'autant que l'exercice est, à notre connaissance, inédit.

Dans un premier temps nous présentons la méthode qui a été utilisée pour regrouper dans un même ensemble de données les variables relatives à l'emploi et celles concernant les budgets. Puis, après avoir rappelé que l'emploi salarié est concentré dans les associations à gros budgets nous examinons la sensibilité de certaines caractéristiques des emplois et des salariés à la taille des associations avant de souligner l'intrication de « l'effet budget » et de « l'effet domaine d'activité ».

6.1. L'appariement des DADS et de l'enquête *Associations 2014* de l'Insee

Les DADS ne fournissent pas d'informations sur les budgets des organismes employeurs. Il a donc fallu combiner cette base de données avec une autre apte à renseigner ces aspects financiers. Nous avons eu recours pour ce faire aux données de l'enquête *Associations 2014* de l'Insee. Cette dernière a été succinctement présentée dans la première section de ce document. Elle porte sur l'année 2013, comme les DADS ici exploitées, et est également restreinte aux activités de services. Si elle donne des informations sur l'emploi salarié, elle reste à cet égard moins détaillée que les DADS sur les conditions d'emploi. En revanche, elle communique de très utiles indications sur les ressources des associations. Nous avons donc apparié les associations de cette enquête avec les DADS de ces mêmes associations, en utilisant les numéros SIREN disponibles dans les deux bases. Mais l'enquête Insee repose sur un sondage et n'a pas le caractère exhaustif des DADS. Chaque association ayant répondu à l'enquête s'est vue affecter par l'Insee un coefficient de redressement pour assurer la représentativité de l'échantillon. Nous avons bien entendu tenu compte de ces coefficients de redressement dans nos estimations.

Concrètement, une base « associations » a été constituée à partir du fichier postes des DADS et dans cette base les variables qui nous intéressent, c'est-à-dire celles relatives au volume et à certaines conditions d'emploi, ont été calculées au niveau de chaque association. Par exemple, dans chaque association ont été calculés le nombre de postes non annexes, le nombre de postes annexes, le nombre de postes non annexes à temps complet, le nombre de cadres, etc. L'appariement a été réalisé à partir de cette base « associations » tirée des DADS et les associations de l'enquête Insee. Nous avons ensuite appliqué à cette nouvelle base ainsi obtenue

les coefficients de redressement de l'enquête Insee aux variables issues des DADS pour extrapoler les résultats à la population entière des associations.

Il n'est donc pas possible de comparer strictement les résultats qui sont présentés dans cette partie avec ceux qui ont été communiqués dans les développements précédents d'autant que dans l'appariement certaines associations présentes dans l'enquête Insee n'ont pu être identifiées dans les DADS. Sur 12 422 associations de la base *Enquête Associations 2014*, 11 584 ont pu être ainsi retrouvées. Il faut toutefois souligner que les résultats extrapolés que nous obtenons restent très proches de ceux tirés de l'exploitation de l'intégralité des DADS disponibles. Ainsi calculée à partir de l'exploitation de l'ensemble des DADS relatives aux associations la masse salariale s'élève-t-elle à 40,8 milliards d'euros, le nombre de postes non annexes à 2 203 293 et le nombre de postes annexes à 1 056 500. Extrapolées à partir de notre appariement, ces variables sont estimées respectivement à 40,9 milliards d'euros, 2 222 546 et 1 085 195. De 32,4 % quand elle est calculée à partir de l'ensemble des DADS, la part des emplois occasionnels passe alors à 32,8 %. Comme on peut le constater, la convergence de ces différentes grandeurs est réelle. Il reste que cette manière de procéder nous prive d'une approche comparative avec les entreprises du secteur privé non associatif car nous ne disposons pas des informations relatives aux budgets pour ce dernier. L'étude est donc restreinte au seul secteur associatif.

6.2. Les associations aux plus gros budgets mobilisent plus des trois quarts du volume de l'emploi

La variable relative au budget qui est ici utilisée est celle qui, dans l'enquête *Associations 2014* de l'Insee, donne le montant total des produits d'exploitation. Cinq tranches ont été construites qui sont les suivantes par ordre croissant de ressources : budget inférieur ou égal à 40 000 euros, supérieur à 40 000 euros et inférieur ou égal à 100 000 euros, supérieur à 100 000 euros et inférieur ou égal à 250 000 euros, supérieur à 250 000 euros et inférieur ou égal à 1 million d'euros et en enfin supérieur à 1 million d'euros.

Le tableau 25 montre sans grande surprise qu'il y a une forte concentration de l'emploi associatif dans les associations à plus gros budgets, lesquelles représentent 9 % du total des associations employeuses mais mobilisent plus des trois quarts du volume de l'emploi salarié appréhendé ici par le nombre d'heures de travail rémunéré et versent près des 4/5^{ème} des salaires bruts. À l'autre extrémité de la distribution des budgets les 40 % d'associations dont les ressources sont les plus faibles ne représentent que très légèrement plus de 1 % du volume de l'emploi et des salaires bruts.

Tableau 25. Répartition des associations employeuses, de leur nombre d'heures salariées et des salaires bruts versés selon leurs budgets en tranches (en %)

Budget	Nombre d'associations	Nombre d'heures salariées	Salaires bruts
Inférieur ou égal à 40 000 euros	39,6 %	1,2 %	1,1 %
Supérieur à 40 000 euros et inférieur ou égal à 100 000 euros	19,5 %	2,3 %	2,1 %
Supérieur à 100 000 euros et inférieur ou égal à 250 000 euros	15,8 %	4,7 %	4,4 %
Supérieur à 250 000 euros et inférieur ou égal à 1 000 000 euros	15,8 %	15,1 %	13,9 %
Supérieure à 1 000 000 euros	9,3 %	76,7 %	78,5 %
Ensemble	100,0 %	100,0 %	100,0 %

Lecture : 39,6 % des associations ont un budget inférieur ou égal à 40 000 euros par an. Ces associations représentent 1,2 % du volume total de l'emploi mesuré en heures de travail et 1,1 % de la totalité des salaires bruts versés par le secteur associatif.
Source : Insee – Enquête Associations 2014 et Insee DADS-2013

6.3. Dans les associations aux budgets les plus faibles les trois quarts du total des postes sont annexes

Le montant des ressources budgétaires conditionne la capacité à rémunérer de vrais emplois. Les associations ayant les ressources les plus faibles font donc un usage beaucoup plus intensif des emplois occasionnels puisque les trois quarts de leurs postes sont des postes annexes alors que cette proportion tombe à moins d'un quart dans les associations dont les ressources dépassent le million d'euros (tableau 26). On observe par conséquent une corrélation négative entre cette proportion et la taille des budgets. Ceci étant dit, cela ne signifie nullement que la majorité des postes annexes se situent dans les associations à faible budget car comme cela a été souligné ci-dessus, la part que ces associations occupent dans l'emploi total est très faible. En réalité, près de la moitié des postes annexes (48 %) se trouvent dans les associations aux ressources les plus importantes (plus d'un million d'euros). Il n'en reste pas moins que 11 % des postes annexes sont localisés dans les associations disposant des budgets les plus faibles, alors qu'elles n'accueillent que moins de 2 % des postes non annexes.

