

Gilles GATEAU

SEMINAIRE D'ECONOMIE DU TRAVAIL

1985

Contribution au Colloque de l'ADDES  
"EMPLOI ET ECONOMIE SOCIALE" Juin 1985 -

DE L'EMPLOI AU TRAVAIL ASSOCIATIF :

REFLEXIONS SUR LA NOTION D'EMPLOI DANS LES ASSOCIATIONS

La mesure de l'Economie Sociale dans l'optique du futur compte satellite, oblige à un recensement et à une évaluation des opérations économiques de ses agents (Associations, Coopératives, Mutuelles) et donc des moyens qu'ils mobilisent pour la réalisation de leurs activités. L'emploi apparaît, bien sûr, au premier rang de ces moyens.

Cet intérêt marqué à une meilleure connaissance de l'emploi dans l'Economie Sociale pour une meilleure connaissance de l'Economie Sociale se double d'une autre préoccupation : la crise et le chômage, les difficultés d'insertion des jeunes, justifient une attention particulière aux initiatives et aux pratiques nouvelles en matière d'emploi. Ici, c'est l'emploi, qui intéresse, non plus comme moyen mais -pourrait-on dire- comme une finalité, une contribution spécifique de l'Economie Sociale, une réponse à un besoin social. S'agissant de l'emploi, les associations sont «une fois encore» bien mal connues, et leurs spécificités apparaissent comme autant d'obstacles à l'approche statistique.

Cette contribution présente quelques réflexions sur les incertitudes et les limites d'une approche basée sur les concepts classiques de l'emploi, avant d'avancer quelques hypothèses sur les liens qui unissent, dans les associations, emploi salarié, formes "atypiques" et travail bénévole.

I L'EMPLOI DANS LES ASSOCIATIONS
----------------------------------

Si l'emploi associatif est probablement aussi ancien que les associations elles-mêmes, l'attention particulière qui commence à lui être portée est extrêmement récente.

Jusqu'en 1980, en effet, nous ne possédions aucune "approximation" de son volume (1), et les premières études partielles sur la nature et la structure de cet emploi sont encore plus récentes (2), (3), (4).

Cet intérêt nouveau de la part des économistes accompagne la remise à l'honneur des thèmes de l'Economie Sociale, conséquence de la crise profonde - crise économique et crise de civilisation - que nous vivons. La reconnaissance de l'Economie Sociale, comme l'appréciation des forces et des faiblesses de son développement actuel, passe alors, comme c'est souvent le cas, par une délimitation et une mesure statistique.

L'emploi, rangé tout à la fois du côté des "moyens" et du côté des "finalités", n'échappe pas à cette volonté.

a) Les outils statistiques existants

Les sources statistiques sur l'emploi en France renvoient à un certain nombre de catégories, se rapportant tantôt aux caractéristiques de la main-d'oeuvre, tantôt aux caractéristiques des emplois qu'occupe cette main-d'oeuvre. On distingue ainsi entre hommes et femmes, français et étrangers, actifs et inactifs, salariés et non-salariés, secteur d'activité agricole, industriel ou tertiaire, privé et public, etc.

S'il présente des lacunes, en particulier aux frontières de ces catégories, et s'il fait naturellement l'objet d'une perpétuelle adaptation aux évolutions de la société, cet appareil statistique satisfait à une bonne connaissance de l'activité et de l'emploi (5).

Cependant, les différentes informations que nous fournissent ces statistiques, qu'il s'agisse du Recensement Général de la Population, de l'Enquête Emploi de l'INSEE ou des estimations annuelles de l'UNEDIC, ne nous permettent pas d'isoler les effectifs salariés du secteur associatif :

- Le découpage des effectifs par secteur d'activité appliqué à une nomenclature fonctionnelle dite NAP (Nomenclature d'Activités Professionnelles), se réfère à la nature de cette activité, quelle que soit la forme juridique sous laquelle elle est exercée. Ainsi, par exemple, on trouvera sous le poste "services non marchands" (environ 3,5 millions de salariés en mars 1983) une part sans doute importante des salariés d'associations, mais aussi des agents de l'Etat ou des collectivités territoriales, etc.
- Là où elle est faite, la distinction secteur public / secteur privé range dans ce dernier la plupart des salariés d'associations, sans les distinguer des autres, et dans le secteur public les fonctionnaires mis à disposition.
- La ventilation des effectifs selon la taille des établissements ne distingue pas non plus le "lucratif" du "non lucratif".

La mesure de l'emploi associatif ne pouvant donc pas s'appuyer directement sur ces sources, il nous faut alors trouver d'autres voies.

La première consiste à partir de l'existant, fût-il mal adapté à l'objectif poursuivi. C'est ainsi que P. KAMINSKI a utilisé le fichier SIRENE (Système Informatique pour le Répertoire des Entreprises et des Etablissements) de l'INSEE comme base de recensement des établissements et des effectifs salariés du secteur associatif (6). Le caractère d'estimation des chiffres ainsi obtenues a maintes fois été souligné, notamment par P. KAMINSKI lui-même.

