



HAL
open science

Le secteur associatif, beaucoup plus d'emplois que de salariés

Emmanuelle Marchal

► **To cite this version:**

Emmanuelle Marchal. Le secteur associatif, beaucoup plus d'emplois que de salariés. Bulletin d'information du Centre d'études de l'emploi, 1982, 56, pp.5 - 7. hal-02937553

HAL Id: hal-02937553

<https://sciencespo.hal.science/hal-02937553>

Submitted on 14 Sep 2020

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

De plus, cette différenciation n'est-elle pas l'indice d'une opposition entre deux conceptions du travail et de la place du travail salarié dans la vie des individus ?

Ces interprétations demeurent hypothétiques et sommaires en l'état actuel de nos travaux, cependant elles ne sont pas contradictoires avec

les premiers éléments fournis par l'exploitation de l'enquête. Il conviendra d'en éprouver la validité et de les enrichir par une analyse plus approfondie des données recueillies.

P. BOISARD
M.M. VENNAT-DEBAYE

Le secteur associatif : beaucoup plus d'emplois que de salariés

Si tout le monde s'accorde à dire aujourd'hui que le secteur associatif est en pleine expansion, il n'en est pas moins difficile de dire dans quelle proportion se fait cet accroissement. Le Journal Officiel, qui fait état d'une centaine de déclarations (et donc de créations) d'associations de la loi de 1901 par jour, ne nous apprend pas combien disparaissent, et leur nombre total est évalué tantôt à 300 000 tantôt à 500 000. Le monde associatif suscite un regain d'intérêt dont peuvent témoigner la multiplication des articles, rubriques ou journaux (1) qui lui sont spécialement consacrés. Une bibliographie rétrospective sur les associations en France (2) ne donne pas moins de 772 références sur le sujet.

L'importance actuelle accordée au secteur associatif s'explique certes autant par son rôle que par son essor et son appartenance à l'économie sociale (3), mais elle provient également de ce qu'il emploie un nombre non négligeable de salariés. La mise en place de différentes mesures (4) visant à favoriser les créations d'emplois dans les associations ces dernières années, la création ici et là de groupes d'études (5) sur les problèmes qui s'y posent, traduisent les attentes qui s'y fondent en même temps qu'elles s'inscrivent dans la logique de la politique actuelle de réduction du temps de travail. Les associations ne sont-elles pas le lieu privilégié d'exercice des activités ludiques, sportives et culturelles et d'occupation du temps libre ?

Et pourtant les données sur les emplois du secteur associatif sont peu nombreuses. Des professions qui y sont particulièrement répandues comme celles des animateurs ou des éducateurs ont certes fait l'objet de publications, mais indépendamment des lieux dans lesquels elles sont susceptibles de s'exercer, où se mêlent administrations publiques, collectivités locales et associations privées. Dans cette perspective, la

recherche effectuée par J. Gaudin (6) constitue un apport théorique très appréciable sur le secteur associatif à propos duquel elle souligne la nécessité de « ne pas raisonner dans le cadre des concepts classiques de l'emploi ». Une des principales interrogations que suscite le sujet reste néanmoins sans réponse : c'est celle de l'évaluation tant qualitative que quantitative de l'emploi dans les associations. On ne dispose que d'un chiffre dont font régulièrement état articles de presse et de revue, évaluant à environ 700 000 le nombre de salariés des associations régies par la loi de 1901. Il est tiré du fichier SIRENE (7) de l'INSEE, fichier d'établissements dont la vocation n'est pas d'être utilisé comme un outil statistique sur les salariés. Il donne néanmoins une estimation d'autant plus précieuse de l'ampleur du salariat dans ce secteur qu'aucune autre source n'en fournit une quelconque idée.

Mais quand bien même les statistiques seraient exhaustives sur ce sujet, quelle information pourrait-on en tirer ? Imaginons une association intervenant à la fois dans les domaines sportifs et culturels : ce pourrait être une maison de quartier, un centre socio-culturel, une maison de jeunes,...

- le directeur est détaché par une fédération de maison de jeunes et de la culture. La réalité est d'ailleurs plus complexe si l'on considère que la municipalité verse son salaire à la fédération qui le reverse ensuite au directeur, de façon à lui ménager une certaine indépendance.

Il est assisté par 2 animateurs chargés de coordonner les activités dans leurs domaines respectifs.

