

Melle Emmanuelle MARCHAL
Chercheur
Centre d'Etudes de l'Emploi

UNE APPROCHE DE L'EMPLOI
DANS LE SECTEUR ASSOCIATIF

Un flou statistique entoure les données sur l'emploi dans le secteur associatif. Ce n'est pas un hasard. Il résulte à la fois de l'absence de structuration de ce secteur, de sa diversité et de la particularité des phénomènes d'emplois dont il favorise l'émergence. Ces éléments se conjuguent et se renforcent mutuellement, pour accroître les incertitudes. Il n'existe pas de base de sondage fiable, et l'accumulation de données quantitatives sur l'emploi se fait au détriment de leur qualité.

Que mesure-t-on d'ailleurs lorsque l'on veut dénombrer les salariés du secteur associatif? L'enquête que nous avons réalisée en Seine et Marne (note) permet d'apporter des éléments de réponse à cette question. Tout en donnant des résultats chiffrés, nous voudrions souligner la complexité des phénomènes d'emplois dans le secteur et en exposer les raisons : La norme du salariat "classique", celle du salarié embauché pour une durée indéterminée par un employeur unique et à plein temps, est en effet une exception dans le secteur associatif, où dominent les formes particulières d'emplois.

.../...

(note) Cette enquête a donné lieu à deux publications E.MARCHAL "Le Secteur associatif, beaucoup plus d'emplois que de salariés". Bulletin d'information du Centre d'Etudes de l'Emploi n°56-juin 1982.

I. KANDEL et E.MARCHAL "L'emploi associatif : palliatif ou reflet de mutations socio-économiques profondes" Bulletin du CEE n°63.64 Aout-Octobre 1983.

Le rapport final fera l'objet du dossier de recherche n°12 du Centre d'Etudes de l'Emploi, dont la publication est prévue pour septembre 84.

Ce constat implique l'adoption d'une démarche pragmatique dans la méthode d'enquête, et la mise en oeuvre d'instruments de mesures adaptés à la réalité associative (1). Les formes d'emploi y sont atypiques à des degrés divers, cela ressort à la fois de l'analyse des emplois permanents (2) et de celle des emplois non permanents (3).

1 - APPROCHE METHODOLOGIQUE : outils et concepts spécifiques

L'un des premiers apports de l'enquête est paradoxalement d'ordre méthodologique. Comment collecter des données sur l'emploi dans le secteur associatif? Multiplier les démarches auprès des ministères et instances fédératives du milieu associatif, pour y recueillir des listes d'associations, n'est pas forcément une méthode efficace. Elle ne permet pas de se prémunir contre le risque d'oubli de pans entiers du secteur associatif. Le Journal Officiel ne constitue pas davantage un outil idéal : l'examen fastidieux des centaines de milliers de déclarations d'associations, ne permet ni de tenir compte de leur dissolution éventuelle, ni de repérer la minorité d'entre elles, susceptible d'offrir des emplois.

Reste le fichier SIRENE de l'INSEE, celui auquel il est habituellement fait référence, pour évaluer les effectifs d'établissements et de salariés du secteur associatif. Les résultats de l'enquête en Seine et Marne sont peu encourageants (note) à son sujet, puisqu'ils ne détectent pas moins de 30% d'erreurs dans ce répertoire d'établissements, sur ce département.

Il s'agit tantôt d'établissements non régis par la loi de 1901 ou n'offrant aucune forme d'emploi, alors qu'ils étaient sensés avoir un ou plusieurs salariés ; Tantôt de doublons, d'établissements inconnus à l'adresse indiquée, ou ayant disparus ...

.../...

(note) Ph. KAMINSKY a lui-même émis à de nombreuses occasions, ses réserves sur l'utilisation du fichier SIRENE pour le secteur associatif dont il avait fait une exploitation au niveau national.

Outre la complexité des recherches, contrôles et rappels, que suppose la correction du fichier en Seine et Marne, des inexactitudes limitent l'exhaustivité de l'enquête, même si l'excellent accueil qui lui a été réservé et le peu de refus auquel elle a donné lieu, plaident en faveur de la représentativité des résultats. Le secteur associatif restera un terrain d'enquête fragile, tant qu'aucune base statistique fiable, n'en définira clairement les contours.