En effet, si ce répertoire - qui permet, rappelons-le, de recenser les associations qui emploient au moins un salarié et / ou ont acquitté un impact au cours des cinq dernières années - est à ce jour le seul outil utilisable de par son caractère "exhaustif", il n'est pas à manier sans précautions. Ainsi, les utilisateurs de SIRENE (2), (3) soulignent, concernant les associations, que :

- . les effectifs ne sont pas régulièrement mis à jour et en particulier, on suit mal les évolutions et les cessations d'activités.
- . l'affectation du code juridique "Loi de 1901" (ou Loi de 1908 en Moselle, Haut-Rhin et Bas-Rhin) prête parfois à confusion. Ainsi, de nombreux établissements scolaires ou hospitaliers appartenant à des congrégations sont classés "X", c'est-à-dire dans la catégorie juridique "divers".
- . seuls les emplois salariés ayant fait l'objet d'une déclaration aux URSSAF, y sont répertoriés ...

La confrontation des données obtenues de SIRENE avec d'autres fichiers, en particulier le Fichier des Grands Etablissements de l'INSEE (comprend les établissements qui ont eu plus de 50 salariés) permet de mesurer les limites de son utilisation. Ce travail de rapprochement effectué par P. KAMINSKI a permis de constater de très nombreux écarts. Le même travail de recouplement, effectué par l'OREAM Lorraine en préalable à leur étude a conduit à d'importantes rectifications. L'utilisation sur le terrain, par E. MARCHAL, du fichier SIRENE comme base de sondage a mis en évidence un taux d'erreur de 35 %.

Autre voie possible, partant toujours de l'existant : rassembler et centraliser les données éparses sur l'emploi en provenance des associations elles-mêmes. De nombreuses fédérations associatives, syndicats d'employeurs associatifs possèdent en effet des chiffres concernant leurs propres salariés (7). Une telle démarche, jamais entreprise de façon systématique, se révélerait sans doute extrêmement hasardeuse :

- . La couverture du champs associatif ne serait pas assurée de façon exhaustive, toutes les associations rémunérant du personnel n'étant pas forcément parties prenantes d'un regroupement (en particulier les petites);
- . Les risques de double comptabilisation seraient sans doute difficiles à éviter, en l'absence d'une très bonne connaissance des circuits et des réseaux inter-associatifs.

Cependant, la collecte de telles données offre un grand intérêt à nos yeux, à la fois comme "ordre de grandeur" permettant de tester la validité d'estimations plus globales et comme approche "sectorielle" de l'emploi partant d'une partition interne au mouvement associatif.

Enfin, l'analyse fine de certaines données partielles, appréhendant tel ou tel secteur d'activité à travers un découpage institutionnel (Ministères essentiellement) peut nous apporter certains compléments d'information (8).

#### b) Sortir de l'approximation

Si la mesure de l'emploi salarié dans les associations se révèle donc problématique, en l'absence d'appareil statistique adéquate, sommes-nous condamnés à l'approximation ?

Les voies, pour en sortir, passent forcément par une amélioration des bases existantes, à défaut de la construction d'un nouvel appareil de saisie. Celui-ci, en effet, s'il est appelé de ses vœux par bon nombre de ceux qui souhaitent voir enfin reconnue avec précision la contribution des associations à l'emploi, n'est pas pour demain. Qui plus est, notre ignorance du nombre des associations existantes, que soulignait ici même E. ARCHAMBAULT (9), constitue un obstacle de taille à une enquête directe du type "recensement auprès des associations". Et cet obstacle n'est pas le seul, tant il est vrai que les associations apparaissent "rebelles" à nos catégories statistiques usuelles.

En ce qui concerne les bases existantes, c'est-à-dire essentiellement SIRENE, la multiplication des enquêtes partielles, du type de celles menées en Lorraine et en Seine et Marne (2), (3), peut nous aider sans doute à améliorer cet outil, ou plus exactement à nous montrer comment s'en servir. Le "nettoyage" systématique du fichier par confrontation avec des données recueillies localement améliore sensiblement la base de sondage, sans toutefois bien sûr supprimer les biais.

Quoi qu'il en soit, la réflexion engagée doit se poursuivre; l'observation de ce qui se fait à l'étranger peut également nous aider à élargir le champ de cette réflexion. L'expérience canadienne est à cet égard fort intéressante, puisqu'elle nous suggère une approche radicalement différente de la mesure de l'emploi associatif.

c) L'expérience canadienne

La Loi de 1901 n'existe pas bien sûr au Canada, et le champ d'étude dont il est question ici recouvre ce que Statistique Canada dénomme tour à tour secteur volontaire, secteur bénévole ou organismes de charité. Sans doute, ce champ ne recouvre-t-il pas exactement celui de nos associations Loi de 1901. Comment d'ailleurs pourrait-il en être autrement ? Mais si la notion de mouvement associatif renvoie à des réalités quelque peu différentes dans le mode d'organisation sociale, il s'agit comme en France d'organismes privés à but non lucratif, et l'approche comparative semble pertinente.

