



HAL
open science

Les emplois occasionnels dans les associations d'économie sociale

Lionel Prouteau

► **To cite this version:**

Lionel Prouteau. Les emplois occasionnels dans les associations d'économie sociale. 2015. hal-01146730

HAL Id: hal-01146730

<https://hal.science/hal-01146730>

Preprint submitted on 28 Apr 2015

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.

Les emplois occasionnels dans les associations d'économie sociale

Lionel Prouteau*

2015/09

(*) LEMNA, Université de Nantes

Les emplois occasionnels dans les associations d'économie sociale¹

Lionel Prouteau

LEMNA – Université de Nantes

Résumé : Si l'on excepte le cas très spécifique des particuliers employeurs, le secteur associatif est celui qui fait l'usage le plus intensif d'emplois occasionnels (ici assimilés aux postes annexes tels que définis par l'Insee) comparativement au secteur privé hors associations et au secteur public. Un poste sur trois y relève de cette catégorie. À partir d'une exploitation des déclarations annuelles de données sociales (DADS) cet article étudie ces emplois associatifs particuliers, en présente quelques caractéristiques et montre que leur fréquence est variable selon les domaines d'activité. Il souligne que ces emplois ne concernent pas principalement, tant s'en faut, des métiers peu ou pas qualifiés. Cette recherche permet également de présenter quelques caractéristiques des salariés qui occupent ces emplois associatifs occasionnels. Quatre d'entre eux sur dix ne connaissent que ce type d'emploi. Les autres ont un emploi principal par ailleurs mais, malgré ce cumul, leur salaire total reste souvent inférieur à celui de leurs homologues sans emploi occasionnel.

Abstract : With the exception of private households which employ domestic workers, the voluntary sector is the most active user of casual jobs (defined from the "annexed post" concept of Insee) by comparison with the private sector and the public one. Indeed, one post out of three pertains to this type of job in voluntary associations. Drawing on the annual declarations on social data (DADS), this article studies these particular jobs. It presents some of their characteristics and it shows that their use by voluntary associations varies according to the fields of activity. It stresses that such jobs do not concern predominantly unskilled or low-skilled occupations, far from it. This research allows also us to give some characteristics of employees who hold these jobs. For four of them out of ten, casual jobs are the only type of job they have. The others have a main job in addition to the casual one but, despite the multiple jobs they hold, their total annual salary is often lower than the one of their counterparts without casual jobs.

Mots-clefs : emploi associatif ; emploi occasionnel ; poste annexe ; associations ; économie sociale.

Key Words : Nonprofit employment ; casual jobs ; precarious jobs ; voluntary associations.

Classification JEL : J40, L31.

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

INTRODUCTION

C'est une réalité qui a été maintes fois soulignée : l'emploi dans les associations présente des aspects dont les conventions en vigueur dans la statistique publique ont des difficultés à rendre compte. Il y a plusieurs décennies, des travaux pionniers sur le sujet soulignaient déjà combien la mesure de cet emploi était malaisée en raison de l'idiosyncrasie associative que constitue, en matière de ressources humaines, l'existence d'un continuum entre salariat « classique » et bénévolat (ARCHAMBAULT, 1984 ; MARCHAL, 1984 ; GATEAU, 1985). S'agissant du travail rémunéré, CHADEAU et WILLARD (1985, p. 69) observaient néanmoins que si le travail atypique était particulièrement fréquent dans les associations, ces dernières n'en détenaient pas pour autant l'exclusivité. Cette remarque n'a évidemment rien perdu de sa pertinence après plus de 30 ans de développement des formes particulières d'emploi dans l'ensemble de l'économie. Il n'en reste pas moins que l'emploi associatif conserve toujours des singularités régulièrement mises en évidence comme l'importance du temps partiel, des Contrats à durée déterminée (CDD) et des contrats aidés (HELY, 2009 ; OBSERVATOIRE NATIONAL DE L'ESS, 2014 ; BISAULT et DERUYON, 2014) même si les situations s'avèrent fort variables d'un domaine d'activité à l'autre (BAILLY, CHAPPELLE et PROUTEAU, 2012).

Au titre de ces singularités, CHADEAU et WILLARD (1985, p. 72) évoquaient le travail « en miettes », prenant notamment la forme de ce qu'ils appelaient des « vacations ». Pas davantage que d'autres formes de travail atypique, cet emploi que nous proposons d'appeler « occasionnel » ne saurait être circonscrit au seul monde associatif comme en témoignent de récents travaux mettant l'accent sur la vive croissance depuis le début des années 2000 des CDD de très courte durée (CONSEIL D'ORIENTATION POUR L'EMPLOI, 2014 ; PICART, 2014). Mais la réalité contemporaine de l'emploi associatif occasionnel reste mal connue. L'objet de cet article est de contribuer à mieux l'appréhender.

Certaines sources statistiques existent qui permettent de le documenter. Il est notamment repérable dans les déclarations annuelles de données sociales (DADS) bien qu'il n'apparaisse pas dans les statistiques publiques sur l'emploi publiées à partir de cette source. Cette exclusion a de solides raisons à faire valoir mais elle a pour conséquence de reléguer dans l'ombre les formes les plus éclatées du salariat. À partir d'une exploitation des DADS, la

première section de l'article montre que l'usage de ces emplois est plus répandu dans les associations qu'elle ne l'est dans le reste du secteur privé, hors particuliers employeurs, ou dans le secteur public et que son intensité varie selon les domaines d'activité. Elle souligne également que ces emplois ne procèdent pas, tant s'en faut, de tâches à faible niveau de qualification. La seconde section s'intéresse aux salariés qui occupent ces emplois : elle présente quelques-unes de leurs caractéristiques et s'attache à l'examen de leurs revenus salariaux.

UN RECOURS PLUS FREQUENT AUX EMPLOIS OCCASIONNELS DANS LES ASSOCIATIONS

Après la présentation du champ associatif pris ici pour objet d'étude, des données mobilisées et de l'indicateur d'emploi occasionnel utilisé, l'importance du recours des associations aux emplois occasionnels est mise en évidence. Les activités et les métiers les plus fortement utilisateurs de ces emplois sont ensuite examinés.