Une fois ces premières difficultés écartées, il reste à prendre des précautions de langage. Il va de soi que l'association n'est pas une entreprise comme les autres, et il n'est pas question d'analyser sa situation à l'aide de concepts économiques et financiers, qui négligeraient trop sa dimension sociale. Cela tient entre autres éléments, à son mode de fonctionnement, à la spécificité de la nature de ses activités, et surtout à son objet non lucratif. Il n'est déjà pas banal pour un organisme de disposer à côté de ses ressources propres, de subventions et autres aides, émanant aussi bien de l'Etat, des Collectivités Territoriales, des organismes sociaux et même des entreprises privées. Il l'est encore moins de bénéficier d'avantages en nature.

Ceux-ci sont inappréciables lorsque l'on pense à la multitude de volontaires qui interviennent quotidiennement et bénévolement dans des associations. Mais il s'agit aussi de mises à disposition gratuites de locaux, de matériel et surtout de personnels, qui sont autant de non-dépenses substantielles pour les associations.

Lieu de rencontre du travail marchand et non marchand, l'association est aussi un lieu d'accueil d'emplois. Elle est donc un employeur différent des autres, ce qui se répercute directement sur la nature des emplois qu'elle est à même d'offrir. Chaque secteur d'activités associatives a ses propres spécificités, et les emplois peuvent y être tantôt particuliers du point de vue des statuts, de la durée des contrats, du temps de travail ou plus généralement des conditions d'emplois.

Les formes particulières d'emplois sont si répandues dans le secteur associatif, qu'elles finissent par perdre leur caractère discriminant. L'expérience montre d'autre part que plus un emploi est atypique, plus les associations ont tendance à oublier son existence lorsqu'elles font le décompte de leurs emplois.

Elles opposent spontanément leurs emplois permanents à leurs emplois non permanents, qu'il est ainsi plus aisé de quantifier séparément. Est considéré comme permanent, le salarié qui travaille tout au long de l'année dans une association, et ceci indépendamment de sa durée de travail et de la nature du lien salarial qui l'unit à l'association. Les non-permanents se définissent a contrario, et regroupent un ensemble hétérogène de stagiaires, salariés embauchés pour des durées déterminées de vacataires, d'intérimaires, de travailleurs indépendants. C'est cette dichotomie "permanent - non permanent" que nous reprenons pour exposer les résultats.

2 - QUELQUES CARACTERISTIQUES SPECIFIQUES DES EMPLOIS PERMANENTS

Les 6040 emplois permanents repérés dans l'enquête se répartissent de façon très inégale suivant les secteurs d'activités et les groupes qui les composent. Nous reproduisons en annexe le graphique de la distribution des établissements et des emplois. Il fait ressortir la prédominance du secteur des soins et services sociaux (44% des établissements et 71% des emplois), la place modeste du secteur de l'animation (28% et 8%) et le rôle souvent oublié de quelques activités hétéroclites rassemblées dans le secteur "vie économique et sociale" (28% et 21%).

La répartition des emplois dans les secteurs et groupes d'activités, marque profondément la structure de ces mêmes emplois.

- 71% des emplois permanents sont occupés par des femmes. Elles occupent les 2/3 des emplois dans la plupart des groupes d'activités, les 3/4 des emplois des activités sanitaires et curatives et 99% des emplois des services d'aide et d'accueil, où sont regroupés les services d'aides ménagères.

L'importance du taux de féminité est à rapprocher de la nature des activités associatives. Celles-ci supposent de soigner, éduquer, aider, enseigner ... des populations spécifiques ou en difficultés : malades, femmes, jeunes, enfants, handicapés, personnes âgées, immigrés. Ces fonctions sont souvent occupées par des femmes, par goût ou par tradition.