Dans une enquête nationale (10) réalisée en 1980, Statistique Canada a répertorié 39.965 organismes enregistrés, répartis en six catégories :

- organismes de bien-être	( 12 % )
- organismes de santé	( 5 % )
- organismes d'enseignement	( 8 % )
- organismes religieux	( 60 % )
- organismes communautaires	( 11 % )
- autres organismes	( 4 % )

L'étude des états financiers de ces organismes, niveau et structure de leurs ressources et de leurs dépenses, visait à démontrer l'importance de la contribution du secteur volontaire à l'Economie Canadienne. Ainsi, les revenus totaux tirés de toutes sources (bénévolat exempté) par ces associations s'élevaient en 1980 à 5,84 milliards de dollars, compte non tenu des hôpitaux et des établissements d'enseignement, soit en moyenne 146.000 dollars par organisme. Les dons privés, en provenance des particuliers ou des

entreprises, et qui transitent souvent par des organismes spécialisés comme United Way / Centraid, constitue pour le secteur volontaire pris globalement la première source de revenus (43,6 %), suivi des subventions publiques (22,8 %), de la vente des services (22,5 %) et autres ressources (10,7 %).

Mais c'est à partir de la ventilation des dépenses que David P. ROSS, à l'instigation du Secrétariat d'Etat, a pu réaliser une estimation du nombre d'employés rémunérés dans le secteur bénévole. Nous n'évoquons ici que cet aspect de l'étude qui portait plus largement sur les dimensions économiques des organismes de charité enregistrés et du bénévolat (11).

L'étude sur les états financiers permettent de connaître la répartition des dépenses, et donc la masse salariale globale, qui représente en 1980 1,55 milliards de dollars (soit 29 % des dépenses).

Pour obtenir le nombre d'employés à partir de la masse salariale, ROSS a divisé celle-ci par la rémunération estimative des employés travaillant dans les organismes de charité. La rémunération retenue correspond à celle qui était offerte dans le secteur des services au Canada en 1980 (comprenant les services communautaires, personnels et commerciaux), soit 10.980 dollars par année (le salaire minimum se situant aux alentours de 7000 dollars).

Posant l'hypothèse que les taux de salaires dans le secteur volontaire suivent la tendance générale des taux de salaires de chacune des provinces cette "rémunération estimative" tient compte des disparités provinciales, importantes pour un pays comme le Canada.

Le nombre de postes rémunérés à plein temps ainsi calculé s'élève à 142.590, soit une moyenne de 3,5 plein temps par organisme.

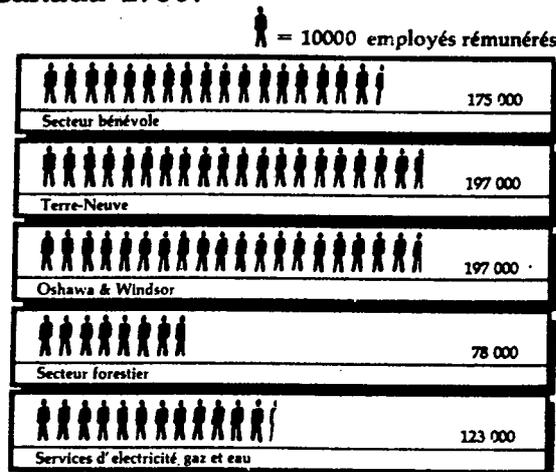
Cependant, ce chiffre ne permet pas d'estimer le nombre total de travailleurs dans le secteur volontaire, du fait de l'existence du travail à temps partiel.

En l'absence de données portant directement sur l'emploi, c'est encore par une mesure détournée que ROSS estime le nombre total de salariés :

En 1980, 23 % des travailleurs du secteur des services communautaires, commerciaux et personnels occupaient au Canada des postes à temps partiel. En appliquant ce taux à la main-d'oeuvre dans les organismes de charité enregistrés, les 142.590 emplois à temps complet représenteraient 174.830 emplois rémunérés, soit 4,3 par organisme.

Ce chiffre correspond à environ 1,6 % de la population active canadienne et à presque le quart des fonctionnaires à tous les niveaux de gouvernement.

### Comparaison du nombre d'employés dans le secteur bénévole avec le nombre d'employés d'autres secteurs économiques et de différentes localités, Canada 1980.



SOURCE (11)

La méthode utilisée, très différente, on le voit, de celles mises en oeuvre chez nous, ne nous est pourtant pas inconnue. Elle s'apparente en effet à celle utilisée en France par l'Etat lui-même pour connaître ses propres effectifs salariés (12). C'est en effet par le truchement des fichiers de payes que celui-ci opère le recensement de ses agents.

Cette approche estimative du nombre de l'emploi dans le secteur volontaire au Canada présente bien sûr des limites et paraît, en l'état actuel de nos connaissances sur le secteur associatif, impossible à transposer en France :

- Elle suppose connu avec précision le nombre des associations employeurs, ainsi que la structure de leur budget ce qui, comme nous l'avons souligné, est loin d'être le cas (9).
- Elle repose sur l'attribution d'un "taux de salaire estimatif" calculé en référence à celui des services, hypothèse difficilement acceptable du fait tout à la fois de la disparité des activités associatives et de la spécificité probable des niveaux de salaires rapportés à la qualification dans nombres d'associations.
- De même, en ce qui concerne le pourcentage de travail à temps partiel, rien ne nous permet d'affirmer a priori que ce taux est identique dans le secteur associatif et dans celui des services.

d) Les données d'ensemble : une première "mesure"

Une fois précisé ce contexte global, dans lequel s'inscrivent les approches quantitatives de l'emploi associatif menées ces dernières années, l'examen des principaux résultats obtenus permet une première "mesure".