Champ de l'étude, données utilisées et indicateurs de l'emploi occasionnel

Dans le présent travail, les associations prises pour objet d'étude sont celles qui entrent dans le périmètre de l'économie sociale et solidaire (ESS). Ce dernier a été défini à la suite d'un travail conjoint de l'Insee, du CNCRES (Conseil national des chambres d'économie sociale) et de l'ex-DIIESES (Délégation interministérielle à l'innovation, à l'expérimentation sociale et à l'économie sociale). S'agissant des associations, y sont intégrés les organismes dont les catégories juridiques sont codées 9210 (associations déclarées), 9220 (associations non déclarées), 9221 (associations d'insertion par l'économique), 9222 (associations intermédiaires), 9223 (groupements d'employeurs), 9230 (associations reconnues d'utilité publique) et 9260 (associations de droit local) à l'exclusion de ceux qui œuvrent dans certaines activités considérées comme hors champ à savoir l'administration publique et la défense, la sécurité sociale obligatoire (codes APE 84), les organisations patronales et consulaires (code APE 94.11Z), les syndicats de salariés (code APE 9420Z), ainsi que les organisations religieuses et politiques (respectivement codes APE 9491Z et 9492Z). En dépit de ces exclusions, les associations entrant dans le champ de l'économie sociale constituent l'écrasante majorité des organismes ayant le statut associatif puisqu'elles comptent pour 97,5 % des établissements de ce type. Aussi, dans le présent article, parlerons-nous le plus

souvent des « associations » sans préciser systématiquement qu'il s'agit de celles relevant de l'économie sociale.

À des fins comparatives, nous confronterons un certain nombre de résultats obtenus sur ce champ avec ceux relatifs au reste du secteur privé et au secteur public. Dans le reste du secteur privé sont incluses les autres familles de l'ESS (coopératives, mutuelles et fondations). Les emplois offerts par les particuliers au titre des services domestiques ne seront pas ignorés mais occuperont une place secondaire dans cette comparaison.

Pour les besoins de notre étude, nous avons utilisé les DADS de l'année 2010. Les DADS sont des formalités déclaratives que tout employeur est tenu de compléter et qui sont destinées aux administrations fiscales et sociales. Elles constituent donc un fichier administratif et non des données d'enquête. Les DADS concernent tous les salariés sauf les agents des organismes de l'État, les salariés des services domestiques et des activités extraterritoriales. Toutefois, les fichiers de diffusion, appelés « DADS – Grand format », assurent depuis 2009 une couverture exhaustive des salariés en complétant les DADS à partir d'autres sources. L'Insee traite les DADS afin de produire des statistiques sur l'emploi et les salaires.

Les chercheurs ont la possibilité d'exploiter les DADS – Grand format à l'exception de celles qui sont collectées par le canal de la DGFIP. Cette amputation de la base de données affecte surtout certaines activités relatives à l'agriculture. Elle a un impact limité en ce qui concerne le présent objet d'étude.

L'unité d'observation des DADS est le poste. Un poste correspond à la présence d'un salarié dans un établissement, quel que soit le nombre de périodes d'emploi qu'il a connu en cours d'année en son sein. En revanche, un salarié ayant travaillé dans deux établissements différents apparaît sur deux postes distincts. L'Insee distingue deux types de postes : les postes non annexes et les postes annexes. Pour être considéré comme non annexe un poste doit satisfaire une des deux conditions suivantes : avoir une rémunération annuelle supérieure à 3 SMIC mensuels ou bien avoir un volume annuel d'heures supérieur à 120, une durée annuelle supérieure à 30 jours et un rapport volume horaire/durée supérieur à 1,5. Si aucune de ces deux conditions (en termes de rémunération ou de durée) n'est remplie, le poste est considéré comme annexe.

Est également identifié un poste principal qui est le poste non annexe du salarié ou, s'il en occupe plusieurs, celui qui lui procure le plus fort salaire net. Les postes non annexes sont réputés constituer de « vrais » emplois et ils sont les seuls à être pris en compte dans les statistiques publiques sur l'emploi. Il en est ainsi pour la publication annuelle par l'Insee des effectifs salariés de l'économie sociale.

Dans cet article, nous assimilerons les emplois occasionnels aux postes annexes. Ce choix peut bien entendu être discuté. Il eût été possible de retenir d'autres seuils pour construire un indicateur alternatif de ce type d'emploi mais il a semblé préférable, notamment pour faciliter le travail d'exploitation statistique, de travailler à partir des catégories de l'Insee. Néanmoins, il faut signaler qu'un poste annexe tel que défini plus haut n'est pas toujours un emploi occasionnel dans la mesure où il peut parfois se rapporter à des rémunérations supplémentaires telles que des primes gérées par des associations pour des salariés de la fonction publique hospitalière ou de collectivités territoriales. De tels « faux postes » peuvent résister au traitement des données qu'opère l'Insee en amont de la diffusion des DADS. Il n'est pas possible de les identifier. Il faut donc garder à l'esprit cette éventualité qui sera rappelée quand elle sera susceptible d'affecter plus particulièrement certains résultats.

Un poste associatif sur trois est annexe

Sans surprise, ce sont les particuliers employeurs qui ont le recours le plus intensif aux postes annexes puisque la part de ces derniers dans l'ensemble des postes y atteint près des trois quarts (tableau 1). Si l'on excepte ce secteur très particulier, c'est dans les associations que la fréquence des emplois occasionnels est la plus forte : ils représentent un tiers des postes offerts, contre un peu plus d'un cinquième dans le reste du privé et un sixième dans le secteur public.

Insérer tableau 1

Ce constat doit *a priori* être interprété avec prudence. Il ne signifie pas nécessairement que le recours élevé aux emplois occasionnels est intrinsèquement lié au statut associatif de l'établissement employeur. Il ne peut être exclu que cette situation renvoie à la concentration des associations dans certaines activités plus exposées à l'usage de ces emplois. Cette hypothèse d'un « effet de structure » ne saurait d'autant moins être négligée

qu'il apparaît en effet que les différents domaines d'activité ne sont pas identiquement enclins à offrir des postes annexes. Toutes catégories d'employeurs confondues (à l'exception des particuliers) ce sont les services qui sont les plus fortement utilisateurs de tels postes, lesquels y représentent 25,2 % du total des postes alors que cette proportion n'est que de 6,5 % dans l'industrie et la construction². Or c'est précisément dans les services que l'on trouve la quasi-totalité de l'emploi associatif (plus de 99,5 % lorsqu'il est mesuré en termes de nombre d'heures de travail rémunérées) tandis que ce domaine représente une proportion moindre de l'emploi du secteur privé hors associations (67,8 % lorsqu'il est mesuré à la même aune). Néanmoins c'est bien également dans les services que prennent place l'écrasante majorité des activités du secteur public (99 % des heures rémunérées) alors même que la part des emplois occasionnels y est nettement plus faible.