Tableau 26. Part des postes annexes dans le total des postes associatifs selon les budgets associatifs (en %)

Budget	Postes annexes
Inférieur ou égal à 40 000 euros	74,6 %
Supérieur à 40 000 euros et inférieur ou égal à 100 000 euros	59,0 %
Supérieur à 100 000 euros et inférieur ou égal à 250 000 euros	50,3 %
Supérieur à 250 000 euros et inférieur ou égal à 1 000 000 euros	38,3 %
Supérieur à 1 000 000 euros	24,3 %
Ensemble	32,8 %

Lecture : 74,6 % de l'ensemble des postes des associations dont le budget annuel ne dépasse pas 40 000 euros sont des postes annexes.

Source : Insee – Enquête Associations 2014 et Insee DADS-2013

6.4. Les parts des temps complets et des CDI augmentent avec le montant des ressources des associations

La forte fréquence des postes annexes dans les associations aux budgets les plus modestes témoignant de la difficulté qu'ont ces employeurs à assurer de vrais emplois, il n'est dès lors guère étonnant de constater que lorsqu'ils en offrent, ce sont rarement des temps complets. Ce n'est le cas que de très légèrement plus d'un poste non annexe sur 6 (16,9 % plus exactement - voir tableau 27) contre 6 sur 10 dans les associations dont les ressources financières sont les plus importantes. On notera à cet égard que dans les associations à petits budgets ces pourcentages sont proches pour les hommes et pour les femmes, cela restant vrai dans les deux tranches de budget immédiatement supérieures à la plus faible. En revanche, dans les associations disposant de ressources annuelles dépassant 250 000 euros, les femmes sont plus souvent à temps partiel que les hommes.

La part des emplois en CDI est également croissante avec la taille des budgets (tableau 27). Alors que les CDI représentent la moitié des postes dans les associations ayant les ressources les plus faibles, ils en constituent plus des deux tiers dans les associations disposant des budgets les plus élevés. On observera au passage que les femmes sont toujours plus souvent en CDI que les hommes, l'écart variant de 10 à 20 points de pourcentage selon les tranches budgétaires.

Tableau 27 : Part des emplois (postes non annexes) à temps complet et en CDI selon le budget annuel des associations (en %)

Budget	Postes à temps complet			Postes en CDI		
	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble
Inférieur ou égal à 40 000 euros	15,8	17,7	16,9	43,9	54,9	50,3
Supérieur à 40 000 euros et inférieur ou égal à 100 000 euros	33,4	32,6	32,9	52,8	61,4	58,1
Supérieur à 100 000 euros et inférieur ou égal à 250 000 euros	41,8	39,2	40,0	48,0	65,3	59,6
Supérieur à 250 000 euros et inférieur ou égal à 1 000 000 euros	47,6	38,9	41,5	45,2	65,8	59,5
Supérieur à 1 000 000 euros	70,0	56,0	60,3	60,0	71,7	68,1
Ensemble	62,2	51,0	54,5	56,3	69,8	65,6

Lecture : Dans les associations dont le budget annuel ne dépasse pas 40 000 euros, 16,9 % des emplois sont à temps complet (15,8 % pour ceux occupés par des hommes et 17,7 % pour ceux occupés par des femmes). 50,3 % des emplois dans les associations de cette tranche de budget sont en CDI.

Source : Insee – Enquête Associations 2014 et Insee DADS-2013

Tableau 28 : Répartition des emplois (postes non annexes) par sexe et catégorie socioprofessionnelle selon le budget annuel des associations (en %)

Budget	Sexe			Catégorie socioprofessionnelle				
	Hommes	Femmes	Total	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers	Total
Inférieur ou égal à 40 000 euros	41,3	58,7	100,0	24,6	38,2	29,2	8,0	100,0
Supérieur à 40 000 euros et inférieur ou égal à 100 000 euros	38,4	61,6	100,0	21,6	38,8	32,7	6,9	100,0
Supérieur à 100 000 euros et inférieur ou égal à 250 000 euros	33,2	66,8	100,0	16,7	36,9	37,6	8,7	100,0
Supérieur à 250 000 euros et inférieur ou égal à 1 000 000 euros	30,3	69,7	100,0	11,1	30,4	44,8	13,6	100,0
Supérieur à 1 000 000 euros	30,9	69,1	100,0	13,7	31,5	40,2	14,7	100,0
Ensemble	31,3	68,7	100,0	13,8	31,9	40,4	13,8	100,0

Lecture : 41,3 des emplois des associations dont le budget annuel est inférieur ou égal à 40 000 euros sont occupés par des hommes. 24,6 % le sont par des cadres.

Source : Insee – Enquête Associations 2014 et Insee DADS-2013.

6.5. Les parts des emplois occupés par les hommes et les cadres diminuent avec l'accroissement des budgets

Toujours en ne retenant que les postes non annexes, comme tel sera le cas jusqu'à la fin de cette section, nous observons que la part de ceux occupés par des hommes baisse avec l'augmentation de la taille des budgets : elle est inférieure de 10 points de pourcentage dans les associations à plus fortes ressources comparativement aux associations aux budgets les plus faibles (tableau 28). Une telle situation trouve une partie au moins de son explication dans la surreprésentation des associations sportives et culturelles, sur laquelle nous revenons plus loin, parmi les associations disposant de maigres ressources, sachant que le salariat dans ces domaines est moins féminin que la moyenne du salariat associatif.

Nous pouvons également constater que la part des cadres a tendance à diminuer quand la taille des budgets s'accroît : elle passe de près d'un quart dans les associations aux ressources les plus faibles à 13,7 % dans celle disposant des budgets les plus élevés. L'hypothèse que l'on peut avancer consiste à considérer que dans les associations aux budgets de taille limitée, l'appel aux cadres traduit un besoin de réaliser des tâches qualifiées qui ne peuvent être effectuées ni par le personnel en place qui est en nombre restreint ni par le bénévolat dont le rôle est par ailleurs vital pour ces associations¹⁷. À cela s'ajoute le fait que les associations du social et médico-social sont fortement représentées dans les tranches budgétaires élevées or nous avons vu plus haut que la part des cadres est faible dans ce domaine.

6.6. Les salaires horaires

Le salaire horaire moyen affiche une tendance très nette à augmenter avec la taille des budgets, avec toutefois une situation particulière dans la tranche des 250 000 à 1 million d'euros puisqu'il est alors inférieur à la tranche précédente (tableau 29). Entre les associations disposant des ressources les plus faibles et celles bénéficiant des plus fortes, la différence est conséquente. Le salaire moyen chez les secondes est supérieur de 19 % à celui estimé pour les premières. Si, pour toutes les tranches de budget, le salaire moyen des femmes est inférieur à celui des hommes, la progression qu'il connaît chez ceux-ci avec l'accroissement du volume des ressources est plus forte que pour celles-là. Le salaire horaire moyen masculin est dans la tranche de budget la plus haute de 25 % supérieur à celui de la tranche la plus basse tandis que cet écart est de 16 % pour les femmes. Il en résulte un accroissement de la différence entre les salaires horaires masculins et les salaires horaires féminins quand les budgets associatifs augmentent. Dans les associations situées dans la première tranche, le salaire moyen masculin est supérieur de 2,4 % à celui des femmes mais il l'est de 10,2 % dans les associations disposant des plus grosses ressources financières.