- l'animateur sportif est professeur d'éducation physique : c'est un fonctionnaire détaché par l'Education Nationale. Il est entouré de plusieurs autres animateurs dont la situation diffère suivant les disciplines :

- les sports collectifs (volley, football,...) sont animés par des bénévoles indemnisés ou non ;
- le tennis et la gymnastique sont assurés par des vacataires qui ont les diplômes nécessaires à l'exercice de ces activités ;
- le yoga et le judo sont enseignés par des travailleurs indépendants et au besoin par des travailleurs au noir. Payés directement par leurs élèves, ces professeurs reversent

(1) La création d'un journal des associations, d'un annuaire des associations et de rubriques « spécial associations » dans les quotidiens, sont des exemples significatifs à cet égard.

(2) Les associations en France - 1930-1980 - Essai de bibliographie rétrospective établie par Chantal Bruneau dans le cadre de l'IHTP.

(3) L'économie sociale, en plus des associations intègre les mutuelles et les coopératives. Actuellement en pleine restructuration, elle suscite toute l'attention des Pouvoirs publics en tant que 3^e voie possible entre le secteur public et le secteur privé.

(4) Cf. les postes FONJEP, la création des emplois d'utilité collective devenus emplois d'initiative locale, les emplois d'utilité publique et plus récemment la mise en place des contrats de jeunes volontaires concernant tous au premier chef les associations.

(5) En particulier le Comité d'études et de liaison « création et conceptions nouvelles de l'emploi » de la FONDA (Fondation pour la vie associative).

(6) Jocelyne Gaudin, « Interrogations et incertitudes liées au développement du secteur associatif », Centre de recherche Travail et Société, juin 1980.

(7) SIRENE : Système Informatique pour le Répertoire des Entreprises et des Etablissements. Le fichier SIRENE recense au 1/1/81 705 347 salariés et 136 335 établissements (associations de la loi de 1901) dont 69 765 ont au moins un salarié.

ou non une partie de leurs honoraires pour participation aux frais de chauffage, éclairage et entretien des locaux de l'association dans laquelle ces activités se déroulent;

- les activités socio-culturelles sont prises en charge par un animateur qui bénéficie d'un poste FONJEP (8). Il fait l'objet d'un contrat tripartite où interviennent conjointement le FONJEP, la municipalité et l'association. Dans ce domaine aussi les situations diffèrent suivant les activités. Le laboratoire de photo est généralement pris en charge par des bénévoles, les langues étrangères sont enseignées par des professeurs de l'Education Nationale rémunérés à la vacation, et la musique ou la danse sont plutôt l'apanage des travailleurs indépendants. Une même activité comme le batik ou la poterie peut d'ailleurs être assurée alternativement par des vacataires et des bénévoles;
- quant au secrétariat, à la comptabilité et à l'entretien des locaux, ils sont entièrement assurés par du personnel municipal, soit 5 personnes détachées à cet effet dans l'association.

A la question « combien cette association emploie-t-elle de salariés ? » il est tentant de répondre aucun, puisque personne n'est intégralement rémunérée par elle. Et pourtant en reformulant autrement l'interrogation, on pourrait dire qu'une vingtaine de personnes y travaillent d'une façon ou d'une autre. Emploi principal pour les uns, secondaire pour les autres; emplois permanents ou non permanents, on y trouve pêle mêle des fonctionnaires, du personnel municipal, des salariés du secteur privé qui touchent salaire ou vacations, des bénévoles « intégraux » ou indemnisés, des travailleurs indépendants et des travailleurs au noir. Le cas de cette association n'est pas une hypothèse d'école et se rencontre couramment dans ce secteur. Et encore n'y sont pas pris en compte les dizaines de vacataires occasionnels ou saisonniers qu'elle est susceptible d'employer à temps complet durant les vacances scolaires. Pour peu qu'elle organise stages ou colonies de vacances, ce type d'association peut doubler, voire tripler ses effectifs en dehors des périodes scolaires.

Une première constatation s'impose donc dès à présent. Au-delà de sa fonction d'employeur, l'association est un lieu d'accueil important d'emplois, ce dont aucune source statistique n'est à même de rendre compte. Même si les associations ne sont pas toutes aux prises à des difficultés financières insurmontables (surtout lorsqu'elles ont pour mission de gérer un service public), la pratique des mises à disposition peut fournir une solution appréciable à leurs besoins de personnel. Mais elle ne saurait les couvrir en totalité, ce qui explique que les emplois s'y développent si souvent en marge du salariat classique. Pour tous les postes qu'elles sont incapables d'autofinancer, les associations ont recours à des vacataires, à des travailleurs indépendants, à des travailleurs au noir et surtout à des bénévoles

(8) FONJEP : Fonds de Coopération de la Jeunesse et de l'Education Populaire. Créé en 1964, il a pour mission de collecter les fonds de l'Etat, des collectivités locales, des organismes sociaux et associations, pour rémunérer des animateurs professionnels, en financer la formation et faire des études sur l'animation.

les plus ou moins indemnisés, seule façon pour elles de pallier toutes ces insuffisances.