Toutefois les services ne représentent pas un tout homogène. Ainsi, en utilisant une nomenclature de l'appareil productif qui reste très agrégée, nous pouvons distinguer en leur sein trois ensembles. Le premier est constitué du commerce de gros et de détail, des transports, de l'hébergement et de la restauration. Le second, encore très composite, est celui des services divers³. Le troisième est formé du regroupement de l'administration publique, de l'enseignement, de la santé et de l'action sociale. Dans chacun de ces ensembles, la part des emplois occasionnels demeure la plus faible dans le secteur public. En revanche, la comparaison entre le secteur associatif et le reste du secteur privé conduit à des constats plus nuancés que ceux suggérés par le tableau 1. Certes, dans les deux premiers ensembles, la part des postes annexes est encore nettement plus élevée en milieu associatif (respectivement 50,4 % et 51,6 %) que dans le reste du privé (18,2 % et 34,7 %). Cependant, dans le troisième (qui est le plus important pour l'emploi associatif puisqu'il en mobilise près des trois quarts), c'est l'inverse qui est observé, cette part étant de 22,1 % dans les associations contre 26,8 % dans le reste du privé. L'intensité du recours à l'emploi occasionnel est donc assez fortement variable au sein même des associations.

² Il faut toutefois rappeler que les intérimaires, auxquels l'industrie recourt, n'apparaissent pas dans les DADS des établissements dans lesquels ils font leurs missions mais dans celles des agences d'intérim (tertiaire).

³ Le domaine des services divers réunit l'information et la communication, les activités financières et d'assurance, les activités immobilières, les activités spécialisées scientifiques et techniques, les activités de services administratifs et de soutien, les arts, spectacles et activités récréatives et les autres activités de services.

L'emploi occasionnel : un très faible volume de travail

Que peut-on dire des caractéristiques des emplois occasionnels associatifs ? Sans surprise, la part des contrats à durée indéterminée y est très faible (18,2 % contre les deux tiers pour les postes non annexes). De même les contrats à temps partiel sont très majoritaires. Néanmoins, près d'un poste annexe sur 5 est à temps plein ce qui pourrait étonner et ne peut s'expliquer, eu égard à la définition de ces postes, que par une durée d'emploi très faible : elle est effectivement de 9,4 jours en moyenne (5 jours si l'on considère la durée médiane) contre 124 jours pour les emplois à temps partiel (49 jours pour la médiane). S'agissant du reste du secteur privé, la part des CDI parmi les postes annexes est un peu plus élevée (23,4 %) mais, surtout, la part des temps pleins y est nettement plus forte (43 %) tout comme dans le secteur public (41,5 %). Si dans le privé hors associations ces emplois occasionnels à temps plein s'avèrent une nouvelle fois correspondre à des postes de très courte durée, ils sont en revanche et de manière curieuse d'une durée quelque peu plus longue dans le secteur public.

Le volume horaire moyen des postes annexes est du même ordre dans les associations, dans le reste du secteur privé hors salariés des particuliers employeurs et dans le secteur public (respectivement 68,9 heures, 69,5 heures et 71,4 heures – cf. tableau 2). Leur volume médian est plus faible que le volume moyen mais encore très proche dans les trois secteurs (42 heures dans les associations et 45 heures dans le reste du privé ainsi que dans le public). La dispersion des volumes horaires de ces emplois occasionnels est également assez similaire dans les trois secteurs. Un quart des postes annexes ont un volume de 16 heures au maximum tandis que le troisième quartile correspond à 94 heures dans les associations, à 100 heures dans le reste du privé et à 110 heures dans le public. Chez les salariés des particuliers employeurs, les valeurs moyenne et médiane des postes annexes sont quelque peu supérieures (respectivement 94,1 et 63 heures).

Insérer tableau 2

Il n'en reste pas moins que, dans tous les secteurs, les heures rémunérées au titre de ces emplois occasionnels sont très faibles si nous les comparons à ceux des postes non annexes. En conséquence, au niveau de l'économie tout entière, le poids de ces emplois occasionnels

est marginal. Hors salariés des particuliers employeurs, ils représentent 1,5 % du nombre total d'heures déclarées dans les DADS. Cette part est toutefois supérieure dans les associations : elle compte pour 2,9 % tandis qu'elle est de 1,6 % dans le reste du privé et de 1 % dans le secteur public. Au regard de ces constats, il est compréhensible que l'Insee se refuse à traiter sur un pied d'égalité les postes annexes et les postes non annexes dans la publication des statistiques standards sur l'emploi et ne retiennent que les seconds. Mais cette convention ne doit pas pour autant conduire à ignorer l'existence de l'emploi occasionnel. L'importance de celui-ci dans les associations traduit en effet leur forte présence dans certains domaines d'activité fortement exposée à l'usage de postes annexes, mais elle témoigne aussi de l'existence de certains modèles économiques spécifiques à une partie du milieu associatif (TCHERNONOG, 2013).

Les activités culturelles, récréatives et de formation, fortes utilisatrices d'emplois occasionnels

Le tableau 3 présente, par ordre décroissant, les 15 sous-classes de la nomenclature NAF la plus désagrégée (niveau 5) qui sont les plus grosses utilisatrices d'emplois associatifs occasionnels. Il affiche également dans chacune d'entre elles la densité de son usage en précisant la part qu'occupent les postes annexes dans l'ensemble des postes. Il indique enfin la part des associations dans l'activité de la sous-classe (mesurée en termes de volume horaire annuel de travail). Une forte présence d'emplois occasionnels dans une sous-classe peut relever de situations différentes. Elle peut exprimer le fait que cette sous-classe occupe une main-d'œuvre nombreuse et, à ce titre, mobilise beaucoup de postes non annexes mais aussi, le cas échéant, de postes annexes, sans que l'usage de ces derniers ne soit nécessairement intensif. Elle peut alternativement renvoyer à des activités mobilisant moins de main-d'œuvre mais ayant une forte propension à offrir des emplois occasionnels.

