



Simon COTTIN-MARX



François-Xavier DEVETTER

# La puissance publique est responsable du salariat associatif « atypique »

(Exemple du secteur de l'aide à la personne)

**Simon COTTIN-MARX\* - François-Xavier DEVETTER\*\***

« Dans le secteur associatif, c'est bien le salariat "atypique" qui est typique ». La sentence est sévère, mais cette citation du sociologue Matthieu Hély (2008) résume bien la situation de l'emploi dans les associations. Car si l'on regarde le monde du travail associatif comme un tout, tous secteurs d'activité confondus, ce constat est frappant. À emploi égal, les rémunérations sont plus faibles que dans le public ou le privé lucratif. Les pénalités salariales ne sont pas négligeables puisque les salaires sont plus bas d'environ 13 à 20 % selon les études. La « médiocrité » de l'emploi associatif, dans ce monde du travail où les femmes sont largement majoritaires, ne se limite pas à la rémunération. Les contrats à durée indéterminée (CDI) sont moins répan-dus dans les associations que dans le reste de l'économie : ils représentent à peine la moitié des contrats contre 88 % pour l'ensemble des salarié-es (public et privé hors intérim).

Le rapport dirigé par l'économiste François-Xavier Devetter (*et al.* 2017), à partir des données de la Direction de l'Animation de la recherche, des Études et des Statistiques du ministère du Travail (Dares), montre également que 47% des salarié-es du secteur associatif travaillent à temps partiel contre 21% des salarié-es du privé et 25% des salarié-es du public.

Pour comprendre cette atypicité de l'emploi, plusieurs travaux se sont penchés sur le monde du travail associatif (Hély, Simonet, 2013 ; Le Roy *et al.* 2019). Ils soulignent une spécificité des relations de travail dans ces « entreprises associatives » (Hély, 2009), qui ne cherchent pas à réaliser et à distribuer des bénéfices (elles sont « non-lucratives ») et qui travaillent « pour » une cause (Cottin-Marx, 2021). Ces travaux montrent aussi que « statut n'est pas vertu » : malgré le plaidoyer des organisations représentatives du monde associatif (Le Mouvement Associatif, UDES, etc.) qui clament que le monde associatif est un espace de démocratie et de travail « autrement », le monde du travail associatif est un monde du travail comme les autres. Il n'est pas prémuni contre le harcèlement, la mauvaise organisation du travail, la pénibilité du travail, etc. Cependant, cela n'explique pas l'atypicité de l'emploi. Pourquoi les conditions de travail dans le monde associatif sont (souvent) plus mauvaises que dans le secteur public ou dans le secteur privé lucratif ?

Dans cet article, nous montrons que le monde du travail associatif est très divers, qu'il regroupe une multiplicité de secteurs d'activités et que la réalité du travail est hétérogène

(entre secteurs, mais aussi parfois au sein même de ceux-ci). Nous analysons aussi que, contrairement aux travaux qui voient une « privatisation » des ressources associatives, ces dernières restent très largement publiques. C'est notamment le cas dans le secteur de l'aide à domicile que nous développons dans cette démonstration. Et en conséquence de quoi, c'est bien la puissance publique, à la fois financeuse et régulatrice du monde du travail associatif, qui est responsable des conditions de travail.

## Un monde du travail associatif : une diversité de secteurs d'activité

Parler du « monde du travail associatif » et de ses 1,8 million de salarié-es, c'est regarder les 159 000 associations employeuses comme un tout. La cohérence de cette approche tient à leur statut : ces structures relèvent de la loi du 1<sup>er</sup> juillet 1901. Cependant, faire cela, c'est rapprocher des associations qui opèrent sur une grande diversité de secteurs d'activités et qui recouvrent des réalités de travail très hétérogènes.

Pour observer cette diversité, et comparer les différents secteurs d'activité, il nous semble pertinent de regarder le monde du travail associatif par le biais des conventions collectives nationales (CCN) qui le compose.