Obtenus à l'aide du fichier SIRENE, les "chiffres Kaminski" (6) ne comptabilisent que les effectifs salariés par les associations, ce qui constitue, ainsi que nous le verrons, une double limitation.

- D'une part, effectifs salariés par les associations et effectifs salariés dans les associations ne sont pas exactement deux notions identiques, du fait de l'existence de procédures de "mise à disposition" de personnel de l'Etat ou des collectivités locales dans celles-ci.

- D'autre part et surtout, cette mesure se rapporte à une définition de l'emploi salarié "normal" dont on verra qu'il n'est précisément pas forcément la norme dans toute une partie du secteur associatif.

Pour autant, ces chiffres sont les seuls données d'ensemble que nous possédons aujourd'hui. Au 1er janvier 1982, il y aurait 710.847 salariés dans les associations.

ASSOCIATIONS	NOMBRE D'ETA- BLISSEMENTS	NOMBRE DE SALARIES
Aucun salarié	68.469	-
de 1 à 10 salariés	58.823	160.515
plus de 10 salariés	13.474	550.322
TOTAL	140.766	710.837

Source : (6)

Ce chiffre représente environ 3 % de la population active, 4 % de la population active salariée, 10,6 % des effectifs salariés du secteur des services (marchands et non marchands), ou encore l'équivalent de près du quart de l'ensemble des agents de l'Etat, pour donner un ordre de grandeur.

L'emploi salarié dans les grandes associations (plus de 50 salariés) a fait l'objet d'une approche spécifique, grâce au Fichier des Grands Etablissements INSEE, qui permet de retracer l'évaluation de cet emploi de 1971 à 1980. L'emploi y aurait crû, sur ces 10 années, de plus de 44% (13).

Ce dynamisme dans la création d'emploi, même s'il a tendance à fléchir sur la période 1976-1980 se retrouve dans les enquêtes régionales ou locales dont nous disposons.

Ainsi en Lorraine, où l'emploi régional est en forte dépression du fait de la profonde recession industrielle qui y sévit, la croissance des emplois associatifs - toujours mesurée dans les seuls grands établissements - a été très forte de Janvier 1975 à Janvier 1982 : + 6 004 emplois, soit une augmentation de 51% (dans le même temps, l'ensemble des grands établissements lorrains perdaient 53 451 emplois, soit une baisse de 10%).(3).

L'OREAM (Organisation régionale d'Etudes et d'Aménagement de la Lorraine) à l'origine de cette étude, a renouvelé celle-ci en 1983 pour l'année 1982 : la croissance continue, avec un gain de 505 emplois (+3%) (14).

Les premiers résultats d'une enquête en cours, également en Lorraine, à l'instigation du CLEJ (Centre Lorrain de l'Enfance et de la Jeunesse), du GREE (Université de NANCY II) et de la Direction Régionale de l'INSEE, confirment cette tendance (15).

En Seine et Marne, l'enquête conduite par E. MARCHAL et I. KENDEL au cours de l'année 1982 fait état de 1 137 créations d'emplois permanents de 1980 à 1982, soit un taux d'accroissement des effectifs de l'ordre de 20,7% (2).

Taux de croissance élevés, y compris dans les grands établissements, qui semblent aller à contre courant de la tendance générale de contraction de l'emploi, importance numérique de la population employée dans les associations (environ 4% de la population active salariée), semble être les deux traits principaux qui ressortent d'une analyse strictement quantitative, globale, basée sur les concepts "classiques" de l'emploi. Or les limites d'une telle approche ne tiennent pas qu'à "l'imperfection" des instruments de mesures...

## II - L'ECLATEMENT DE LA NOTION D'EMPLOI.

Au delà des incertitudes liées aux instruments statistiques dont nous disposons, une approche purement quantitative ne peut satisfaire ni à la compréhension des phénomènes d'emploi dans les associations, ni à la mesure de la contribution du mouvement associatif à la vie économique de notre pays.

Les concepts classiques de l'emploi, dès l'instant où nous élargissons un peu notre champ d'observation, apparaissent en effet mal appropriés à toute une part de l'activité associative.

Là, comme souvent, ce sont les études de terrain qui nous permettent d'y voir plus clair : les enquêtes en cours (15) (16) ou dont nous disposons (2) (3) (4) (17), se rejoignent en effet pour montrer que l'emploi associatif présente des traits caractéristiques qui interrogent ces concepts classiques de l'emploi :

- les formes atypiques apparaissent dominantes,
- le travail gratuit (bénévolat) est une composante très souvent présente,
- les fonctionnements collectifs du travail unissent ces différentes formes et impriment à l'emploi lui même des traits particuliers.

a) Les formes particulières de l'emploi associatif.

Ici la grande diversité du secteur associatif nous oblige à la prudence. On trouve en effet sous le label de la loi de 1901 des regroupements extrêmement différents, qui vont des "quasi-entreprises" (le PMU par exemple) aux "quasi-administrations" (ASSEDIC, ou encore les Observatoires Régionaux de l'INSEE, etc...). Si ce type d'associations sont de fait classées dans la sphère "Economie Sociale", les pratiques d'emploi qui y prévalent peuvent difficilement être considérées comme "représentatives". Aussi nous nous centrerons sur les associations qui - même si elles sont très différentes entre elles - ne sont pas totalement "déconnectées" de l'esprit de la loi de 1901, autrement dit dans lesquelles existe un minimum de vie interne et un projet "militant" (au sens le plus large).