Près d'un poste annexe sur cinq relève du code 9499Z de la NAF (« autres organisations fonctionnant par adhésion volontaire »). L'Insee inclut dans cette sous-classe les activités des organismes (non affiliés directement à des partis politiques) qui militent en faveur d'une cause ou d'une question d'intérêt public, des associations défendant des intérêts (consommateurs, automobilistes), des associations dont l'objet consiste à organiser des rencontres (Rotary, associations maçonniques...), des associations de jeunes ou d'étudiants

ainsi que des associations spécialisées dans des occupations culturelles ou récréatives autres que les clubs sportifs et les cercles de jeux. Cette sous-classe est donc fort hétérogène. Son contenu mériterait d'ailleurs un examen attentif en vue du reclassement de certains établissements associatifs sous des codes plus pertinents⁴. C'est aussi elle qui est susceptible d'intégrer des « faux postes » correspondant à des versements de primes, allocations ou indemnités (comités d'œuvres d'hôpitaux ou de collectivités locales) dont il a été fait mention plus haut.

Insérer tableau 3

Les associations tournées vers les activités culturelles, sportives ou de loisirs sont également de gros utilisateurs d'emplois occasionnels. Ainsi, les arts du spectacle vivant occupent la deuxième place par ordre décroissant de recours aux postes annexes et les activités de soutien au spectacle vivant la quinzième. Les activités de club de sports sont au quatrième rang et les autres activités récréatives et de loisirs au onzième. L'enseignement (supérieur et secondaire général) ainsi que la formation continue se signalent également par une forte présence d'emplois occasionnels qui s'explique certainement par le nombre important de vacations dans ces activités. L'action sociale sans hébergement non classée par ailleurs (regroupement hétérogène) occupe le troisième rang et la sous-classe « autre mise à disposition de ressources humaines » le cinquième. Dans ce dernier cas, les emplois d'insertion ne sont pas étrangers à cette forte présence des postes annexes puisqu'environ la moitié de ces derniers concerne des établissements d'associations intermédiaires, de groupements d'employeurs ou d'associations déclarées « entreprises d'insertion par l'économique ». L'autre moitié procède d'associations déclarées sans autres précisions (catégorie juridique 9220) mais il n'est pas interdit de penser que certaines d'entre elles réalisent également des activités d'insertion. L'aide à domicile est également un utilisateur non négligeable d'emplois occasionnels mais leur proportion dans le total des postes du domaine s'avère inférieure à la moyenne associative (23 % du total des postes contre, rappelons-le, un tiers pour l'ensemble des associations). Le constat est similaire pour

⁴ Un tel reclassement supposerait de connaître la raison sociale des associations, ce que ne communique pas les DADS. Un tel travail pourrait sans doute être réalisé grâce à un appariement des DADS avec le fichier SIRENE.

l'hébergement médicalisé pour personnes âgées et pour les activités hospitalières. Dans ces trois domaines la densité des emplois occasionnels est donc faible. Il en va en revanche tout autrement du spectacle vivant où plus des trois quarts des postes sont annexes, ce qui s'explique notamment par le rôle qu'y joue l'intermittence. Il en est de même, quoique dans des proportions moindres, dans les activités sportives et de loisirs ainsi que dans l'hébergement touristique où l'emploi saisonnier est important.

La répartition des emplois occasionnels dans le reste du secteur privé et dans le secteur public diffère de celle du secteur associatif. Dans le reste du privé, ce sont les activités des agences de travail temporaire qui offrent le plus de postes de ce type (près de 30 % du total) très loin devant le nettoyage courant des bâtiments (4,9 %), la restauration traditionnelle (4,4 %) et les activités des agences de publicité (3,2 %). Mais on retrouve néanmoins là encore, en neuvième place, les arts du spectacle vivant (1,4 %). Ceux-ci sont également présents dans la liste de même type établi pour le secteur public (12^e place). Dans ce dernier secteur, on trouve également, comme dans l'emploi associatif, l'enseignement supérieur (deuxième plus gros pourvoyeur d'emplois occasionnels), l'enseignement primaire et secondaire général, la formation continue d'adultes, les activités hospitalières, l'action sociale sans hébergement non classée par ailleurs ou l'hébergement médicalisé pour personnes âgées.

Il a déjà été signalé qu'en matière d'emplois occasionnels en associations, il importait de prendre en compte l'existence d'un possible effet de structure lié à la présence inégale des trois secteurs ici considérés (associatif, reste du privé, public) dans les différents domaines d'activité. Le tableau 3 montre bien que les associations sont dominantes dans plusieurs activités à forte intensité de postes annexes. Elles ont notamment, et logiquement, le quasi-monopole de la sous-classe « autres organisations fonctionnant par adhésion volontaire ». Elles sont prédominantes, en termes d'heures de travail mobilisées, dans les arts du spectacle vivant, dans les activités des clubs de sports, dans la sous-classe « autres enseignements », qui ont tous un recours élevé aux postes annexes.

Toutefois, la comparaison des propensions qu'ont les trois secteurs à recourir à l'emploi occasionnel ne conduit pas à des conclusions identiques dans tous les domaines d'activité. Si dans le domaine des arts du spectacle vivant, la part des postes annexes est identique dans

les associations et dans le reste du privé (75,2 %), elle est sensiblement inférieure dans le public (47,2 %). Dans l'enseignement supérieur, elle est plus forte dans les associations (64,8 %) que dans le reste du privé (57,1 %) et surtout dans le public (39,5 %). Mais, à l'inverse, dans la formation continue d'adultes c'est dans le secteur public qu'elle est la plus élevée (65,9 %) et la plus faible (37,5 %) dans les associations. Dans l'hébergement touristique et autre hébergement de courte durée, l'emploi occasionnel est de nouveau nettement plus fréquent dans le secteur associatif (63,5 % des postes) que dans le reste du secteur privé (39,6 %). La situation est la même dans les autres activités récréatives et de loisirs (64,5 % contre 49,1 %). Dans l'aide à domicile, c'est le contraire qui est vrai : 23 % des postes sont annexes dans les associations contre 47,4 % dans le reste du secteur privé.