Négociées par les organisations représentatives des employeurs du secteur et les syndicats de salarié-es, les CCN sont des « institutions sociales » (Jobert, 2000) qui ont notamment pour rôle de déterminer le périmètre d'un secteur d'activité et d'en réglementer les conditions d'emploi et de salaire. Pour les sociologues des relations professionnelles, elles ne produisent pas seulement de la régulation collective des conditions de travail, mais qu'elles sont aussi dotées des attributs de l'institution, telles la production de valeur et la légitimité. Elles donnent une identité collective aux salarié-es, conduisent à une certaine cohésion de l'ensemble des acteurs (Saglio, 1991).

En 2020, nous pouvons repérer 18 CCN « associatives » qui rassemblent 1,9 million de salarié-es. Ceux-ci ne représentent pas le total des salarié-es associatifs.

En effet, notre méthode ne permet de prendre en compte les milliers de salariés dont la structure employeuse n'est pas couverte par une branche et/ou une CCN (c'est le cas d'une partie des associations de l'humanitaire ou du secteur culturel, que nous avons cependant ajouté au tableau ci-dessous, par exemple).

Tableau : Le monde du travail associatif par ses conventions collectives nationales

Nom de la convention collective nationale	Nbr de salarié-es associatifs (au cours de l'année 2020)	Nbr de salarié-es en équivalent-temps plein (ETP) en 2020	Salaire mensuel net moyen d'un équivalent-temps plein (en euros)
<b>Secteur sanitaire, social et médico-social privée à but non lucratif</b>			
Hospitalisation à but non lucratif (IDCC 29)	435 917	330 125	2 090
Éts pour personnes inadaptées (413)	550 950	441 240	1 790
Éts médico-sociaux UNISSS (405)	6 019	4 701	1 790
Centres d'hébergement et de réadaptation sociale (783)	27 612	19 622	1 690
Centres de lutte contre le cancer (2046)	27 174	23 285	2 740
<b>Secteur de l'Aide, de l'accompagnement, des soins et des services à Domicile</b>			
Aide accompagnement, soins et services à domicile (2941)	233 243	147 464	1 520
<b>Secteur du lien social</b>			
Acteurs du lien social et familial (1261)	71 290	43 431	1 680
Ateliers et chantiers d'insertion (3016)	61 913	30 822	-
Associations Familles rurales (1031)	8 176	4 803	1 560
Missions locales et PAIO (2190)	15 918	13 461	2 030
Régies de quartier (3105)	10 376	5 837	1 580
<b>Secteur de l'animation</b>			
Animation (ex socio-culturelle) (1518)	173 568	101 419	1 920
<b>Secteur du sport</b>			
Sport (2511)	73 717	37 845	2 390
<b>Secteur de l'habitat</b>			
Foyers et services pour jeunes travailleurs (2336)	6 996	5 346	2 040
<b>Secteur du tourisme</b>			
Organismes de tourisme social et familial (1316)	11 396	5 411	1 860
<b>Secteur de l'enseignement</b>			
Enseignement privé non lucratif (3218)	72 839	54 391	2 000
<b>Secteur de la formation</b>			
Organismes de formation (1516)	48 864	32 444	2 320
<b>Secteur de la culture</b>			
Associations culturelles	75 000	50 000	-
<b>Total</b>	<b>1 910 968</b>	<b>1 351 646</b>	

Source

Colonne « Nombre de salarié-es associatifs (au cours de l'année 2020) » et « Nombre de salarié-es en équivalent-temps plein (ETP) en 2020 », données BTS, Insee, 2020

Colonne « Salaire mensuel net moyen d'un équivalent-temps plein (en euros) » données DADS, INSEE, 2019 retraitées par la DARES. Le salaire moyen est calculé sur l'ensemble des salarié-es couverts par la CCN, et non seulement les salarié-es associatifs.

Ligne secteur de la culture : estimation réalisée par Viviane Tchernonog et Lionel Prouteau (2019, p196).

Acronyme IDCC : Identifiant De Convention Collective)

Dans le tableau recensant les CCN associatives, où nous avons limité le nombre de variables pour favoriser la clarté de notre propos, nous constatons plusieurs disparités qui éclairent le caractère hétérogène des conditions d'emploi dans les associations. Les secteurs sont de tailles très diverses, les salaires moyens (pour un ETP) ont des écarts importants : un

effet accentué par le recours plus ou moins systématique au temps partiel.