L'augmentation du salaire horaire moyen avec la taille du budget se constate chez les cadres et les professions intermédiaires (tableau 29). Pour les employés, la tendance est la même avec l'exception de la tranche de 100 000 à 250 000 euros qui affiche le salaire le plus élevé. En revanche la corrélation positive entre taille du budget et salaire moyen n'est plus vérifiée pour les ouvriers, probablement parce que les associations qui se consacrent à l'offre de travail adapté, moins rémunéré, sont des associations disposant de budgets conséquents.

¹⁷ Cette hypothèse est également une explication plausible du constat fait par ailleurs d'une part plus importante de cadres dans les emplois occasionnels associatifs que dans les « vrais emplois » (voir Prouteau 2015).

Tableau 29 : Salaires moyens horaires (en euros), par sexe et par catégorie socioprofessionnelle, selon le budget des associations

Budget	Sexe			Catégorie socioprofessionnelle				
	Hommes	Femmes	Total	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers	Total
Inférieur ou égal à 40 000 euros	13,30	12,99	13,11	17,53	13,56	11,13	10,85	13,11
Supérieur à 40 000 euros et inférieur ou égal à 100 000 euros	13,95	13,55	13,69	17,89	14,29	11,88	11,10	13,69
Supérieur à 100 000 euros et inférieur ou égal à 250 000 euros	14,34	14,22	14,26	19,47	14,17	13,28	11,30	14,26
Supérieur à 250 000 euros et inférieur ou égal à 1 000 000 euros	15,07	13,70	14,08	21,69	15,18	11,97	10,52	14,08
Supérieur à 1 000 000 euros	16,67	15,13	15,62	26,37	16,98	12,74	8,70	15,62
Ensemble	16,25	14,82	15,26	25,22	16,46	12,60	9,01	15,26

Lecture : Le salaire brut horaire moyen dans les associations dont le budget annuel ne dépasse pas 40 000 euros est de 13,11 euros (13,30 pour les hommes, 12,99 pour les femmes)

Source : Insee – Enquête Associations 2014 et Insee DADS-2013

C'est pour les cadres que « l'effet taille » sur le salaire horaire moyen est le plus important puisque dans les associations aux ressources les plus importantes, ce salaire est de 50 % supérieur à celui des associations dont les budgets sont les plus faibles. L'écart est de 25 % pour les professions intermédiaires et de 14 % pour les employés.

6.7. Les salaires annuels

Les salaires annuels sont fonction à la fois du temps de travail annuel et des salaires horaires. Comme le laissait supposer la relation positive entre la fréquence des temps complets et la croissance du budget, une corrélation de même type est observée entre le nombre annuel moyen d'heures rémunérées et le niveau des ressources budgétaires (tableau 30). Les différences sont substantielles puisque ce nombre est, dans les associations à plus gros budget, plus de deux fois plus élevé que celui observé dans les associations dont les ressources sont les plus faibles. Ce différentiel des volumes horaires est plus important pour les hommes qu'il ne l'est pour les femmes. Au niveau des catégories socioprofessionnelles, c'est une nouvelle fois chez les cadres que ces écarts des volumes horaires des emplois selon le niveau de ressources des associations sont les plus marqués puisque lesdits volumes varient dans les proportions de 1 à 3,3 quand on passe des associations les plus faiblement dotées en ressources aux associations dont les budgets sont les plus élevés. Ces proportions sont de 1 à 2,1 pour les professions intermédiaires, de 1 à 1,8 pour les ouvriers et de 1 à 1,6 pour les employés.

Les différences des salaires horaires et les différences de temps de travail par tranche de budget sont donc de même nature : ils sont d'autant plus faibles que les budgets associatifs le sont. Par conséquent, les salaires annuels vont subir l'influence conjuguée de ces deux phénomènes et c'est à leur niveau que les écarts des situations entre tranches de budget vont être les plus forts comme le montre le tableau 31. On constate ainsi que le salaire annuel moyen d'un emploi dans les associations dont les budgets sont les plus conséquents est 2,5 fois plus élevé que celui observé dans les associations dont les ressources sont les plus faibles (tableau 32), 2,9 fois pour les hommes et 2,3 fois pour les femmes. Une fois encore c'est chez les cadres que ces écarts sont les plus grands (rapport de 1 à 5 entre la tranche de budget la plus faible et la plus élevée), devant les professions intermédiaires (1 à 2,7), les employés (1 à 1,9) et les ouvriers (1 à 1,5).

La modestie des salaires annuels moyens dans les associations à petits budgets explique que la part des emplois occupés par les salariés à titre principal y est nettement plus faible et va croissante avec l'augmentation des ressources associatives : 73 % des emplois (postes non annexes) des associations dont le budget ne dépasse pas 40 000 euros annuels sont des emplois principaux quand c'est le cas de 89 % des emplois des associations de la tranche supérieure¹⁸.

¹⁸ L'emploi principal du salarié est celui qui lui fournit les revenus les plus élevés. S'il n'occupe qu'un seul emploi, il se confond avec l'emploi principal. Si l'emploi occupé n'est pas l'emploi principal, ceci signifie que le salarié en occupe un autre, dans un autre établissement, qui lui fournit des revenus salariaux supérieurs.

Tableau 30 : Temps de travail annuel moyen des emplois, par sexe et par catégorie socioprofessionnelle, selon le budget des associations (en heures)

Budget	Sexe			Catégorie socioprofessionnelle				
	Hommes	Femmes	Total	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers	Total
Inférieur ou égal à 40 000 euros	568	615	596	404	602	727	671	596
Supérieur à 40 000 euros et inférieur ou égal à 100 000 euros	809	923	879	598	925	1 005	906	879
Supérieur à 100 000 euros et inférieur ou égal à 250 000 euros	874	1 015	968	700	1 066	1 038	776	968
Supérieur à 250 000 euros et inférieur ou égal à 1 000 000 euros	963	1 082	1 046	1 161	1 089	1 068	779	1 046
Supérieur à 1 000 000 euros	1 271	1 233	1 245	1 333	1 281	1 189	1 231	1 245
Ensemble	1 165	1 178	1 174	1 205	1 209	1 149	1 130	1 174

Lecture : Le temps de travail annuel moyen d'un emploi dans les associations dont le budget annuel ne dépasse pas 40 000 euros est de 596 heures (568 pour les hommes, 615 pour les femmes)

Source : Insee – Enquête Associations 2014 et Insee DADS-2013

Tableau 31 : Salaires bruts annuels moyens (en euros) des emplois, par sexe et par catégorie socioprofessionnelle, selon le budget des associations (en euros)