Les emplois associatifs occasionnels ne se réduisent pas à des emplois peu qualifiés

Les besoins des employeurs couverts par les postes annexes associatifs peuvent être appréhendés par le type de professions concernées, identifiées à partir de la nomenclature des catégories socioprofessionnelles des emplois salariés (PCS-ES). Un premier constat s'impose. Si l'on raisonne au niveau le plus agrégé de cette nomenclature en distinguant les cadres, les professions intermédiaires, les employés et les ouvriers, on observe alors que les postes annexes associatifs sont en nette majorité (61,4 %) des postes de cadres et de professions intermédiaires (21,6 % pour les premiers et 39,8 % pour les seconds), à la différence des postes non annexes pour lesquels ces catégories socioprofessionnelles représentent 46,2 % du total (14,2 % pour les cadres et 32 % pour les professions intermédiaires). Cette situation diffère substantiellement de celle du reste du secteur privé (hors particuliers employeurs) et du secteur public, dans lesquels la part cumulée des cadres et professions intermédiaires est nettement plus faible parmi les postes annexes comparativement aux postes non annexes⁵.

Pour donner un aperçu plus détaillé des professions les plus concernées par les emplois occasionnels, le tableau 4 présente la répartition des postes annexes parmi les 15 PCS-ES qui en comptent le plus dans les associations. Ces 15 professions concentrent à elles seules

⁵ Dans le secteur privé, cette part cumulée est de 17,7 % pour les postes annexes et de 31,1 % pour les postes non annexes. Dans le secteur public ces parts sont respectivement de 30,1 % et de 48,8 % mais environ un poste annexe sur 10 n'a pas de catégorie socioprofessionnelle renseignée.

54,5 % des postes annexes associatifs. Une fois encore, la part de ces emplois occasionnels dans le total des postes de chaque profession sert d'indicateur de leur intensité d'usage au sein de la profession. Les résultats obtenus sont cohérents avec ceux du tableau 3. Entre autres exemples, le fait que la profession des artistes de la musique et du chant soit la plus utilisatrice d'emplois occasionnels fait écho à la forte utilisation de ce même type d'emploi par les arts du spectacle vivant. Trois PCS-ES appartiennent à la catégorie des cadres et quatre à celle des professions intermédiaires. Près de 60 % des postes annexes de ces 15 PCS-ES relèvent de ces deux catégories.

Insérer tableau 4

Les constats sont tout autres dans le reste du privé et dans le secteur public lorsque l'on adopte une démarche similaire visant à identifier les 15 PCS les plus utilisatrices d'emplois occasionnels. Ainsi dans le privé hors associations et hors particuliers employeurs, on compte seulement une profession de cadres (artistes dramatiques) et une appartenant aux professions intermédiaires (Assistants techniques de la réalisation des spectacles vivants et audiovisuels). Leur nombre cumulé d'emplois occasionnels ne compte que pour à peine 10 % des postes annexes relatifs aux 15 PCS-ES considérées. En revanche, 43,7 % des emplois occasionnels de ces 15 professions appartiennent à la catégorie des ouvriers. Dans ce secteur, les postes annexes procèdent davantage d'emplois faiblement qualifiés (nettoyage, manutention, certains métiers de la restauration...) dont une partie est soumise à un fort *turn over* du fait de leur faible attractivité (ESTRADE, 2008).

La situation pourrait sembler un peu différente dans le secteur public puisque les professions de cadres sont au nombre de deux parmi les 15 premières classées selon la même logique que précédemment et celles relevant des professions intermédiaires sont au nombre de six. Mais cette apparence se révèle trompeuse car la part des postes annexes concernés par ces deux catégories socioprofessionnelles dans l'ensemble des postes de même nature de ces 15 PCS-ES n'est que de 21,2 % tandis que le reste est occupé par des employés.

Ces constats suggèrent des logiques de recours à l'emploi occasionnel dans les associations assez nettement distinctes de celles des autres secteurs. Certes, la présence importante du

secteur associatif dans la culture et plus particulièrement dans le spectacle vivant explique partiellement la part élevée de postes annexes classés dans la catégorie cadres. Mais on peut aussi conjecturer plus globalement que le recours à l'emploi occasionnel associatif répond à des besoins en compétences que ne peuvent fournir en interne ni les salariés en position plus stable ni, le cas échéant, les bénévoles. Ces besoins sont toutefois trop ponctuels pour justifier la création de postes plus permanents. En cela, l'importance des postes annexes dans les associations témoigne de l'existence de modèles économiques spécifiques à une partie du secteur, modèles reposant sur une hybridation des ressources humaines s'exprimant par la combinaison d'un bénévolat opérateur (et non seulement administrateur) et d'un salariat d'ampleur souvent limitée. On observe même que dans un nombre non négligeable de cas l'emploi occasionnel est la seule forme de recours au travail salarié. 17,5 % établissements associatifs sont dans ce cas contre 6,3 % dans le reste du secteur privé hors particuliers employeurs⁶. Le concours des bénévoles peut d'ailleurs lui aussi avoir un caractère irrégulier comme tel est le cas dans les associations du spectacle vivant lors de certains événements culturels, par exemple les festivals. En revanche, ce sont des modèles économiques bien différents qui sont à l'œuvre dans les grandes associations, notamment celles du champ sanitaire et social, où le bénévolat ne se rencontre plus que dans les conseils d'administration.

QUI SONT LES OCCUPANTS DES EMPLOIS OCCASIONNELS ASSOCIATIFS ?

Après avoir présenté quelques aspects des postes annexes et des établissements qui les offrent, il convient maintenant de se tourner vers les salariés qui les occupent. Ont-ils des caractéristiques particulières ? Possèdent-ils par ailleurs de « vrais » emplois ? Dans l'affirmative, quel rôle joue la rémunération tirée de l'emploi occasionnel par rapport au salaire tiré de l'emploi principal ?

⁶ Cette proportion de très petits employeurs associatifs, notamment dans les activités codées 9499Z peut toutefois être surestimée du fait de l'existence d'associations de gestion de primes et autres rémunérations accessoires (voir supra).

Moins de femmes et plus de jeunes que dans les postes non annexes

Il est bien connu que le salariat associatif est fortement féminisé (CNCRES, 2012). Cela s'explique avant tout par le fait que les associations réalisent leurs activités productives dans le domaine des services où les femmes sont nombreuses. 66 % de l'ensemble des postes en associations étaient occupés par des femmes en 2010. Cette part est toutefois inférieure dans les postes annexes (58,9 %) à ce qu'elle est dans les postes non annexes (68,7 %). La situation est différente dans le reste du privé puisque la part des postes annexes occupés par des femmes (49,9 %) y est supérieure à ce que l'on observe pour les postes non annexes (40,5 %), ce qui traduit la faiblesse du recours aux postes annexes dans l'industrie dont le salariat est plus masculin. Dans le secteur public, le taux de féminisation des deux types de poste est sensiblement le même (autour de 58 %).