La moitié des emplois offerts dans les associations sont des emplois de type social ou d'assistance (16%), éducatif (11% au sens d'éducateurs), médical et para-médical (9%), d'enseignement (8%) et d'animation (6%). Les femmes sont majoritaires dans toutes ces fonctions et la proportion d'hommes varie de 4 à 40%, du personnel social au personnel éducatif. Les autres emplois ont trait à l'administration ou la gestion (16% d'emplois dont les 3/4 sont occupés là aussi par des femmes); enfin 25% ressortissent à des services généraux. Ceux-ci sont très importants dans les grands établissements de soins et d'hébergement, ou d'enseignement et d'insertion, dès qu'ils fonctionnent en internat. Le personnel de service, plus couramment féminin y est plus nombreux que le personnel ouvrier.

Il reste 9% d'emplois pour handicapés, travaillant dans les centres d'aide par le travail, largement financés par le ministère de l'Emploi. Leur présence nous fournit le 1er indice de la spécificité des emplois dans le secteur associatif.

Les contours des emplois sont quelquefois trop flous pour qu'il soit possible de déterminer si un individu présent dans une association peut-être considéré comme salarié par celle-ci.

- La diversité des statuts des salariés crée un certain imbroglio juridique dans ce secteur. En considérant l'association comme un lieu d'accueil d'emplois, nous prenons le parti d'incorporer dans ses effectifs toutes les personnes qui y travaillent, même lorsqu'elles ne sont pas à sa charge financièrement. Ce point de vue nous permet de saisir la complexité des situations.

On peut évaluer à plus de 30% la proportion de personnel dans notre échantillon dont le statut est particulier. Il arrive que plusieurs organismes cofinancent un même poste de travail, ou qu'ils complètent systématiquement la rétribution d'un travail. Dans d'autres cas et chaque fois qu'il y a mise à disposition de personnel, l'organisme financeur est tout simplement distinct de l'organisme employeur.

Les emplois cofinancés par plusieurs organismes sont les plus nombreux. Concrètement, il s'agit des ouvriers handicapés dont il vient d'être question : tout à la fois salariés et bénéficiaires, quel est leur statut réel? Ici et là, des postes d'animateurs, financés par de multiples organismes (par le biais du FONJEP), et surtout de nombreuses aides ménagères (12,5% des emplois). Celles-ci se trouvent dans une

relation de dépendance vis-à-vis de plusieurs employeurs : des organismes sociaux complètent leur rémunération à hauteur des possibilités des personnes âgées bénéficiaires. La participation de ces dernières leur donne ainsi un droit de regard sur la quantité et la qualité des services rendus. Mais cela implique aussi que les associations gestionnaires des services d'aides ménagères, n'ont pas toujours d'emprise réelle sur la situation de leurs salariés.

Les autres cas de financement externes de postes (8%) sont très divers, tant à cause de leurs origines et de leurs destinataires, que par les modes d'intervention : Mises à disposition des municipalités d'associations ou même d'entreprises, mais aussi de l'Administration et de l'Education Nationale. A titre d'exemple, ce dernier ministère finance les postes d'enseignants dans les écoles privées sous contrat, sans qu'il s'agisse à proprement parler de mises à disposition, tandis qu'il détache du personnel dans des associations d'éducation populaire. Les salariés mis à disposition d'une association, reçoivent souvent de la part de celle-ci un complément de salaire. Là encore, des employeurs multiples, principaux et secondaires, accroissent la confusion dans la nature des liens salariaux.

D'une façon générale, la présence de nombreux statuts spécifiques est un obstacle à une bonne comptabilisation des salariés du secteur associatif. Un point de vue trop legaliste, risque de conduire autant à une sous estimation qu'à l'oubli de certains types d'emploi.

- L'importance du temps partiel constitue un autre facteur, de nature à fragiliser le concept de permanent. Nous ne disposons d'information à ce sujet que pour les petites associations, celles qui offrent de 1 à 15 emplois (58% de l'échantillon). La tendance qu'elles révèlent est suffisamment marquée pour affirmer qu'elles traduisent un phénomène général dans le secteur associatif. Ce résultat n'est-il pas à rapprocher de l'importance du taux de féminité?

Dans ce sous-échantillon, 39% du personnel travaille à temps partiel, 20% des hommes et 48% des femmes. Ces proportions recouvrent toutes les situations où la durée hebdomadaire du travail est inférieure à 33 heures, y compris lorsqu'elle est variable.