Budget	Sexe			Catégorie socioprofessionnelle				
	Hommes	Femmes	Total	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers	Total
Inférieur ou égal à 40 000 euros	7 550	7 993	7 810	7 075	8 161	8 088	7 274	7 810
Supérieur à 40 000 euros et inférieur ou égal à 100 000 euros	11 287	12 506	12 037	10 699	13 213	11 940	10 062	12 037
Supérieur à 100 000 euros et inférieur ou égal à 250 000 euros	12 533	14 433	13 802	13 632	15 107	13 785	8 772	13 802
Supérieur à 250 000 euros et inférieur ou égal à 1 000 000 euros	14 516	14 814	14 724	25 171	16 534	12 774	8 193	14 724
Supérieur à 1 000 000 euros	21 197	18 657	19 442	35 154	21 751	15 159	10 706	19 442
Ensemble	18 942	17 457	17 922	30 392	19 906	14 479	10 180	17 922

Lecture : Le salaire annuel moyen d'un emploi dans les associations dont le budget annuel ne dépasse pas 40 000 euros est de 7 810 euros (7 550 pour les hommes, 7 993 pour les femmes)

Source : Insee – Enquête Associations 2014 et Insee DADS-2013

6.8. Montant des ressources budgétaires et domaine d'activité

À la manière de ce qui a été fait dans la section précédente lorsque nous avons retenu le nombre d'emplois comme indicateur de taille de l'entreprise, il est possible de croiser la taille des budgets et les domaines d'activité. Ici, ces domaines ne sont plus définis comme auparavant par leur code NAF tiré des DADS mais selon la manière dont les associations se sont classées en répondant à l'enquête *Associations 2014* de l'Insee. Nous aurions pu continuer à retenir les codes NAF dans l'appariement réalisé avec les DADS, mais il nous a semblé que le choix résultant de l'autoclassement des répondants à l'enquête permettait de donner un éclairage complémentaire et il présente par ailleurs l'avantage de résoudre le problème des associations codées 94.99Z dans la NAF, lesquelles sont reléguées dans les sections antérieures parmi les « autres services ». Sont donc désormais distingués huit domaines : la culture, les loisirs, l'action sociale et caritative, la santé, le sport, la défense de droits, de causes et d'intérêts, la gestion de services économiques et le développement local, et enfin l'enseignement, la formation et la recherche. On peut constater que si des recouvrements existent avec la nomenclature antérieure, certains domaines apparaissent qui n'avaient pas pu être distingués à partir de la codification NAF.

Une nouvelle fois deux approches complémentaires sont empruntées. La première consiste à examiner la répartition des associations selon la taille de leur budget et leur domaine d'activité. Le tableau 32 montre ainsi que plus de 50 % des associations sportives, culturelles et de loisirs ont des budgets qui ne dépassent pas 40 000 euros par an. Un examen complémentaire des données fait apparaître que près des trois quarts (72,8 % plus précisément) des associations ayant les plus faibles budgets appartiennent à ces trois domaines d'activité. À l'inverse, près d'un quart des associations du domaine social et caritatif¹⁹, près d'une association sanitaire sur cinq mais aussi très légèrement moins d'une association d'enseignement et d'une association de gestion des services économiques sur sept font partie de la tranche des budgets les plus élevés. Les trois quarts des associations constituant cette tranche appartiennent à ces quatre domaines.

Le deuxième croisement entre taille des budgets et domaines d'activité ne porte plus sur le nombre d'associations mais sur le volume de leur emploi mesuré en heures rémunérées (tableau 33). Il apparaît alors que près de 90 % de ce volume dans la santé, plus de 80 % dans le domaine social, près des trois quarts dans l'enseignement ainsi que dans la gestion des services économiques et le développement local sont réalisés dans des associations gérant des budgets supérieurs à 1 million d'euros.

Si les associations sportives ayant au maximum 40 000 euros annuels de ressources comptent pour 57 % de toutes les associations du domaine, le volume de leur emploi représente moins de 10 % de celui de l'ensemble du domaine. Il reste que dans le sport la concentration de ce volume est nettement moins élevée que dans les quatre domaines précédents puisque les associations ayant les plus gros budgets n'en représentent que 31 %. La situation est assez similaire dans la culture. La concentration de l'emploi est plus forte dans les loisirs où 56 % des heures rémunérées sont localisées dans les associations ayant les plus forts budgets (tableau 33), bien que ces associations comptent pour moins de 4 % de toutes celles de ce domaine.

¹⁹ Le domaine des activités sociales et caritatives regroupe ici deux sous-ensembles : celui de l'action sociale et caritative sans hébergement et celui de l'hébergement social et médico-social. Pour ce dernier, 62 % des associations se situent dans la tranche de budget la plus élevée.

Tableau 32 : Répartition des associations employeuses selon le volume de leur budget et leur domaine d'activité (en %)

Domaine d'activité	Budget					Ensemble
	≤ 40 000 €	> 40 000 € et ≤ 100 000 €	> 100 000 € et ≤ 250 000 euros	> 250 000 € et ≤ 1 000 000 €	> 1 000 000 €	
Culture	51,8	21,1	16,3	8,2	2,6	100,0
Loisirs	54,8	18,4	10,9	12,0	3,9	100,0
Action sociale et caritative	13,4	12,8	17,3	32,0	24,5	100,0
Santé	25,6	15,2	15,9	24,6	18,7	100,0
Sport	57,1	21,5	12,2	7,7	1,5	100,0
Défense de causes, droits et intérêts	27,9	24,6	24,4	16,1	7,0	100,0
Gestion de services économiques et développement local	22,2	18,4	19,6	25,7	14,1	100,0
Enseignement, formation et recherche	31,5	21,3	15,6	17,6	14,0	100,0
Ensemble	39,6	19,5	15,8	15,8	9,3	100,0

Lecture : 51,8 % des associations culturelles ont un budget annuel inférieur à 40 000 euros.

Source : Insee – DADS 2013 – Enquêtes Insee – Associations 2014.

Tableau 33 : Répartition du volume de l'emploi (en heures) selon le budget et le domaine d'activité des associations employeuses (en %)

Domaine d'activité	Budget					Ensemble
	≤ 40 000 €	> 40 000 € et ≤ 100 000 €	> 100 000 € et ≤ 250 000 euros	> 250 000 € et ≤ 1 000 000 €	> 1 000 000 €	
Culture	7,6	11,0	19,9	28,4	33,1	100,0
Loisirs	4,0	5,2	8,1	26,8	55,9	100,0
Actions sociale et caritative	0,2	0,6	2,2	12,8	84,2	100,0
Santé	0,4	0,6	1,3	8,0	89,7	100,0
Sport	9,3	14,5	18,7	26,6	30,9	100,0
Défense de causes, droits et intérêts	3,6	7,5	14,7	22,7	51,5	100,0
Gestion de services économiques et développement local	1,0	2,2	4,9	17,6	74,3	100,0
Enseignement, formation et recherche	1,0	3,0	5,9	16,9	73,2	100,0
Ensemble	1,2	2,3	4,7	15,1	76,7	100,0

Lecture : 33,1 % du volume de l'emploi des associations culturelles est réalisé dans des associations dont les budgets annuels sont supérieurs à 1 million d'euros.

Source : Insee – DADS 2013 – Enquêtes Insee – Associations 2014.