On sait aussi que les jeunes sont moins représentés dans les associations (et plus généralement dans l'économie sociale) que dans le reste du secteur privé (CNCRES, 2013). Leur part est néanmoins nettement plus élevée dans les postes annexes qu'elle ne l'est dans les postes non annexes. Les moins de 25 ans occupent un peu plus du quart des premiers contre seulement 10,1 % des seconds. Des résultats de même nature sont observés dans le secteur public ainsi que dans le reste du secteur privé, mais dans ce dernier cas la proportion de jeunes dans les deux types de postes est sensiblement plus élevée (respectivement 36,3 % et 17,1 %). La surreprésentation des jeunes dans les emplois occasionnels suggère que ces derniers sont utilisés comme vecteurs d'accès au travail salarié dans l'espoir de parvenir ultérieurement à des situations moins précaires. Mais elle peut aussi renvoyer à la réalisation d'activités salariées épisodiques ou saisonnières (par exemple pendant la période estivale) par des jeunes scolarisés ou étudiants.

Il faut toutefois distinguer la part des postes annexes occupés par l'un des deux sexes (ou par l'une des tranches d'âge) et la part des salariés d'un sexe (ou d'une tranche d'âge) parmi les salariés titulaires d'un ou de plusieurs postes annexes. Cette distinction peut apparaître sibylline mais elle n'en est pas moins nécessaire du fait qu'un salarié est susceptible

d'occuper plusieurs postes⁷. Néanmoins, dans le cas qui nous intéresse, les deux approches conduisent à des résultats de même ordre. La part des femmes parmi les salariés titulaires d'un poste non annexe dans une association est de 68,9 %, et de 61,7 % parmi ceux qui ont un poste annexe. La part des jeunes parmi les salariés en postes non annexes est de 10,2 % mais elle est de 27,8 % parmi les occupants d'emplois occasionnels.

85 % des salariés concernés par les emplois occasionnels associatifs n'en occupent qu'un seul, 10 % en occupent deux et 5 % davantage. Ils peuvent également occuper des postes annexes dans d'autres secteurs et leur poste principal, quand ils en ont un, n'est pas forcément en associations. La diversité des configurations est grande s'agissant de leur situation professionnelle. Pour éviter une typologie trop complexe, nous avons réparti ces salariés ayant des emplois associatifs occasionnels en cinq catégories :

- les salariés ayant un poste principal en association ;
- les salariés ayant un poste principal dans le privé hors associatif (appelés « salariés du privé ») ;
- les salariés ayant un poste principal dans le public (« salariés du public ») ;
- les salariés ayant un poste principal chez un particulier employeur ;
- les salariés n'occupant que des postes annexes.

Le tableau 5 présente les caractéristiques de sexe et d'âge de ces différents types ainsi que leur part dans l'ensemble des occupants de postes occasionnels en associations. Il apparaît ainsi que plus de 40 % des titulaires d'emplois associatifs occasionnels n'ont pas de « vrais emplois ». Ces salariés sont nettement plus jeunes que les autres occupants de postes annexes puisque près de quatre sur dix ont moins de 25 ans. Les situations des membres de ce groupe sont certainement fort diverses, quoi qu'elles ne puissent être distinguées à partir des DADS. Pour certains d'entre eux, l'absence d'un « vrai emploi » traduit la précarité de

⁷ Soit l'exemple suivant, certes quelque peu extrême. Considérons 100 postes occupés par 60 salariés dont 50 femmes et 10 hommes. Supposons que chaque femme n'occupe qu'un seul poste et que chaque homme en occupe 5. La part des postes occupés par les femmes est de 50 % mais la part des femmes occupant des postes est de 83,3 % (soit 50/60).

leur état sur le marché du travail, mais c'est aussi dans ce groupe que l'on trouve les jeunes scolarisés dont il a été question précédemment.

Insérer tableau 5

Viennent ensuite, par ordre décroissant d'effectifs, les salariés ayant leur poste principal dans le secteur public puis ceux ayant leur poste principal dans le secteur privé hors associations et enfin ceux qui ont leur poste principal en associations⁸. C'est parmi les salariés ayant leur poste principal dans le secteur privé hors associations que la proportion d'hommes est la plus forte (45 %). Le profil par âge des salariés ayant un poste principal en associations est assez semblable à celui des salariés dont le poste principal est dans le public. Ils sont notamment moins jeunes que les salariés du privé. Enfin les occupants d'emplois associatifs occasionnels ayant un poste principal chez les particuliers employeurs sont en nombre limité puisqu'ils ne représentent que 1,7 % du total. Ce sont alors en écrasante majorité des femmes dont l'âge est relativement élevé (53 % ont 45 ans et au-delà). Sans surprise, c'est dans l'aide à domicile qu'elles exercent le plus fréquemment leur activité salariée occasionnelle (un poste annexe associatif sur trois les concernant relève de ce domaine).

Les occupants d'emplois occasionnels ont des salaires annuels totaux en moyenne moins élevés que leurs homologues sans ce type d'emploi

Quelles relations peut-on observer entre l'occupation d'un emploi occasionnel associatif et le revenu salarial ? Le poste annexe procure évidemment (et par définition) une rémunération inférieure à celle d'un poste non annexe. La question posée n'a donc de sens que si l'on se situe au niveau du revenu salarial annuel total. Nous pouvons alors comparer sous cet angle les salariés ayant un emploi occasionnel à ceux qui n'en occupent pas. L'exercice implique de faire la somme des rémunérations afférentes aux différents postes des individus, qu'ils soient annexes ou non. Le salaire ici considéré est le salaire net. Une fois

⁸ Les résultats concernant le secteur public doivent être appréhendés avec prudence dans la mesure où ce sont certains salariés de ce secteur qui sont concernés par les pseudo-postes annexes associatifs qui sont des supports de primes ou de rémunérations accessoires.

encore, il faut gérer la grande diversité des situations d'où la nécessité d'opérer des choix dans les cas soumis à comparaison. Dans un premier temps nous retiendrons sept types de salariés, qui n'épuisent pas tous les possibles :

- ceux ayant un (et un seul) poste non annexe (qui est par conséquent leur poste principal) dans une association, sans emploi occasionnel dans ce secteur ;
- ceux qui ont également un seul poste non annexe dans une association mais ont un emploi occasionnel associatif ;
- ceux qui ont un seul poste non annexe dans le secteur privé non associatif (hors particuliers employeurs) et qui n'ont pas d'emploi occasionnel dans les associations ;
- ceux qui ont un seul poste non annexe dans le secteur privé non associatif mais ont au moins un emploi occasionnel dans les associations ;
- ceux qui ont un seul poste non annexe dans le secteur public et qui n'ont pas d'emploi occasionnel dans les associations ;
- ceux qui ont un seul poste non annexe dans le secteur public et ont au moins un emploi occasionnel dans les associations ;
- enfin les salariés qui n'ont pas de poste principal mais un ou plusieurs emplois occasionnels en associations.