Les horaires sont en fait très dispersés et débordent largement des normes du mi temps, 3/5è ou 4/5è du temps. Ils semblent témoigner d'une certaine souplesse dans l'aménagement du temps de travail. La moitié des secrétaires travaillent à temps partiel, ainsi que la moitié du personnel de service. Les emplois d'encadrement "classiques" s'exercent le plus souvent à temps plein. Par contre, dès qu'un emploi a un caractère "spécialisé" (éducateur, animateur, médecin, personnel social ...), il s'exerce plus volontiers à temps partiel et la durée du travail varie selon la nature de la spécialité. Ce sont les éducateurs qui travaillent le plus en moyenne (38 heures), suivis des animateurs et puis des professions à caractère social. La durée moyenne du travail des aides ménagères est de 21 heures. Dans d'autres cas elle est variable parce qu'elles travaillent à la demande.

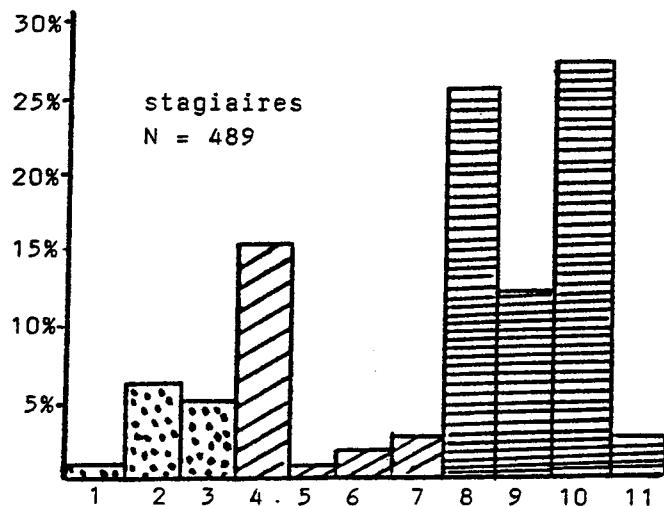
La situation des aides ménagères, résume à elle seule tous les particularismes de l'emploi dans le secteur associatif, dont elle offre en quelque sorte la caricature : emploi féminin à 100%; qui s'exerce presque exclusivement à temps partiel, dont les salaires peuvent varier suivant les jours, les mois et les saisons. La spécificité de leur statut est renforcée par celle de leurs conditions de travail, et par la multiplicité des lieux de leurs interventions. A quelle catégorie pourraient-elles être assimilées? A des intérimaires, mais qui seraient souvent embauchées pour des durées indéterminées? A des salariés permanents ou non-permanents? Aux deux ou à ni l'un ni l'autre sans doute, parce que leur point commun réside précisément dans le fait d'être des "inclassables".