CONCLUSION : EN MATIERE DE CONDITIONS D'EMPLOI DANS LES ASSOCIATIONS IL EST SOUHAITABLE D'EVITER LES GENERALISATIONS HATIVES

Ce document a laissé dans l'ombre nombre d'aspects de l'emploi associatif. Il est toutefois suffisant pour constater que vouloir donner une image uniforme des conditions d'emploi dans les associations est une entreprise vaine tant les situations sont différentes en son sein. Nos développements ont en effet montré que les indicateurs des conditions d'emploi que nous avons retenus variaient substantiellement selon les domaines d'activité et selon la taille des associations, que cette taille soit appréhendée en termes d'emplois ou de ressources budgétaires.

Hormis dans la partie relative à la relation entre budgets et conditions d'emploi, nous avons adopté une perspective comparative entre le secteur associatif et le secteur privé hors associations. Cette comparaison a fait apparaître que les conditions de l'emploi associatif n'étaient pas systématiquement plus défavorables que celles des entreprises privées. Nous avons distingué plusieurs domaines d'activité afin de nous rapprocher de conditions plus pertinentes d'une comparaison entre secteurs. Peut-être nos domaines sont-ils trop étendus encore, si tant est qu'en leur sein certaines « niches » peuvent être occupées de préférence par des associations et d'autres par des entreprises du secteur privé non associatif. Nous avons ainsi souligné que dans la culture, le spectacle vivant était un lieu de prédilection de l'emploi associatif. Notre travail demande donc à être affiné et approfondi. Mais il est parvenu à certaines conclusions qui nous semblent robustes et qu'il convient de rappeler et de commenter.

Dans l'approche par domaine, nous avons pu noter que dans ceux qui sont de gros fournisseurs d'emplois associatifs, tels le social – médico-social, la santé et l'enseignement, les conditions d'emploi n'étaient pas globalement plus désavantageuses pour les salariés associatifs que pour ceux du secteur privé non associatif et que, à certains égards, les premiers pouvaient même y être logés à une meilleure enseigne que les seconds. Qu'il n'y ait toutefois pas de malentendus ici. Nous ne voulons pas dire que dans ces domaines, et plus particulièrement dans le social – médico-social, les conditions d'emploi peuvent être considérées comme pleinement satisfaisantes. Les mobilisations récurrentes dans les EHPAD sont là pour nous montrer le contraire. Mais le problème vient alors du peu de considération collective envers des activités (la prise en charge de la dépendance et du grand âge) qui, force est de le constater (et de le regretter), ne sont pas considérées socialement comme requérant une attention prioritaire. Le problème peut également tenir aux régulations publiques de ces activités (Delouette et Nirello, 2017). Mais il est difficile de faire porter au statut associatif la responsabilité des conséquences qu'engendre cette situation sur l'emploi puisque les salariés du secteur privé non associatif ne sont, dans un domaine comme les EHPAD, pas mieux lotis (le contraire est plutôt vrai) que les salariés des associations.

Il en est autrement dans des activités comme le sport et la culture où la comparaison entre secteur tourne fréquemment en la défaveur des salariés associatifs. S'agissant des loisirs, les résultats de la comparaison diffèrent selon que l'on raisonne au niveau de l'ensemble du domaine ou que l'on ne retient que les seules activités de loisirs hors parcs d'attractions et à thèmes qui concernent la quasi-totalité de l'emploi associatif. Dans le premier cas, les indicateurs de conditions d'emploi sont globalement défavorables aux associations. Dans le second cas, la comparaison entre secteurs conduit à des constats plus hétérogènes. Si la part des emplois occasionnels est plus importante dans les associations et si les « vrais emplois » dont disposent leurs salariés sont moins souvent à temps complet que pour leurs homologues du secteur privé non associatif, leurs rémunérations annuelles sont en revanche supérieures. Il reste que dans ce domaine les indicateurs des conditions d'emploi que nous avons retenus sont médiocres dans les deux secteurs.

Outre cette approche par domaine, nous avons mis en œuvre une approche par la taille des organismes employeurs qui fait clairement apparaître, d'une part, que la plupart des indicateurs de conditions d'emploi que nous avons retenus sont d'autant plus dégradés que la taille de l'association est limitée et, d'autre part, que dans ces petites associations employeuses la situation de l'emploi était moins, voire nettement moins, favorable que chez les employeurs de taille similaire du secteur privé non associatif, même si la comparaison n'a pu être faite avec l'indicateur en termes de ressources budgétaires.

Nous avons souligné qu'il ne faut pas voir dans cet « effet de taille » un facteur indépendant de l'« effet de domaine d'activité » dans la mesure où la répartition par taille des associations et de l'emploi associatif varie substantiellement selon les domaines d'activité. Les associations sportives et culturelles sont très majoritairement de petite dimension et une moindre part de leur emploi est accueillie par des employeurs de grande taille. La situation est très différente dans les domaines de la santé, du social - médico-social ou de l'enseignement.

Mais si l'on peut observer l'intrication de cet « effet domaine » et de l'« effet taille » il reste à en expliquer les conséquences en termes de conditions d'emploi dans les associations. Nous suggérons ici quelques pistes de réflexion qui font écho à celles développées par ailleurs (Nirello et Prouteau, 2016).

Le fonctionnement de nombreuses petites associations sportives, culturelles ou de loisirs repose sur des modèles économiques très instables dont la survie n'est assurée que grâce au travail non rémunéré que représente le bénévolat. Une telle situation n'est pas sans conséquence sur les conditions d'emplois des salariés. Recours massif aux emplois occasionnels salariés mais aussi parfois à du travail rémunéré non-salariés (auto-entrepreneuriat), utilisation intensive du temps partiel, tels sont certains des ingrédients de ces modèles économiques qui se nourrissent de précarité sous diverses formes. D'autant que dans certains cas, comme dans la culture, le statut associatif peut être utilisé pour tester la viabilité d'un projet, quitte à changer ultérieurement de statut juridique si sa pérennité paraît assurée. C'est dans des cas de ce type que prolifèrent aujourd'hui les « situations intermédiaires entre les emplois classiques et le bénévolat intégral » qu'évoquaient il y a 35 ans Chadeau et Willard (1985).

Ces petites associations sportives, culturelles ou de loisirs sont aussi des associations dans lesquelles les responsables bénévoles ont souvent beaucoup de difficultés à se reconnaître comme employeurs. Hély *et al.* (2015, p. 118), dans la présentation des résultats d'une enquête menée auprès d'organisations de l'ESS, font état de commentaires de certains répondants qui traduisent « un malaise, voire un déni de la fonction employeur ». La petite taille des organisations et leurs faibles ressources, ne leur permettent pas d'avoir une direction salariée à qui puisse être déléguée cette fonction. Les auteurs font remarquer que tous les domaines d'activité ne sont pas concernés à l'identique par ces difficultés dans la reconnaissance des responsabilités qui incombent à un employeur. Ils observent en particulier que « plus de 90 % des répondants [au questionnaire de leur enquête] dans le sport sont des bénévoles alors qu'ils sont tous salariés dans le logement social et le tourisme social et familial » (ibid. p. 119). Les dirigeants bénévoles n'ont pas nécessairement les capacités (en termes de connaissances des obligations afférentes à la salarisation de personnels) ni même l'envie d'assumer le rôle d'employeur notamment lorsque l'emploi auquel les associations ont recours est essentiellement un emploi occasionnel. Dans de telles conditions, la reconnaissance d'une relation salariale de droit commun est des plus incertaines. S'y substitue un bricolage permanent où les relations individuelles entre dirigeants bénévoles et salariés tiennent lieu de « dialogue social ».