L'emploi "typique", ainsi défini par rapport à un ensemble de normes et de règles institutionnelles, présente un certain nombre de caractéristiques :

- c'est un emploi salarié,
- ce lien salarial est ferme (il s'exerce sur un contrat à durée indéterminée)
- il est a plein temps
- il relève d'un employeur unique.

L'emploi associatif, lui, présente bien souvent des traits caractéristiques qui l'éloignent de ce modèle, au point que la norme devienne pratiquement l'exception.

- La rémunération versée ne prend pas forcément la forme d'un salaire.

Les associations, en particulier dans le domaine des activités socio-culturelles, éducatives ou sportives, emploient un grand nombre de vacataires, de façon permanente ou occasionnelle (professeurs, formateurs, animateurs, soignants, etc...).

Elles accueillent des stagiaires, souvent rémunérés en tant que tel par l'Etat ou par l'Association (Educateurs, animateurs, gestionnaires etc..TUC, qui ont le statut de stagiaires de la formation professionnelle).

Elles accueillent également des travailleurs indépendants, directement rémunérés pour leurs services et parfois lorsqu'elles y sont habilitées, des objecteurs de conscience, des TIG (Travaux d'Intérêt Général, peine de substitution) etc...

Il arrive également que la rémunération prenne une forme non monétaire : paiement en nature, échanges de services... sans parler du travail au noir.

Il est extrêmement difficile de saisir, et plus encore de dénombrer, ces emplois à la frontière ou hors du salariat.

Dans son enquête en Seine et Marne. E. MARCHAL en identifie plus de 3 000 (688 vacataires réguliers et 1 527 occasionnels, 336 travailleurs indépendants et 489 stagiaires) à rapporter aux quelques 6 000 salariés de façon permanente ou non (rapport de 1 à 2,2). Etudiant l'emploi en 1982 dans le secteur associatif lorrain, le CLEJ fait état de 4 500 "emplois précaires" (total qui inclue les salariés sur contrats à durée déterminée) dans son échantillon pour environ 11 800 salariés permanents (rapport de 1 à 2,6). Il est à noter que ces emplois ne sont pas répertoriés par SIRENE.

- Le lien salarial, lorsqu'il est défini, ne s'inscrit pas toujours dans une durée indéterminée : contrats à durée déterminée, mais aussi parfois instabilité de l'emploi occupé dans l'association pour d'autres causes : cas des fonctionnaires en détachement ou mis à disposition, des travailleurs de CAT, des jeunes des entreprises intermédiaires, des permanents sur mandat, ...

- Le travail à temps partiel semble très répandu dans le secteur associatif, et sur une plage horaire extrêmement étendue, qui va de quelques heures par semaines aux 32 heures qui le définissent légalement. Qui plus est, en fonction de la nature même de l'activité exercée, les horaires ou la durée de travail peuvent varier d'une semaine à l'autre, d'un mois à l'autre (cas des services à domicile par exemple).

Le travail à temps partiel concerne 39% du personnel permanent des petites associations (de 1 à 15 salariés) en Seine et Marne, environ 30% des emplois permanents dans l'échantillon du CLEJ en Lorraine, 53% du total des emplois d'après une étude réalisée par la FONDA l'an dernier auprès d'un échantillon particulier d'associations petites et moyennes (17).

- Enfin les emplois ne relèvent pas toujours d'un employeur unique et clairement identifiable. Il en est ainsi des agents de l'Etat ou des collectivités locales mis à disposition des associations, ou inversement (cas de l'AFPA par exemple), des clerks, des co-financements (poste FONJEP, travailleurs de CAT, etc..) des postes à autorisations budgétaires, des procédures de complément de salaire (aides ménagères, etc..) des multi activités, etc..

Ces postes à statut particuliers représentent environ 30% de l'échantillon dans l'enquête en Seine et Marne.

Déjà cette première énumération nous laisse entrevoir l'extrême disparité des situations d'emploi. Les contours de celui-ci deviennent plus flou, et ce d'autant plus que :

- les frontières entre catégories ne sont pas clairement marquées. Ainsi par exemple, trouvera-t-on des travailleurs à temps très partiel - quelques heures par semaines - qui bien que salariés sont plus proche de certaines catégories de vacataires réguliers (du point de vue de leurs conditions de travail ou de rémunération) que des travailleurs à temps partiel proches du plein temps.

- Le cumul des "particularités" vient encore renforcer le caractère "atypique" de l'emploi : profil des postes qui impliquent une alternance saisonnière de temps plein et de temps partiel (dans le domaine des loisirs par exemple), co-financement sur des contrats à durée déterminée, etc...

Ce qu'une bonne connaissance du milieu associatif nous permet de saisir intuitivement, et que les enquêtes sur le terrain tendent à prouver, c'est que ces formes particulières d'emplois, cette coexistence dans les associations de statuts particuliers, constitue un phénomène majoritaire dans une grande partie du secteur associatif, et il convient donc de s'interroger sur sa signification.