A côté de la diversité des statuts, apparaît une autre caractéristique majeure du secteur associatif, celle des formes particulières d'emploi qui s'y épanouissent. Nombre d'emplois ont tout de l'emploi a-typique (9) dans tout ce qu'il peut avoir de précaire et de spécifique quant aux conditions d'emploi et d'exercice qu'il procure. Cela tient bien entendu au caractère non lucratif des associations et/ou à leur manque de moyens financiers, mais aussi à leurs objectifs propres : leur nécessaire souplesse et le contenu même de leurs activités sont souvent incompatibles avec les formes traditionnelles du salariat. La culture, les sports, le tourisme ou les loisirs en général, mais aussi dans une certaine mesure le secteur sanitaire et social sont autant de domaines où les conditions de travail et d'emploi sont très particulières. Or, c'est précisément là qu'interviennent la plupart des associations. On peut énumérer leurs caractéristiques les plus flagrantes :

- la spécificité des horaires de travail tout d'abord. Le temps travaillé est fréquemment décalé par rapport à la norme, soit dans la journée, soit dans la semaine, voire au mois : le travail en soirée, en week-end, les fortes variations d'horaires d'une saison à l'autre, les congés pris hors saison ou sur des périodes morcelées sont autant d'indices de ces particularités. Ils peuvent avoir pour conséquence l'imbrications des vies professionnelles et privées de certains animateurs;

- le travail à temps partiel classique dont il reste à mesurer l'ampleur, prend une signification particulière lorsqu'il s'agit de vacataires, qu'ils soient réguliers, occasionnels ou saisonniers. Tous ces types de vacations recouvrent cependant des réalités très différentes, suivant qu'elles représentent un salaire d'appoint, un « job de vacances », ou la principale source de revenu d'un individu;

- la variété des lieux d'exercice constitue un autre aspect de l'originalité de beaucoup d'emplois. Elle peut être simplement due à l'éclatement des lieux géographiques de travail (10), mais également à la multiplicité des employeurs lorsqu'une même personne cumule plusieurs emplois comme on vient de la voir;

- la multiplicité des employeurs trouve une autre expression dans la séparation de l'organisme payeur et de l'organisme employeur. Les contrats tripartites où municipalités et/ou fédération et/ou FONJEP cofinancent un même poste en sont un exemple et la pratique des mises à disposition un autre. Là encore les organismes détacheurs peuvent être très variés suivant qu'interviennent l'Etat, une collectivité locale ou une fédération : coexistent ainsi des fonctionnaires, des employés municipaux ou des salariés liés par un contrat de travail du droit privé.

Cette énumération est loin d'être exhaustive et l'on pourrait citer encore la polyvalence des em-

(9) Pour la définition du travail a-typique, voir en particulier la revue *Droit Social* qui lui consacre un numéro spécial. *Droit Social* n° 7-8 juillet/août 1981. Sous la direction de J.J. Dupuyroux.

(10) L'exemple des activités culturelles et de loisirs est significatif à cet égard : elles peuvent s'exercer simultanément dans une salle d'école, une salle des fêtes, un terrain de jeu, un monument historique ou même dans la rue. La rue est également le lieu privilégié d'intervention des clubs de prévention qui travaillent en milieu ouvert.

ploi, la distorsion complète qui existe parfois entre la formation initiale et l'emploi occupé par les responsables d'associations en particulier... Elle est pourtant suffisante pour comprendre que l'hétérogénéité des statuts comme celle des formes d'emploi, n'est pas sans incidence sur le climat interne des associations et sur les rapports hiérarchiques qu'elle instaure.

Vient ainsi se greffer tout l'aspect psychosociologique de la question. Ces emplois « atypiques » sont-ils voulus ou subis comme tels ? Répondent-ils à une motivation quelconque de la part des intéressés ? Si oui, sont-ils l'expression de nouvelles attitudes face au travail ? L'objet de l'association n'est pas étranger à tout cela, dans la mesure où il induira ou non la participation de bénévoles (ou volontaires) en plus des membres du conseil d'administration. Bien que les bénévoles fassent l'objet d'un sujet de recherche en soi, leur éventuelle présence n'est pas neutre ici, même si leur importance paraît quelque peu reléguée par la professionnalisation croissante des activités associatives. En tout état de cause, si certains « salariés » souscrivent entièrement aux objectifs de leur association et militent en leur faveur, d'autres s'en désintéressent ou les ignorent complètement. D'où l'émergence d'un conflit potentiel entre les « salariés-militants » et les autres qui viendraient relativiser celui qui oppose traditionnellement ces derniers aux bénévoles. Il serait pourtant abusif de déduire de tout cela que les associations sont un lieu conflictuel de travail, aux prises à des revendications aux enjeux multiples, alors que leur réputation même de convivialité va à l'encontre d'une telle idée.