La précarité de la situation des salariés peut également être alimentée par un « contexte culturel » ou, si l'on préfère, un ethos, qui fait du travail une vocation, un engagement plein et

entier au service de l'activité, de l'organisation qui en est le support et du public à qui elle est destinée. Le sport, la culture et les loisirs sont des terrains privilégiés de cet ethos ce qui s'explique tout particulièrement par la part éminente qu'y a prise et qu'y occupe toujours le bénévolat. La culture de la vocation fait du travail une passion (Chimot et Schotté, 2006) et cette prégnance du bénévolat, qui ne se limite pas aux conseils d'administration, est propice à « l'imposition d'une logique du don » (Falcoz et Walter, 2007, p.82). Or une telle logique s'accommode mal des exigences relatives à la reconnaissance d'un rapport salarial de droit commun. Mieux (ou pire) les revendications en faveur d'une telle reconnaissance peuvent être frappées d'une suspicion d'illégitimité dans la mesure où elles menacent de rabattre les tâches réalisées sur la logique du travail et de l'éloigner ainsi du registre vocationnel de la mission.

À vrai dire, d'autres domaines associatifs d'activité ont connu par le passé des situations similaires et, à ce titre, il est impossible de ne pas évoquer le travail social. Mias (1998, p. 28) rappelle ainsi qu'au début du XXe siècle, « l'idée de vocation, de charisme, de valeurs morales » présidait au recrutement des assistantes sociales. Les choses ont depuis lors substantiellement évolué sous l'effet de la professionnalisation des domaines concernés.

Le mot « professionnalisation » renvoie à des réalités distinctes et peut prendre des acceptions très diverses, ce qui en rend son usage « hautement problématique » (Boussard, 2014, p. 74) à moins que le sens dans lequel il est utilisé soit explicite. Ici, nous utiliserons ce terme en l'appliquant aux organisations pour traduire ce que Chantelat (2001) désigne comme un processus de rationalisation de l'action collective au service de la réalisation des activités²⁰. À cet égard, les histoires des différents domaines d'activité que nous avons considérés dans ce document sont fort différentes. La professionnalisation fut effectivement plus précoce dans le domaine médico-social avec l'organisation des employeurs se reconnaissant comme tels lors de la création dans les années 1930 de la Fédération des établissements hospitaliers et d'aide à la personne (Fehap), en 1960 de l'Union nationale des associations de parents, de personnes handicapées mentales et de leurs amis (Unapei), en 1961, du Syndicat national des associations pour la sauvegarde de l'enfant à l'adulte (Snasea) et en 1962 du Syndicat général des organismes privés sanitaires et sociaux à but non lucratif (SOP). Les conditions d'un dialogue social de branche y furent donc réunies plus tôt que dans d'autres domaines.

Fut ainsi signée en 1951 la convention collective des établissements privés d'hospitalisation, de soins, de cure et de garde à but non lucratif concernant les établissements sanitaires et les EHPAD. S'agissant des établissements pour l'enfance protégée, handicapée et inadaptée ainsi que des établissements pour adultes handicapés, une convention collective fut signée en 1966. Deux conventions collectives furent signées en 1970 dans le domaine de l'aide à domicile à savoir la convention collective nationale des personnels des organismes de travailleuses familiales et la convention collective nationale ADMR (ces conventions fusionnèrent ultérieurement avec une troisième pour constituer la convention collective de la branche de l'aide à domicile).

En revanche, dans le sport, il fallut attendre 2005 pour qu'une convention collective de branche soit signée après que les employeurs se sont enfin organisés comme tels dans le Conseil social du mouvement sportif (CoSMos) en 1997 (Fleuriet, 2013). Et si la convention collective de l'animation est antérieure, puisqu'elle date de 1988, elle ne semble guère avoir eu d'impact sur les statuts d'emploi selon Lebon (2009).

²⁰ La professionnalisation peut également être celle des activités et signifie alors l'accès de ces activités au statut de métiers ou de professions. Le terme peut aussi s'appliquer aux individus et renvoie à l'acquisition de savoirs et de compétences requises pour exercer un métier. Ces trois modalités de professionnalisation ne sont pas indépendantes les unes des autres.

Le domaine culturel associatif a connu un essor particulier à partir de la fin des années 1990, notamment dans les musiques actuelles (arts du spectacle vivant), grâce au recours au programme Nouveaux services – Emplois jeunes (Bureau et Schmidt, 2004). C'est un domaine où les équilibres économiques sont souvent très précaires. S'agissant plus globalement des arts du spectacle vivant, les conventions collectives existent mais, là aussi, elles ont un effet limité sur les statuts d'emploi d'autant que dans ce domaine la régulation des relations salariales est bien d'avantage assurée par le régime de l'intermittence que par ces conventions collectives (Proust, 2010).

Remédier aux situations d'emplois précaires dans les domaines associatifs concernés ne peut relever de l'incantation. Mais il importe que les employeurs de taille modeste qui sont concentrés dans ces domaines d'activité particulièrement exposés au précarité prennent conscience de leurs responsabilités dans les rapports qu'ils entretiennent avec leurs salariés. S'il paraît difficile de concevoir la transformation rapide d'un emploi occasionnel ou d'un emploi à temps (souvent très) partiel en emploi à temps plein en raison des faibles moyens des associations, il est en revanche possible d'emprunter des voies qui, si elles ne peuvent plus être présentées comme inédites, n'en sont pas moins prometteuses, même s'il ne s'agit pas de remèdes miracles. À ce titre, nous voudrions tout particulièrement citer les expériences de mutualisation de travail salarié avec les groupements d'employeurs (Torres et Trindade-Chadeau, 2018).

RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

- ARCHAMBAULT E., ACCARDO J., LAOUISSSET B. (2010), *Connaissance des associations*, rapport d'un groupe de travail du CNIS, n° 122, décembre.
- BISAULT L. (2012), « L'échelle des salaires est plus resserrée dans le secteur de l'économie sociale », *Insee Première*, n°1390, février.
- BOUSSARD V. (2014), « Professionnalisation, mode d'emploi. Pistes d'analyses des modalités de professionnalisation contemporaines », in ARTOIS P. (sous la direction de), « Les professionnalisations contemporaines », *Travail Emploi Formation*, Revue éditée par le Centre METICES de l'Université libre de Bruxelles, n° 11, pp. 74-88.
- BUREAU M.-C., SCHMIDT N. (2004), « Les emplois jeunes dans la culture, une politique sectorielle ? », *Connaissance de l'emploi*, n° 7, septembre.
- CHADEAU A., WILLARD J.-C. (1985), « Les formes et la mesure de l'emploi dans l'économie sociale », *Revue des études coopératives*, n° 15, pp. 65-89.
- CHIMOT C., CHOTTS M. (2006), « Travailler dans une organisation sportive. Entre engagement passionné et investissement professionnel », *Regards sociologiques*, n° 32, pp. 97-107.
- DELOUETTE I., NIRELLO L. (2017), « La régulation publique dans les EHPAD. Quelles conséquences pour l'avenir des établissements de l'ESS », *RECMA – Revue internationale de l'économie sociale*, n° 344, pp. 58-72.
- DEVETTER F.-X. (responsable), ABASABANYE P., BAILLY F., BARROIS A., BROLIS O., CHAPELLE K., DUSSUET A., LENE A., NIRELLO L., PUISSANT E., PROUTEAU L. (2017), *Les salariés du secteur associatif : des conditions de travail et des relations de service spécifiques ?*, Rapport final pour la DARES, Centre lillois d'études et de recherches sociologiques et économiques.
- FALCOZ M., WALTER E. (2007), « Travailler dans un monde de bénévoles », *RECMA – Revue Internationale d'Économie Sociale*, n° 305, pp. 78-91.
- FLEURIEL S. (2013), « Ce que dialogue veut dire. L'émergence du "dialogue social" dans le sport français (1990-2006) », *Genèses*, n° 92 (3), pp. 127-146.
- HELY M. (2009), *Les Métamorphoses du monde associatif*, PUF.
- HELY M., RETIF S., SIMONET M. (2015), « Figures de l'employeur et formes du 'dialogue social' dans les entreprises de l'ESS », *Mouvements*, n° 81, pp. 116-125.
- JAUNEAU Y. (2013), « Le poids économique direct de la culture », *Culture Chiffres*, Ministère de la culture et de la communication, septembre.
- JAUNEAU Y., NIEL X. (2014), « Le poids économique direct de la culture en 2013 », *Culture chiffres* n° 5, Ministère de la culture.
- LEBON F., *Les animateurs socioculturels*, La Découverte, Paris, 2009.
- MAKDESSI Y., MORDIER B. (2013), *Les établissements et services pour adultes handicapés. Résultats de l'enquête ES 2010*, Document de travail – Série Statistiques, n° 180, Drees.
- NIRELLO L., PROUTEAU L. (2016), « Des salariés associatifs moins bien payés ? Une analyse sociohistorique et statistique par domaine d'activité », *Travail et emploi*, n° 148, pp. 31-54.
- OBSERVATOIRE NATIONALE DE L'ESS – CNCRESS (2017), *Atlas commenté de l'économie sociale et solidaire*, coll. « Hors-Série », Juris éditions – Dalloz.

PROUST S. (2010), « Syndicalisme et délitement du salariat artistique : la CGT et les groupes mobilisés autour du régime de l'intermittence », *Sociologie du travail*, vol. 52, pp. 374-388.

PROUTEAU L. (2015), « Les emplois occasionnels dans les associations d'économie sociale », *RECMA – Revue internationale de l'économie sociale*, n° 338, pp. 23-39.

TORRES K., TRINDADE-CHADEAU A. (coordonné par) (2018), « Partager l'emploi associatif : les groupements d'employeurs non marchands », *Cahiers de l'action*, n° 50.

ANNEXE

Le code NAF 94.99Z

Le classement des activités des entreprises et de leurs établissements se fait selon la nomenclature d'activités françaises dite NAF-Rév.2. *A priori*, la codification retenue est indépendante du statut juridique de l'unité. Toutefois, pour les associations, une classe particulière est dédiée aux « activités associatives non classées par ailleurs ». Il s'agit de la classe 94.99 dont la seule composante est la sous-classe 94.99Z. Selon la nomenclature NAF-Rév.2 les activités concernées sont les suivantes :

« - les activités des organisations (non affiliées directement à un parti politique) qui militent en faveur d'une cause ou d'une question d'intérêt public en sensibilisant l'opinion publique, en faisant pression sur les milieux politiques, en collectant des fonds, etc. :

- initiatives individuelles ou mouvements de protestation
- mouvements pour la protection de l'environnement et mouvements écologiques
- organisations apportant leur soutien à des activités communautaires et éducatives non classées par ailleurs
- organisations pour la protection et la défense des intérêts de groupes spéciaux, par exemple de minorités ou de groupes ethniques
- associations à caractère patriotique, y compris les associations d'anciens combattants

- les associations de consommateurs

- les associations d'automobilistes

- les associations dont l'objet consiste à organiser des réunions et des rencontres, par exemple le Rotary, les loges maçonniques, etc.

- les associations de jeunes, les associations d'étudiants, les clubs universitaires, les amicales d'étudiants, etc.

- les associations spécialisées dans des occupations culturelles ou récréatives (autres que les clubs sportifs et les cercles de jeux), par exemple les cercles de poésie, les cercles littéraires, les associations historiques, les clubs de jardinage, les ciné-clubs et les photos-clubs, les clubs d'amis de la musique et des arts, les clubs de travaux manuels, les clubs de collectionneurs, les clubs sociaux, les sociétés carnavalesques, etc.

Cette sous-classe comprend aussi :

- l'octroi de subventions par des organisations associatives ou autres.

Cette sous-classe ne comprend pas :

- les activités de bienfaisance telles que la collecte de fonds destinés à des œuvres sociales (cf. 88.99B)

- les activités de groupes ou organisations artistiques professionnels (cf. 90.0)

- les activités des clubs de sports (cf. 93.12Z)

- les activités des associations professionnelles (cf. 94.12Z). »

En pratique, le rapport du CNIS sur la connaissance des associations (Archambault *et al.*, 2010, p. 19) observe qu'« une proportion non négligeable des associations est versée à tort » dans cette classe, « généralement parce que le gestionnaire du répertoire [*il s'agit ici du répertoire Sirene*] ne disposait pas directement d'une information suffisamment précise et qu'il n'a pas eu

le temps pour une recherche plus approfondie ». Les auteurs du rapport ajoutent : « La classification excessive en 94.99Z, qui tend à en faire une classe fourre-tout, fragilise les importantes analyses de l'emploi dans les associations avec salariés [...] : un quart de ces associations (représentant 15 % des emplois associatifs) est classé sous cette rubrique, soit une proportion vraisemblablement nettement supérieure à la réalité, ce qui suggère qu'en l'état, notre appréciation de la répartition des emplois associatifs entre secteurs d'activité est biaisée de façon non négligeable » (ibid.).

Il faut toutefois reconnaître que la liste des organismes concernés par ce code telle qu'elle est énoncée par la NAF n'est pas sans prêter à ambiguïtés et soumet le gestionnaire du répertoire à des arbitrages délicats par rapport à d'autres codes qui se présentent comme des concurrents potentiels du code 94.99Z. Nous citerons ici quelques exemples parmi d'autres. Soit une association de promotion du patrimoine historique d'une ville ou d'un monument. Elle peut présenter certains caractères d'une société historique et être alors classée à bon droit sous le code 94.99Z, mais elle pourrait tout aussi bien relever du code 91.03Z (gestion des sites et monuments historiques et des attractions touristiques similaires) du domaine de la culture. Le deuxième exemple est relatif aux associations d'aide aux migrants. Elles peuvent relever du code 94.99Z au motif qu'elles « militent en faveur d'une cause ou d'une question d'intérêt public en sensibilisant l'opinion publique, en faisant pression sur les milieux politiques » ou bien qu'elles sont « des organisations pour la protection et la défense des intérêts de groupes spéciaux, par exemple de minorités ou de groupes ethniques ». Mais elles peuvent tout aussi bien être codées en 88.99B (action sociale sans hébergement non classée par ailleurs) au titre des activités d'« aide aux victimes de catastrophes, aux réfugiés, aux immigrés, etc. y compris l'hébergement transitoire offert à ces personnes ». Soit maintenant une maison des jeunes. Elle peut être codée sous le 94.99Z en tant qu'elle est une association « spécialisée dans des occupations culturelles ou récréatives (autres que les clubs sportifs et les cercles de jeux) » mais elle pourrait tout aussi bien se voir attribuer le code 93.29Z « autres activités de loisirs ». La liste des situations de concurrence du code 94.99Z avec d'autres codes NAF pourrait être allongée.