Le tableau 6 reporte quelques statistiques relatives au salaire net annuel pour ces 7 types de salariés et communique également des informations sur le nombre annuel d'heures rémunérées pour chacun d'entre eux. Il confirme que les salariés qui ne connaissent que l'emploi occasionnel perçoivent des revenus de très loin inférieurs à ceux des autres salariés. Hormis ce constat qui n'a rien de surprenant, ce tableau montre que, à poste principal situé dans un même secteur, les salariés qui occupent un ou plusieurs emplois associatifs occasionnels ont des revenus salariaux moyens et médians inférieurs à ceux de leurs homologues du même secteur qui n'en occupent pas. L'écart est particulièrement fort pour les salariés ayant leur poste principal dans le secteur privé non associatif et il est le plus faible pour ceux dont le poste principal est dans le public. Cette différence de salaire se double d'une différence de même nature du nombre total d'heures de travail, ce qui suggère que chez les occupants des postes occasionnels, le poste principal est plus souvent à temps

partiel. Cette conjecture est confirmée par l'examen des données. Ainsi, si l'on considère les salariés ayant leur poste principal en associations, la part des temps pleins est de 64,4 % chez ceux qui n'ont pas d'emploi occasionnel mais elle est de 41,3 % s'ils en occupent au moins un en associations. Pour les salariés ayant leur poste principal dans le reste du secteur privé ces pourcentages sont respectivement de 82,8 et de 54,7 et pour les salariés du secteur public de 82,3 et de 68,6.

Insérer tableau 6

Les comparaisons qui précèdent ont leurs limites. Les rémunérations affichées dans le tableau 6 sont calculées sans tenir compte des différences de qualification des postes. Pour affiner notre examen, nous avons donc reconsidéré la typologie des cas étudiés. N'ont été une nouvelle fois considérés que les salariés ayant un et un seul poste non annexe mais ils sont désormais distingués selon la catégorie socioprofessionnelle de ce poste. Les catégories retenues sont les quatre du niveau le plus agrégé : les cadres, les professions intermédiaires, les employés et les ouvriers. Dans chacune d'entre elles, deux types de salariés sont distingués selon qu'ils occupent ou pas un ou plusieurs emplois associatifs occasionnels et nous comparons alors leurs revenus salariaux annuels moyens et médians⁹. Seuls les résultats obtenus pour les salariés dont le poste principal est dans une association sont ici communiqués (tableau 7). Encore une fois il apparaît que les salariés ayant un emploi associatif occasionnel ont en moyenne des salaires annuels totaux inférieurs à ceux qui n'en ont pas, cette différence ayant pour corollaire un écart de même nature dans le nombre annuel moyen d'heures rémunérées. Considérer le salaire et les horaires médians ne modifie pas les résultats. Appliqué aux salariés ayant leur poste principal dans le secteur privé hors associations et dans le secteur public, cet exercice conduit à des résultats similaires avec une nouvelle fois des écarts de rémunérations et de volumes horaires rémunérés nettement plus importants parmi les salariés dont le poste principal est dans le secteur privé que parmi les salariés du public.

⁹ L'homogénéité interne à chaque type est supérieure à celle de la comparaison précédente mais elle n'est pas encore totale notamment pour les salariés concernés par l'emploi occasionnel. En effet, certains de ces derniers peuvent en occuper plusieurs dont au moins un est dans une association mais un ou plusieurs autres peuvent se situer dans le secteur public, dans le secteur privé hors associations ou chez les particuliers employeurs.

Insérer tableau 7

On pourrait objecter que les résultats obtenus ici le sont à un niveau trop agrégé des nomenclatures des catégories socioprofessionnelles et cette remarque ne serait pas dénuée de pertinence tant les situations au sein de chacune d'entre elles peuvent être disparates. Aussi l'exercice a-t-il été renouvelé pour les emplois associatifs au niveau le plus désagrégé des PCS-ES. 21 de ces professions ont été considérées et ont été retenus les individus ayant un seul poste non annexe dans une association et dans cette profession, en distinguant une nouvelle fois ceux qui n'ont aucun emploi occasionnel et ceux qui en occupent dans le seul secteur associatif¹⁰. Dans la grande majorité des cas (18 sur 21) les rémunérations annuelles moyennes et médianes des salariés ayant un emploi occasionnel associatif sont inférieures à celle de leurs homologues sans ce type d'emploi même si l'ampleur de la différence est variable selon les professions. Ces différences de revenus ont de nouveau pour corollaire des différences de même signe (mais pas nécessairement de même ampleur) dans les volumes horaires totaux.

Trois professions font exception à la règle. Pour les employés de maison et personnels de ménage chez les particuliers, la rémunération annuelle totale des salariés avec poste annexe est au contraire supérieure à celle de leurs collègues sans emploi occasionnel. Les professeurs agrégés et certifiés de l'enseignement secondaire qui sont sans emploi occasionnel ont bien encore un salaire moyen annuel supérieur à leurs collègues avec un poste annexe associatif dans la même profession, mais il est inférieur à celui du même type de salariés occupant un emploi associatif occasionnel dans une activité codée sous une autre profession. C'est également le cas des éducateurs spécialisés.