3 - LES EMPLOIS NON PERMANENTS

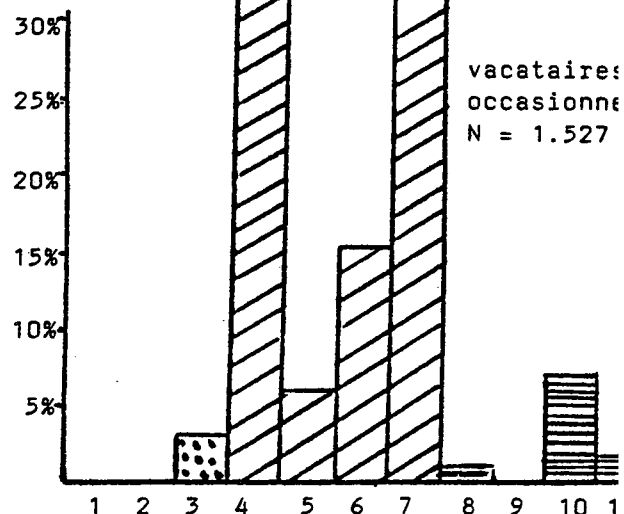
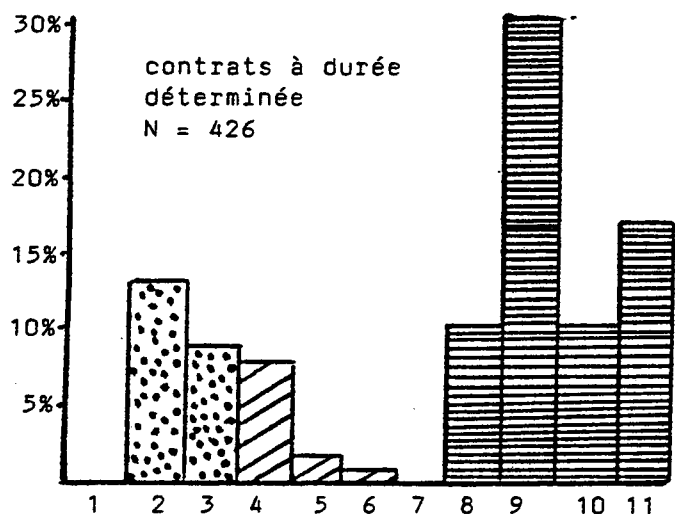
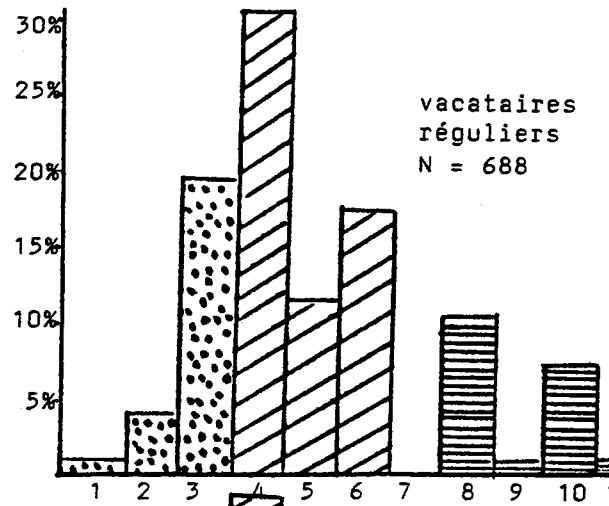
Les associations ont recours à tout un volant de main d'oeuvre non permanente pour résoudre les problèmes liés à l'irrégularité de leurs activités. Cette main d'oeuvre répond à des besoins conjoncturels ou structurels, lorsqu'une activité est trop discontinuée pour justifier la présence permanente d'un salarié.

REPARTITION DES DIFFERENTES FORMES D'EMPLOIS NON PERMANENTS SELON LES GROUPES D'ACTIVITES ASSOCIATIVES

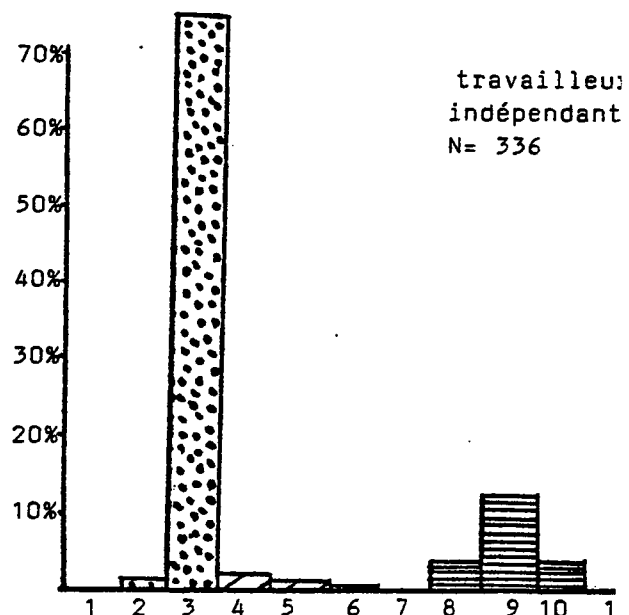
FORMES USUELLES



FORMES ATYPIQUES



1	groupes d'expression et de revend.
2	activités économiques
3	enseig.recherche.formation
4	activités socio-culturelles
5	activités artistiques et culturelles
6	activités sportives
7	activités saisonnières
8	activités sanitaires et curatives
9	activités d'hébergement
10	activités d'insertion et réinsertion
11	services d'aide et d'accueil



La juxtaposition sur le graphique de tous les effectifs employés de façon non permanente, fait ressortir leur importance, leur variété, et l'inégalité de leur distribution suivant les activités associatives. Ce dernier point, associé au rôle joué par la taille de l'association (mesurée en termes d'effectifs permanents) permettent d'opposer les formes "usuelles" d'emplois non permanents, aux formes "atypiques"(1).