Plus encore <sup>que</sup> l'absence de structuration du milieu associatif, c'est cette hétérogénéité des conditions d'emplois qui constitue un sérieux obstacle à une démarche quantitative de dénombrement des "emplois" associatif. Où se situent les limites de l'emploi ? la question se complique encore lorsque nous abordons la question du bénévolat.

b) Du bénévolat au salariat.

En effet, pour mener à bien leurs activités, les associations n'ont pas recours qu'à des salariés, ou plus largement à du personnel rémunéré : elles mobilisent aussi des bénévoles, des personnes qui concourent à titre gratuit à la production organisée de l'association. C'est même, pour la grande masse des petites associations, la seule forme de travail qui s'y réalise, et le bénévolat reste pour beaucoup, même ayant atteint une taille importante, le principal moteur de leur action. Il ne faut pas perdre de vue que l'association est avant tout lieu d'initiative, d'engagement, de participation sociale.

Bien sûr, il faut là encore nous garder d'un discours par trop "unificateur" du secteur associatif. Nombre d'associations gestionnaires - et pas des moindres - fonctionnent sans bénévoles, si l'on excepte l'obligation faite à leurs administrateurs d'assurer cette fonction à titre gratuit. Parmi celles-ci, certaines n'ont jamais, même à leur démarrage, bénéficié d'apports en travail bénévole. Mais c'est à coup sûr dans cette catégorie d'associations que nous retrouverons les plus "para-administratives" (ASSEDIC, Comités d'Expansion,...) ou les plus "para-marchandes" (Services communs d'entreprise pour l'aide à la gestion ou la médecine du travail, etc..) autrement dit les

plus éloignées de l'"esprit" de la loi de 1901, ce qui nous permet de définir a contrario l'existence du bénévolat à un moment donné de la vie de l'association, comme une "spécificité" propre à ce type d'institutions.

Or l'existence même de ce bénévolat, sa présence massive dans bon nombre d'associations, modifie profondément la perception que nous pouvons avoir de l'emploi, sous ses différentes formes, salarié et rémunéré.

Pour schématiser notre propos, disons que l'emploi salarié typique, contrat à durée déterminé, à temps plein, pour un employeur unique, etc.. cesse d'être le centre autour duquel émergerait une périphérie d'emplois atypiques, précarisés. Dans bien des cas il est un bout de la chaîne, l'autre extrémité de celle-ci étant constituée par la prise en charge bénévole de l'activité : les formes intermédiaires qui se multiplient dans cet "espace" ne s'apprécient pas alors par rapport au seul emploi salarié typique, dont elles seraient une forme "précarisée" mais doit être ressitué dans une continuum qui va du bénévolat au salariat, de l'inactivité (au sens statistique du terme) à l'activité, du "militantisme" bénévole au "professionalisme".

Ainsi dans ces états intermédiaires entre bénévolat et salariat, il est souvent difficile de dire si l'on a affaire à des "quasi-bénévoles" rémunérés ou à des "quasi-salariés" en situation précaire. La difficulté réside dans le fait qu'ils peuvent être les deux à la fois, le degré d'adhésion aux objectifs de l'association agissant de façon déterminante dans la perception de chacun de sa situation : "militant" ou "exploité".

L'interrogation de la signification économique des formes particulières de l'emploi associatif nous renvoie dès lors à des interprétations différenciées mais non exclusives :

- Si l'emploi précaire est une composante permanente, structurelle, de l'emploi associatif, il est le reflet du <sup>caractère</sup> nécessairement mouvant des réponses que le mouvement associatif apporte, par vocation, à des demandes sociales nouvelles elles-même mouvantes. Ainsi de l'initiative bénévole naissent de nouveaux métiers, dont les contenus se dessinent au travers de processus complexes, allant de l'"informel" au "formel" (les exemples abondent dans les métiers du Travail Social).

- Le recours massif à l'emploi précaire peut aussi se référer, dans toute une partie du secteur associatif, non pas tant à un mode particulier d'insertion dans l'activité, un état intermédiaire mais durable dans le processus de professionnalisation, qu'à une politique spécifique d'usage de la main d'oeuvre renvoyant à une distinction emplois primaires / emploi secondaires (18).

Si nous disons que ces interprétations ne sont pas exclusives, c'est que précisément les associations nous paraissent être un lieu original où se mêlent des logiques différentes voire contradictoires (celle du "don" et celle du marchand).

c) Le "travail associatif".

La présence du travail bénévole dans les associations, qui tient à leur nature même, permet de situer les différentes formes d'emplois associatifs dans un continuum qui va du bénévolat stricte au salariat le plus classique, contribuant à faire éclater un peu plus cette même notion d'emploi.

Nous sommes alors conduit, autant par notre souci de cerner économiquement les associations dans une perspective d'évaluation que pour comprendre les spécificités de l'emploi associatif, à tenter de construire un cadre plus large.

Le dénominateur commun de ces différentes formes bénévoles, salariés, "intermédiaires" réside dans le fait que :

- d'une part elles représentent un travail,
- d'autre part ce travail se réalise dans le cadre de l'association et en et en référence à ses objectifs.