L'exploitation des DADS de 2013 conduit à estimer à 27,7 % la part des associations employeuses relevant du code 94.99Z. Ce dernier concerne 11 % de l'ensemble des postes et 9,3 % (soit 210 000 emplois) des seuls postes non annexes. Le code d'activité n'est pas fourni par l'enquête Insee *Associations 2014*. Pour déterminer le domaine d'activité de l'association répondante, il est demandé à celle-ci d'indiquer son activité principale à partir d'une grille qui est présentée dans le questionnaire. Il s'agit en quelque sorte d'un autoclassement à partir de rubriques dont les dénominations permettent de tenter une articulation avec la NAF-Rev2.

Il n'est donc pas sans intérêt d'examiner le résultat de cet autoclassement pour les associations dont le code d'activité est 94.99Z, ce que permet l'appariement des DADS 2013 et de l'enquête *Associations 2014* de l'Insee qui porte elle aussi sur l'année 2013. Évidemment, seules les associations employeuses sont ici concernées puisque les DADS concernent les seuls organismes ayant des salariés.

À l'issue de l'appariement entre l'enquête Insee et les DADS 2013, nous avons 11 584 associations employeuses sur les 12 422 de l'échantillon de l'enquête Insee, ce qui signifie que 838 associations de cet échantillon n'ont pu être retrouvées dans les DADS qui nous étaient accessibles. Sur ces 11 584 associations, 2 380 étaient codées 94.99Z dans les DADS ce qui représente 20,5% de l'échantillon non redressé et 28,9 % de l'échantillon redressé.

Nous avons opéré comme suit. Dans un premier temps, nous avons identifié dans la nomenclature d'activités de l'enquête Insee *Associations* 15 rubriques qui nous semblaient a

priori compatibles, même si c'est de manière approximative, avec la liste des activités citées par la NAF au titre du code 94.99Z. Ces rubriques sont les suivantes :

1. Clubs culturels, création artistique (peinture, dessin, sculpture, écriture, composition musicale,...),
2. Créations artistiques (peinture, dessin, sculpture, écriture, composition musicale...),
3. MJC et centres d'action culturelle,
4. Activités récréatives et de loisirs dont jeux organisés en fédérations (bridge, échecs..), comités des fêtes, clubs 3ème âge, scouts, clubs (Rotary, Lyons..), collectionneurs, jumelage, activités de plein air ou voyages,
5. Amicales ou groupement d'habitants, d'un quartier, d'un village, de personnes originaires d'une même région, d'un même pays, amicales de personnels d'entreprise,
6. Autres activités de santé, dont information et prévention, aides aux malades, groupements de malades,
7. Organisations politiques, clubs et cercles de réflexion,
8. Associations d'élèves, d'étudiants ou de parents d'élèves,
9. Associations patriotiques ou d'anciens combattants,
10. Protection de l'environnement, gestion des jardins et réserves naturelles, protection des animaux
11. Défense des consommateurs, des usagers des services publics,
12. Associations de locataires ou de propriétaires,
13. Associations de défenses des droits humains, des droits des femmes, de minorités, groupes d'entraide,
14. Autres défenses de droits, de causes et d'intérêt,
15. Autres formes d'enseignements dont soutien scolaire.

Effectivement, dans 11 de ces rubriques, la majorité des associations concernées avaient bien ce code dans les DADS. Les rubriques pour lesquelles ce code n'atteint pas 50 % des effectifs (non pondérés) d'associations sont celles numérotées 2 (44,9 %), 6 (45,3 %), 12 (42,9 %) et 15 (41 %). Si l'on considère les effectifs pondérés, 3 rubriques restent dans ce cas, à savoir les rubriques 2 (47,4 %), 12 (42,9 %) et 15 (49,1 %).

Il reste que notre choix ne signifie pas pour autant que dans ces 15 rubriques la codification en 94.99Z est toujours pertinente comme le montre le fait que certaines associations se soient vues affecter un autre code. Par exemple, des associations qui se sont elles-mêmes classées dans la rubrique numérotée ici 6 (autres activités de santé) ont pour code NAF celui d'activités hospitalières (86.10Z), d'activités des médecins généralistes (86.21Z) ou d'autres activités des médecins spécialistes (86.22C). En d'autres termes, en considérant que les associations de ces 15 rubriques qui sont codées en 94.99Z le sont avec pertinence, nous optons pour une estimation *a minima* du nombre de cas problématiques d'attribution de ce code.

Nous avons ensuite considéré les autres rubriques d'autoclassement des associations dans l'enquête Insee de 2014 en examinant si les codes NAF (lorsqu'ils différaient du code 94.99Z) communiqués par les DADS étaient cohérents avec ces rubriques. On peut, certes, détecter des situations curieuses comme la présence d'associations codées 90.01Z (arts du spectacle vivant) dans la rubrique « autres activités liées au sport ». Certains constats sont plus incongrus mais

ils restent assez rares. Une partie de ces cas peut peut-être s'expliquer par l'évolution de l'activité des associations concernées sans que les codes, attribués antérieurement à ces évolutions, n'aient été modifiés. Il reste que dans l'ensemble les codes NAF tirés des DADS paraissent dans un état acceptable d'adéquation avec la nomenclature issue des réponses des associations dans l'enquête de l'Insee. En conséquence, nous avons considéré que pour toutes ces autres rubriques d'activité dans cette enquête, la plupart des associations codées 94.99Z pouvaient être reclassées de manière plus pertinente.

Enfin, sur les 2 380 associations de l'échantillon non redressé codées 94.99Z, 1 390 ont été réaffectées à d'autres codes de la NAF, ce qui représente une proportion de 58,4 %, toujours sur l'échantillon non redressé. Cette proportion est de 53,3 % sur l'échantillon redressé. Les domaines au profit desquels s'est opérée cette réaffectation sont indiqués dans le tableau A1.

Tableau A1 : Domaines de réaffectation des associations considérées comme indûment codées en 94.99Z.

Domaine	Part des associations concernées dans l'échantillon non redressé	Part des associations concernées dans l'échantillon redressé
Social et médico-social	42,6 %	34,9 %
Enseignement	14,0 %	15,0 %
Culture	11,0 %	15,1 %
Sport	10,8 %	14,2 %
Santé	1,6 %	1,7 %
Autres domaines	20,0 %	19,1 %
Total	100,0 %	100,0 %

Source : Calcul de l'auteur à partir de : Insee – DADS 2013 et Enquêtes Insee – Associations 20