Les emplois non permanents "usuels" sont occupés par des salariés embauchés pour des durées déterminées, des intérimaires (non représentés parce que trop peu nombreux), et des stagiaires. Ce sont des formes particulières d'emploi, mais usuelles dans la mesure où elles sont présentes dans la plupart des activités non associatives, et que leurs effectifs varient dans le même sens que ceux des effectifs permanents. Les plus grandes associations appartenant au secteur des soins et services sociaux en font un usage prioritaire mais non exclusif ce qui tient plus d'un effet de taille que d'un effet de secteur. Le recours aux intérimaires reste un phénomène marginal dans le secteur associatif (N=170). Celui des stagiaires est nettement plus répandu : plus du tiers des associations de l'échantillon en ont accueilli. Les stages recouvrent en fait des situations très diversifiées tout comme les embauches réalisées pour des durées déterminées. Le quart des établissements a eu recours à ces dernières, essentiellement pour remplacer du personnel ou disposer de main d'oeuvre supplémentaire. Elles ont rarement été le préalable à une embauche définitive.

Mais c'est moins sur ces formes usuelles d'emploi non permanent déjà hétéroclites dans leur contenu, que nous voudrions insister, que sur les formes atypiques. Les travailleurs indépendants, les vacataires occasionnels et réguliers, représentent 3 types d'emplois non permanents particulièrement atypiques. Ils sont surtout répandus dans le secteur de l'animation, et l'importance de leurs effectifs est indépendante de la taille de l'association qui les emploie ou les accueille (dans le cas des indépendants). Mais ce ne sont pas les seuls éléments qui attestent de leur

.../...

(1) Cette typologie est en fait le résultat d'une analyse factorielle des correspondances, mettant en présence toutes les formes d'emplois non permanents, qu'il serait trop long et trop complexe d'exposer ici.

particularité : c'est l'usage que le secteur associatif en fait qui est original. Le terme de vacataire est ambigu. Sous un même vocable, il désigne à la fois une forme de contrat à durée déterminée pour les vacataires occasionnels, et une forme extrême de temps partiel pour les vacataires réguliers.

La situation des vacataires est proche de celle des travailleurs non marchand autrement dit des bénévoles, tandis que celle des travailleurs indépendants a une plus grande proximité avec le travail au noir.

Si l'on se réfère aux résultats de l'enquête par questionnaire il y aurait eu 336 travailleurs indépendants, dont les 3/4 auraient travaillé dans une seule association. Il s'agit de conférenciers -formateurs apparaissant sur le graphique dans le groupe d'activités "enseignement, recherche, formation". Leur présence ici n'est pas fortuite, elle est exemplaire de l'utilisation de ce statut par des associations de formation professionnelle. Ailleurs, il s'agit de médecins, para-médicaux, professeurs de danse, de yoga, de quelques animateurs...

Ce tableau ne reflète pas toute la réalité. Les interviews réalisés révèlent que les effectifs de travailleurs indépendants sont largement sous estimés, dans le secteur sportif en particulier. Il est de notoriété publique que la plupart des professeurs d'équitation, de danse de tennis, de sports de combat ..., exercent à titre indépendant dans des associations qui leur prêtent ou louent des locaux. Ces "indépendants" n'apparaissent que très peu dans nos résultats, parce que les associations savent peu de choses à leur sujet ou parce qu'elles estiment ne pas avoir à faire état de leur présence, n'étant pas leurs employeurs ou sachant que leurs activités ne sont pas toujours déclarées. La présence de travailleurs au noir (les vacataires eux-mêmes ne sont pas toujours déclarés) contribue aussi à sous estimer le rôle du secteur associatif en matière d'emplois.