Dès lors, nous serons tenté de parler de Travail Associatif pour distinguer et identifier : bénévolat, salariat et "formes intermédiaires" comme autant d'apports entravail que combinent les associations pour produire leurs services.

La recherche que nous avons entreprise s'appuie sur ce cadre général d'analyse, qui permet de situer la "spécificité associative", dans ses multiples

nous est difficile de tracer une limite bien précise. L'indemnisation, les formules "au pair", les remboursements de frais, les dédommagements, sont des pratiques de plus en plus courantes dans les associations. Le Conseil d'Etat, l'administration des impôts, les URSSAF en reconnaissent officiellement - pour une petite part - l'existence. Le CNVA (Conseil National de la vie Associative) a d'ailleurs fait des propositions pour "étendre ces dispositions de rémunération au profit de ceux qui encadrent et animent volontairement les associations" et "clarifier (...) la situation où se trouve le monde associatif par rapport au travail et au non travail tel que le définit très strictement le Code du Travail" (21). Une partie du travail gratuit/bénévole vient alors se "dilluer" dans le continuum du bénévolat au salariat dont nous faisons état plus haut. Par ailleurs, la notion de bénévolat repose aussi sur l'idée d'engagement volontaire, sur l'absence d'obligation. Comment alors considérer le travail gratuit réalisé par exemple par les stagiaires non rémunérés ? (éducateurs, animateurs, ...). enfin, n'oublions pas que le surtravail réalisé par nombre de permanents d'association ou encore l'acceptation de niveaux de salaires inférieurs à ceux du marché constituent aussi une forme de bénévolat.

La distinction entre travail et non-travail se révèle encore plus problématique. Nous avons parlé jusqu'ici de travail bénévole sans nous interroger sur ce qui nous permettait de qualifier cette activité de travail. Celui-ci, dans sa définition "usuelle" revêt une double dimension : tantôt il désigne l'ensemble des activités humaines destinées à produire ou à contribuer à produire ce qui est utile, tantôt il désigne une activité laborieuse, professionnelle et rétribuée. Si l'action bénévole entre bien dans le premier aspect il est exclue "à priori" du second. La norme du salariat, en instaurant un clivage temps de travail/temps de non travail, en est venue à rejeter "hors-travail" toute activité non rémunérée. Entre ces deux "dimensions" du travail, l'une très large, renvoyant à la notion d'activité humaine, l'autre plus étroite, renvoyant à un mode d'organisation sociale de la production nous pouvons toujours essayer de situer empiriquement le travail bénévole.

Le sens commun nous amène alors à qualifier le bénévolat de travail par analogie avec le travail rémunéré. Seront alors qualifiées de travail les activités qui peuvent être assimilés sous un ou plusieurs de leurs aspects, à celles réalisées par des travailleurs rémunérés : secrétaires, dactylo, travailleurs sociaux, comptables, etc... Ainsi, c'est le caractère dominant du modèle de

travail salarié qui justifie cette assimilation d'activités bénévoles à un travail (22).

Voilà bien un paradoxe : alors même que nous avons été amenés à démontrer que la norme du salariat rend difficilement compte de la complexité du "Travail Associatif", c'est par rapport à celle-ci, à défaut d'"autre chose" que nous sommes contraints empiriquement de délimiter la notion de travail !

La méthode d'évaluation monétaire de ce travail non marchand dite par "l'équivalent marchand", pour ne parler que d'elle, s'appuie sur cette assimilation (19) (20). Le critère de la "tierce personne" permet de distinguer dans le bénévolat ce qui relève du travail (ce sont les activités qui peuvent être accomplies par un tiers rémunéré) et du loisir (les activités "d'expression militante" (9) pour lesquelles il n'existe pas d'équivalent marchand). On s'efforce alors de quantifier le nombre d'heures de travail bénévole ainsi définies, au moyen par exemple d'une enquête par sondage auprès des ménages (on considèrera alors que les personnes interrogées effectuent spontanément cette distinction travail/loisirs lorsqu'elles parlent de leur travail bénévole). Au total d'heures de travail bénévole ainsi obtenu est ensuite appliqué un "taux de salaire" fictif, soit unique, soit différencié pour tenir compte des différentes qualités de travail bénévole (plus ou moins qualifié, donc à référer à un "taux de salaire" plus ou moins élevé) si l'on possède suffisamment d'informations sur la nature du travail effectué.

L'étude canadienne dont nous faisons état au début de ce texte comporte une telle opération de valorisation économique du bénévolat, réalisée à partir des données de l'enquête nationale statistique Canada sur le temps moyen consacré au bénévolat (11) (23). Le taux de rémunération utilisé est le même que celui assigné aux employés rémunérés, soit le traitement moyen de 1980 dans le secteur des services communautaires, commerciaux et personnels. La valeur monétaire du temps consacré au bénévolat ainsi calculé s'élève à près de 2 milliards de dollars, soit davantage que la masse salariale des employés du secteur communautaire (1,5 milliard) ! Au niveau plus modeste de l'association, la valorisation parfois effectuée du bénévolat permet de mesurer la sous estimation qui résulterait de son absence de prise en compte (24).