### [Des secteurs dépendants des ressources publiques directes et indirectes](#)

Selon Viviane Tchernonog et Lionel Prouteau, qui réalisent depuis plusieurs années une enquête statistique et publient le

*Paysage associatif français* (2019), le budget total des associations représente plus de 110 milliards d'euros, très largement concentrés dans les structures employeuses. Dans leur travail, ces auteurs constatent une « privatisation » de ces ressources : alors qu'en 1999 les financements publics, attribués

sous forme de subventions ou de marchés publics, représentaient 54 % du total, en 2017 cette part serait tombée à 44 %. Les associations employeuses tirent ainsi, selon eux, la majeure partie de leurs ressources financières

du « privé », que cela soit par le biais de la vente de biens et services aux usagers (42%), des cotisations (9%) ou encore du don et du mécénat (5%).

Contrairement à ce que laissent penser ces travaux, nous soutenons dans cet article que les financements publics restent largement majoritaires. En effet, les travaux de Viviane Tchernonog et Lionel Prouteau ne prennent en compte que les financements « directs » (subvention, marché publics) à destination du monde associatif, et laissent de côté les financements « indirects ». Or, depuis la fin des années 1990, « dans plusieurs secteurs d'activité, des financements publics de fonctionnement aux associations ont laissé la place à des financements individualisés aux bénéficiaires de ces dernières, soit sous forme d'allocations, soit sous forme de « chèques » particuliers. » (Le Roy *et al.*, 2019, p.95) Pour le dire autrement, la puissance publique a continué à financer largement le monde du travail associatif, mais moins de manière « directe » et davantage de manière « indirecte » : en solvabilisant les personnes en demande des services que vendent les associations. Cette logique a pour conséquence de transformer les « usagers » en clients et de mettre les associations employeuses en concurrence sur le marché.

La liste des financements « indirects » est longue. Elle commence par les différents dispositifs issus des politiques de l'emploi qui visent à réduire le « coût du travail » en offrant aux employeurs privés des exonérations de cotisations sociales. Elle se prolonge ensuite par les dépenses publiques qui participent à solvabiliser la demande des services que vendent les associations. Nous retrouvons par exemple plusieurs crédits d'impôts (pour l'emploi d'un salarié-e à domicile, pour la garde d'enfant hors du domicile, etc.), des réductions d'impôts liées aux dons (aux associations, aux partis politiques, etc.) et des allocations (allocation aux adultes handicapés, allocation personnalisée d'autonomie, etc.).

Pour illustrer la dépendance du monde du travail associatif aux financements publics, nous mobilisons dans la partie suivante l'exemple du secteur de l'Aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile.

### L'exemple du secteur associatif de l'aide à domicile

Avec le vieillissement de la population française, la question de la dépendance s'est progressivement imposée dans l'agenda politique. Elle a suscité une importante intervention publique notamment en faveur des services d'aide et d'accompagnement à domicile. Cette politique représente aujourd'hui plus de 10,7 milliards d'euros et le secteur emploie près de 480 000 salariées (15% dans le secteur public, 15% auprès du particulier employeur, 25% dans le secteur privé lucratif et 50% dans le secteur associatif). Elle profite ainsi largement aux associations, acteurs historiques de l'aide à domicile (Puissant 2011), où l'on dénombre 230 000 salarié-es couvert par la CCN de l'Aide, de l'accompagnement, des soins et des services à Domicile.

Mais le soutien public, à ce secteur économique, va suivre des modalités particulières. L'important plan Borloo de 2005 et ceux qui lui succéderont (Devetter *et al.* 2015) envisagent le soutien au secteur moins de manière « directe » que « indirecte ». En effet, les subventions qui vont directement aux associations (ou aux autres acteurs du secteur) sont très limitées. Ce qui pourrait laisser croire qu'elles sont peu financées par l'argent public. Or, il n'en est rien : les financements passent par plusieurs canaux « indirects » :

- la solvabilisation de la demande est la première forme d'aide publique. Globalement selon les comptes de la dépendance (Roussel, 2017 ; Couvert, 2017), les pouvoirs publics financent plus de 78% des dépenses totales essentiellement par l'intermédiaire de l'Allocation personnalisée d'autonomie (APA) ou la Prestation de compensation du

handicap (PCH) et les exonérations fiscales accordées sur l'impôt sur le revenu des bénéficiaires.