Les vacataires occasionnels sont très nombreux (1527) surtout dans les activités socio-culturelles et saisonnières. Les 3/4 des vacataires occasionnels sont embauchés soit pour la durée des vacances scolaires, soit pour 1 ou 2 mois l'été. Les autres le sont pour une ou deux

semaines, éventuellement plusieurs fois dans l'année (petites vacances scolaires), mais ils peuvent aussi bien l'être pour toute une saison, comme ce peut être le cas dans le secteur sportif. Si l'on évoque aussi les guides touristiques et conférenciers dont les activités sont également saisonnières, il est facile de comprendre à quel point les vacances occasionnelles recouvrent des situations diversifiées.

Un peu plus de la moitié des 688 vacataires réguliers recensés a été employée par le secteur de l'animation, mais ils sont encore 24% dans celui de la vie économique et sociale et 19% dans celui des soins et services sociaux. Leurs fonctions sont variées mais il s'agit le plus souvent de soigner, d'enseigner et d'"animer". La durée et la fréquence des vacances régulières sont naturellement très variables : de une heure par semaine (ou même par mois) au mi-temps bien rempli, et en passant par les vacances de une ou deux journées complètes par semaine, tous les cas de figure sont possibles. Ils ne sont pas considérés comme des permanents, mais au-delà d'un certain seuil de travail fourni (propre à chaque association) peut se déclencher un processus de pérennisation des emplois (transformation d'un emploi non permanent en emploi permanent). Cette remarque est d'autant plus importante qu'elle est valable aussi pour les vacances occasionnelles qui se répètent ou s'allongent pour finalement s'étaler sur toute l'année et se "permaniser".

Cela signifie qu'il n'y a pas de rupture entre le salariat permanent et non permanent, que le passage de l'un à l'autre se fait insensiblement. D'où là encore le danger d'utiliser des catégories abstraites et la nécessité de créer des concepts plus proches de la réalité associative.

A contrario, les vacataires peuvent-ils être tous considérés comme des salariés? Pour celui qui intervient épisodiquement dans une association quelques heures par mois ou quelques jours par an, que représentent les vacances? Un salaire? Un revenu secondaire? Un revenu annexé? Ou tout simplement une indemnité? Les vacances ont des significations très différentes pour les individus qui les remplissent parce que leur contribution dans leur revenu peut être très variable, et parce que tous ne leur accordent pas la même valeur. Dans cette perspective ce n'est ni le montant, ni le mode, ni la nature de la rémunération (salaires, honoraires, indemnités, avantages en nature), qui permettent de classer ces travailleurs atypiques, mais leurs propres motivations : motivations d'ordre financières ou militantes, sachant qu'elles ne sont pas incompatibles.

Il n'est pas indifférent de savoir que des individus font valoir financièrement leurs spécialités dans une association, tout en donnant bénévolement de leur temps dans une autre. Et dans une même association un travail peut être effectué indifféremment et alternativement par un salarié et un bénévole. Il arrive un moment (mais lequel?) où il n'est plus possible de parler d'emploi à propos du travail des vacataires, et les associations elles-mêmes ont des difficultés à établir clairement des différences entre leurs vacataires "indemnisés" et leurs bénévoles. Ces derniers ne sont-ils pas eux-mêmes de plus en plus souvent indemnisés?.