### Conclusion

La mesure de la contribution du mouvement associatif à la vie économique de notre pays, au côté des autres acteurs de l'Economie Sociale, se heurte à un grand nombre de difficultés.

Celles-ci ne tiennent pas qu'à une maigre couverture statistique ou au manque de structuration d'un ensemble extrêmement disparate, qui sont déjà des obstacles de taille : plus fondamentalement, les catégories usuelles auxquelles nous nous référons, en particulier en matière d'emploi, semblent mal adaptées aux réalités multiformes de l'activité associative.

La réflexion de fond engagée par l'ADDES sur ces questions doit nous aider à mieux cerner ces difficultés.

Au côté des travaux macro-statistiques, des enquêtes plus partielles et plus "qualitatives", placées d'emblé dans le cadre "unificateur" du travail associatif peuvent nous éclairer :

- pour une meilleure connaissance des différents apports en travail dans les associations (quelles que soient leur forme), en particulier par une avancée méthodologique sur la délimitation du bénévolat, préalable à toute quantification dans une optique comptable.
- pour une meilleure compréhension de l'emploi associatif dans ce qu'il a de spécifique. L'étude des différentes formes de travail concourant à la production des associations, et en particulier l'étude de leurs inter-relations constitue alors un "détour" nécessaire à une analyse fine de l'emploi salarié lui même, y compris en vue de se risquer à quelques hypothèses prospectives quant au développement de l'emploi dans ce secteur.

NOTES

- (1) P. KAMINSKI : "L'économie sociale : entreprises, établissements, salariés, par activités et par régions au 1er Avril 1980" Doc. Ronéo INSEE, 31 juillet 1980.
- (2) E. MARCHAL : "L'emploi dans le secteur associatif" Centre d'Etudes de l'Emploi, Dossier N°11, Décembre 1984.
- (3) OREAM : "L'économie sociale en Lorraine" Décembre 1982.
- (4) J. HORAIST : "Role économique des associations : résultats de l'enquête pilote" Direction de la Prévision, Aout 1983.
- (5) J. VACHER : "Les sources statistiques sur l'emploi" Economie et Statistique N° 78 - Mai 1976.
- (6) P. KAMINSKI : "contribution au colloque ADDES" "Des chiffres pour l'Economie sociale" 8 juin 1983.
- (7) Ainsi par exemple le Syndicat des Associations de Développement Culturel et social, le Syndicat National des Organismes Gestionnaires des Activités Educatives et Culturelles, le Syndicat National des Associations Employeurs de personnels au service des Centres Sociaux et socio-culturels, etc...
- (8) Par exemple l'enquête "Activité et personnels des établissements pour personnes handicapés ou en difficulté au 31 octobre 1982" Ministère des Affaires Sociales - Octobre 1984 .. etc...
- (9) E. ARCHAMBAULT : "Les associations en chiffres" contribution au colloque de l'ADDES - 20 juin 1984.
- (10) STATISTIQUE CANADA : "Certaines statistiques financières des organismes de charité" 1980.
- X (11) D.P. ROSS : "Quelques dimensions financières et économiques des organismes de charité enregistrés et du bénévolat au Canada" Direction Générale de la Coordination des Politiques, de l'analyse et des systèmes de gestion. Secrétariat d'Etat 1983.

- (12) A. MINCZELES et D. QUARRE : "Les agents de l'Etat" Economie et Statistique N° 147 - Juillet Aout 1982.
- X (13) INSEE : "Evolution de l'emploi salarié dans les associations 1971-1980" Note INSEE N° 320/169 Mai 1983.
- (14) OREAM : "L'économie sociale en Lorraine. L'emploi dans les grands établissements en 1982 : la croissance continue" Juillet 1982.
- X (15) P. RANGUENES et M. PENICAUD "Accroissement sensible des effectifs dans les associations" Economie Lorraine N° 28 - Octobre 1984.  
(Cet article fait état des premiers résultats d'une enquête Lorraine pilotée par le CLEJ sur l'emploi associatif).
- (16) G. GATEAU : "Le Travail Associatif" Projet de recherche - Mars 1984.
- (17) FONDA : "Pratiques de l'Emploi" Document préparatoire au colloque d'Angers 16-17 Novembre 1984 - Lettre d'information N°26 - Oct. 1984.
- (18) Dans la théorie dite de la "segmentation du marché du travail" Voir M.J. PIORE "Dualism in the Labor Market, the case of France" Revue Economique - Janvier 1978.
- (19) A. CHADEAU et A. FOUQUET : "Le travail domestique : essai de quantification" INSEE, Archives et Documents N°32 - Aout 1981.
- (20) E. ARCHAMBAULT : "La comptabilisation du travail non marchand" Séminaire Travail non marchand, Laboratoire d'Economie Sociale, MAI 80.
- (21) CNVA : Texte adopté en réunion plénière les 19 et 20 Mars 1984.
- (22) P. BOUILLAGUET-BERNARD, A. GAUVIN et J. F. GERME "Réserves de main d'oeuvre et travail non marchand" Séminaire Travail non marchand, Mai 1980.
- (23) STATISTIQUE CANADA "Apperçu du travail bénévole au Canada" Novembre 1981
- (24) G. GATEAU et A.M. BAEZA : "Le Travail Associatif" Dossier DEA - PARIS 1983.