Le secteur associatif ressemble en quelque sorte à un « bouillon de culture » où se développent les emplois les plus hétéroclites, sans que l'on puisse en conclure s'ils en expriment davantage les formes passées ou futures. Ils sont à l'image même des associations qui les accueillent, quasi administratives pour les unes, quasi commerciales pour les autres, mais aussi « authentiques » associations qui informent, bousculent, interpellent ou créent véritablement. Si ces dernières innovent jour après jour dans leurs activités, il n'est pas étonnant que cela ait des répercussions sur les emplois qu'elles génèrent et sur

leur vie interne, où s'expérimente l'autogestion et se pratique couramment la participation à laquelle on lie si souvent l'esprit associatif.

La richesse et la complexité de l'emploi dans les associations ont conduit le CEE à entreprendre une recherche (11) centrée sur la problématique suivante : pourquoi et comment se développe l'emploi dans le secteur associatif et quel rôle est-il amené à jouer sur le marché du travail en particulier ? Cette question soulève d'emblée d'autres interrogations. L'emploi dans les associations répond-il à une demande sociale spécifique ou au contraire est-il un pis-aller pour ceux qui n'ont pas accès au marché du travail des secteurs traditionnels ? En tout état de cause certaines associations d'inspiration para-publique ou para-commerciale n'offrent-elles pas des conditions d'emploi semblables aux autres entités économiques ? Quels sont finalement les types d'emplois et d'associations concernés par cette expansion ? Comment l'association, lorsqu'elle est bâtie à l'origine sur un projet bénévole, arrive-t-elle à assumer les fonctions d'employeur pour lesquelles elle est mal préparée ?

Une quarantaine d'interviews préalables, réalisées auprès de responsables d'associations et d'organismes subventionneurs, a permis de consolider ces hypothèses et de bâtir un questionnaire approprié à la spécificité du sujet. L'enquête se déroule actuellement en Seine-et-Marne, dans un département à la fois rural et urbain, dont la vie associative est enrichie par la présence de deux villes nouvelles. Elle a lieu auprès de la totalité des associations (établissements) répertoriées dans le fichier SIRENE de l'INSEE, avec la participation d'enquêtrices lorsqu'y sont recensés au moins 5 salariés (N = 300) et par poste pour les autres (N = 920).

Les résultats feront l'objet d'une publication au cours de l'année 1983.

Emmanuelle MARCHAL

(11) Cette recherche est effectuée par Irène Kandel et Emmanuelle Marchal sous la direction du Docteur Jean Rouselet.

La diversification de l'emploi féminin : choix professionnel et exercice du métier

Une étude menée auprès des candidates à une formation professionnelle à l'AFPA en 1975 [1] faisait apparaître que 1,5 % seulement d'entre elles envisageaient de s'orienter vers un métier traditionnellement masculin. De fait, cette même année 1,2 % des stagiaires de sections relevant des spécialités du secteur secondaire, exception faite du travail des étoffes et du textile, étaient des femmes. En 1979, cette proportion était plus élevée et atteignait 3,5 % soit un peu plus d'un millier de femmes formées dans de telles spécialités.

Considérant les formations initiales dispensées à l'Education Nationale dans ces mêmes spécialités - niveau CAP et BEP - la proportion de jeunes filles atteignait 2% en 1976 mais ne dépassait pas 2,7% en 1978. On signalait dès 1971 « quelques pionnières » [2], 7 en génie civil et

topographie, 76 en peinture, 400 en mécanique générale; en 1978 d'autres femmes apparaissent en construction du bâtiment (34), en conduite d'engins de terrassement (31), alors même que leur présence en électronique, peinture ou papier carton tendait à diminuer.

Que deviennent ces femmes qui ont acquis une formation ? Selon l'idée communément admise, la ségrégation de l'emploi féminin est liée à l'absence de qualification et donc de formation des femmes. On déplore que les jeunes filles sortent du système scolaire sans formation professionnelle ou avec des formations inadaptées. Que se passe-t-il pour celles qui sortent de ces ornières et qui s'engagent dans des formations non traditionnellement féminines ?

Pour tenter de répondre à ces questions et de cerner quelques éléments qui caractérisent cette