*

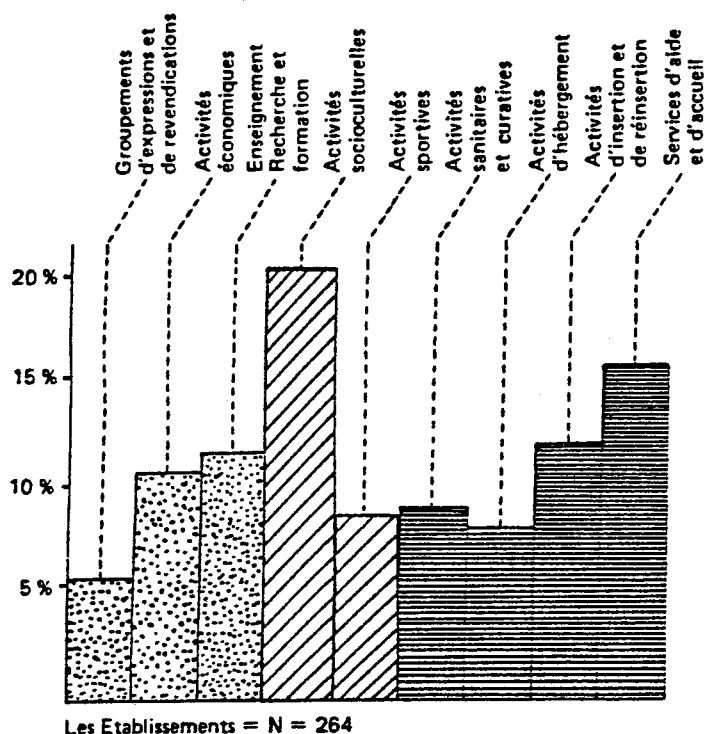
*

*

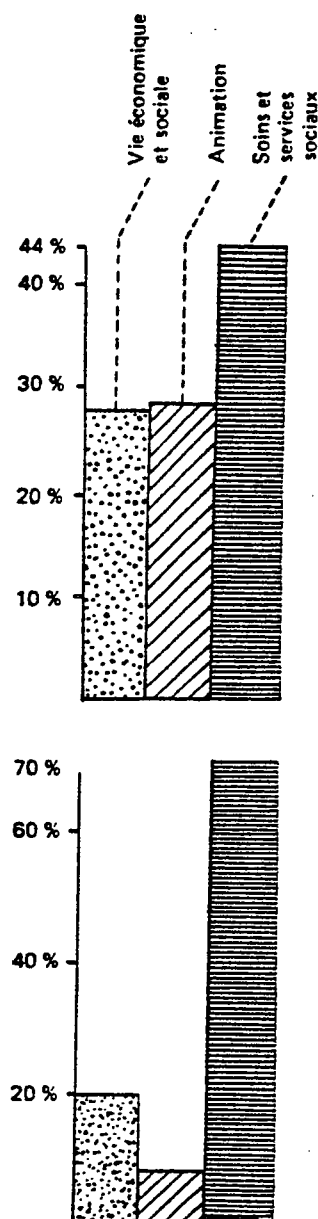
Le travail associatif s'étend donc sans rupture du salariat au bénévolat, du travail marchand au travail non marchand. Les formes particulières d'emplois permanents et non permanents entretiennent des relations étroites avec l'un et l'autre pôle d'emploi. De là les obstacles à la quantification exhaustive de l'emploi et à fortiori du salariat dans le secteur associatif, que l'enquête approfondie réalisée en Seine et Marne met bien en évidence.

REPARTITION DES ETABLISSEMENTS ET DES EMPLOIS PERMANENTS SELON LES SECTEURS ET GROUPES D'ACTIVITES ASSOCIATIVES

GROUPES D'ACTIVITES



SECTEURS D'ACTIVITES



Quelques chiffres

Les 311 établissements de l'échantillon sont fortement implantés en milieu rural, si l'on considère que près d'un établissement sur deux est situé dans une commune de moins de 5000 habitants (recensement de 1975). Plus précisément, 29% des établissements enquêtés se trouvent dans une commune de moins de 2000 habitants. 47 établissements, appartenant pour l'essentiel au secteur de l'animation, n'emploient qu'épisodiquement du personnel. Ils ne sont pas présentés sur ce graphique. Si l'on fait abstraction de leur présence, l'on s'aperçoit que le secteur associatif se compose surtout de petites unités : 42% des établissements ont de 1 à 5 salariés seulement, et parmi ceux-ci, les établissements de 1 à 2 salariés sont majoritaires. 22% des établissements emploient de 6 à 15 personnes et 25% de 16 à 49. Il reste 11% d'établissements d'au moins 50 salariés, et le plus important offre quelques 557 emplois. Il appartient, comme d'une façon générale les plus grands établissements, au secteur des soins et services sociaux.