- la seconde forme d'aide publique indirecte est celle qui transite par les exonérations sociales qui couvrent une part croissante des cotisations patronales (réduction sur les bas salaires). Cette dernière aide est loin d'être négligeable dans un secteur où les dépenses liées à la masse salariale représentent trois quarts du total des coûts.

- enfin un troisième canal passe les aides accordées aux salariées du secteur et qui permettent de compenser (et rendent acceptable) la faiblesse des rémunérations. C'est typiquement le cas de la Prime d'Activité mais également celui des Aides aux logements par exemple.

Ainsi, si on définit le « coût complet du travail » comme la somme d'un coût employeur hors exonération et des prestations sociales dépendantes du revenu (prime d'activité, allocation logement, majoration complément familial), celui-ci est en moyenne de 2009 euros pour une aide à domicile. Sur ce total, une simulation de la situation dans le secteur de l'aide à domicile, réalisée à partir du logiciel de microsimulation *Sofi* (Pucci, 2021), permet d'estimer à plus d'un tiers la part du coût du travail pris en charge par la collectivité dans le cadre d'un emploi relevant d'une structure prestataire de droit privé. Nous estimons que les exonérations de cotisations patronales atteignent 459 euros et les prestations sociales (prime d'activité et allocations logement) 241 euros en moyenne soit 34 % du total. Reste 1309 euros, à la charge des usagers. Mais nous pouvons considérer que 78 % du coût du travail est couvert par différentes aides aux usagers. Ainsi, sur les 2009 euros que « coûte » un travailleur de l'aide à domicile, on peut estimer que ce sont environ 1720 euros qui sont financés par le public et seulement 15 % du total qui sont effectivement, à proprement parlé, des fonds privés.

### Conclusion

Dans la démonstration que nous venons de mener, il apparaît clairement que les associations employeuses dépendent très majoritairement des financements publics. Comme le montre l'exemple du secteur de l'aide à la personne, les financements publics directs et indirects couvrent la très grande partie des dépenses et conditionnent, de ce fait, les conditions d'emploi dans les associations, *a fortiori* le niveau des salaires. Un travail de recherche reste à mener pour les autres secteurs d'activités associatifs qui ont des modes de financements parfois très différents. Cet article vise notamment à enclencher ce travail.

Outre la dépendance financière à l'égard de la puissance publique, cet article démontre également une recomposition de l'action publique à destination des associations employeuses (Cottin-Marx *et al.*, 2017). L'État et les collectivités sont toujours centraux dans le financement des associations, mais ont tendance à intervenir moins directement.

Non seulement nous sommes face à une puissance publique qui « gouverne à distance » (Epstein, 2005), qui délègue et pilote par appel à projet, mais aussi face à une « marchandisation publique » qui inscrit les opérateurs associatifs sur un marché concurrentiel, créé par le biais d'allocations solvabilisant les « clients » et par la baisse du coût du travail. Une logique qui pèse sur les budgets et les conditions de travail associatives : car sur le marché, les acteurs privés lucratifs captent les publics les plus solvables et laissent aux associations ceux qui ont le moins de ressources.

\* Simon Cottin-Marx est enseignant-chercheur contractuel à CY Cergy Paris Université.

Il est chercheur associé au laboratoire [EMA - Ecole, Mutations, Apprentissages](#), et au [LATTS - Laboratoire Techniques, Territoires et Sociétés](#). Ses recherches s'articulent autour de trois axes principaux : - Sociologie du monde associatif - Sociologie de relations professionnelles et du patronat associatif - Sociologie de l'engagement.

Il est également membre de la revue [Mouvements](#).

\*\* François-Xavier Devetter est enseignant-chercheur

Maître de conférences en Sciences économiques, chercheur au CLERSE

Professeur des universités,

Université de Lille

IMT Lille Douai. Membre du Centre lillois d'études et de recherches en économie et sociologie