¹⁰ Les professions étudiées sont les suivantes : artistes dramatiques ; artistes de la musique et du chant ; médecins salariés non hospitaliers ; professeurs agrégés et certifiés de l'enseignement secondaire ; aides à domicile, aides ménagères, travailleuses familiales ; infirmiers en soins généraux ; aides médico-psychologiques ; formateurs et animateurs de formation continue ; éducateurs spécialisés ; moniteurs et éducateurs sportifs, sportifs professionnels ; employés de maison et personnels de ménage chez des particuliers ; nettoyeurs ; agents de service hospitaliers ; aides-soignants ; ouvriers et techniciens des spectacles vivants et audiovisuels ; surveillants et aides-éducateurs des établissements d'enseignements ; secrétaires ; employés administratifs qualifiés des autres services des entreprises ; assistants techniques de la réalisation de la réalisation des spectacles vivants et audiovisuels ; employés des services divers ; personnel enseignant temporaire de l'enseignement supérieur. Les résultats détaillés ne sont pas présentés ici mais sont disponibles sur demande auprès de l'auteur.

De cet examen des revenus salariaux totaux il ressort que parmi les salariés disposant d'un (et d'un seul) poste non annexe (un « vrai emploi »), ceux qui occupent un emploi occasionnel associatif ont souvent des revenus annuels inférieurs à leurs semblables qui n'en occupent pas, quel que soit le secteur d'exercice de l'emploi principal. Ces situations traduisent la faiblesse du volume horaire de l'emploi principal. On peut alors penser que l'emploi occasionnel est un moyen de limiter l'impact sur le revenu de l'insuffisance du nombre d'heures du poste principal. Cette conjecture doit toutefois être interprétée comme une tendance mise en évidence par les valeurs moyennes et médianes mais elle ne peut prétendre à une validité systématique comme le montre la dispersion des situations à l'intérieur de chaque type (tableaux 6 et 7). Certains salariés, occupant un emploi occasionnel associatif en sus de leur poste principal, perçoivent une rémunération supérieure, voire nettement supérieure, à celle de leurs homologues dans une même situation au regard de l'emploi principal mais sans emploi occasionnel. Dans de tels cas, l'emploi occasionnel ne peut être considéré comme ayant une fonction palliative sur le plan pécuniaire. Notons également que les catégorisations qui ont été construites ici n'épuisent pas la diversité des situations existantes. Pourrait par exemple être pris en compte, ce qui n'a pas été fait ici, le cas des salariés qui ont plusieurs postes non annexes¹¹.

Des salaires horaires plus élevés dans les emplois occasionnels

Si maintenant nous examinons non plus le salaire total des salariés mais le salaire horaire perçu par l'occupant d'un poste annexe il apparaît que, dans les associations d'économie sociale, ce salaire est supérieur à celui des postes non annexes, quel que soit l'indicateur choisi (moyenne ou médiane), tandis que c'est le contraire qui peut être observé aussi bien dans le secteur privé hors associatif que dans le secteur public (tableau 8). Cette observation reste néanmoins fragile faute de tenir compte des différences dans la composition des populations de salariés concernés. Il a par exemple été souligné plus haut que la part des cadres est plus forte parmi les postes annexes associatifs. Une conclusion plus rigoureuse requiert une investigation économétrique.

¹¹ Près de 13 % des salariés ayant leur poste principal en associations occupent un autre, voire plusieurs autres, postes non annexes, soit en associations soit dans un autre secteur.

Insérer tableau 8

Une équation de salaire a donc été estimée sur l'ensemble des postes associatifs avec pour variable dépendante le logarithme du salaire horaire net et pour variable explicative la nature du poste (annexe ou non) à laquelle a été ajoutée une série de variables de contrôle à savoir le sexe du salarié, son âge, sa nationalité (française, étrangère mais d'origine UE, étrangère hors UE), la catégorie socioprofessionnelle du poste, le type de contrat, la distinction temps plein – temps partiel, la région de résidence de l'établissement, sa taille et une variable indicatrice des domaines d'activité¹². Cette investigation montre que, toutes caractéristiques renseignées par les DADS égales par ailleurs, le salaire horaire net des postes annexes est supérieur d'environ 6 % à celui des postes non annexes. Le même exercice réalisé sur les postes du secteur privé hors associations conduit à un écart plus faible mais encore positif entre le salaire horaire des postes annexes et celui des postes non annexes puisqu'il est de 1,6 %. Ces résultats pourraient être interprétés comme l'expression d'une compensation accordée aux postes annexes du fait de la précarité de ces emplois, compensation qui serait alors plus conséquente dans les associations. En revanche, dans le secteur public, le salaire des postes annexes est légèrement inférieur (1,8 %) à celui des postes non annexes.

Une équation de salaire sur les seuls postes annexes peut également être estimée en introduisant parmi les variables explicatives l'occupation par le salarié en emploi occasionnel d'un poste non annexe dans un autre établissement (associatif ou non). Cette variable joue en quelque sorte le rôle d'un indicateur d'expérience et de compétences professionnelles acquises en dehors de l'emploi occasionnel et le signe attendu du coefficient qui lui est associé est alors positif. Tel est bien le cas. Il apparaît ainsi que les titulaires d'un « vrai emploi » par ailleurs perçoivent dans leur emploi occasionnel une rémunération horaire supérieure de 7 % à celle des salariés qui n'ont pas de postes non annexes¹³. Cette « prime » dont bénéficient les titulaires d'un poste non annexe est un peu inférieure dans les emplois

¹² Les DADS ne renseignent ni sur le diplôme des salariés ni sur l'ancienneté dans l'établissement. Les résultats complets de ces régressions peuvent être obtenus auprès de l'auteur. Ceux qui sont ici présentés le sont à partir de coefficients statistiquement significatifs au seuil de 0.0001.

¹³ Pour tenir compte du fait que des salariés occupent plusieurs postes dans des établissements différents, les écarts types des coefficients ont été corrigés par une méthode de type cluster au niveau individuel.

occasionnels du secteur privé hors associations (un peu moins de 5 %) et devient même très légèrement négative (-0,9 %) dans ceux du secteur public.

CONCLUSION

Cet article se proposait d'examiner un aspect laissé largement dans l'ombre par les publications statistiques sur l'emploi dans les associations, à savoir les emplois occasionnels identifiés ici aux postes annexes tels que définis par l'Insee dans les DADS. Ces « miettes » d'emploi représentent un volume total de travail (en heures) qui est marginal, mais ce type d'emploi associatif concerne un nombre non négligeable de salariés du secteur. C'est même, pour certains d'entre eux, le seul type d'emploi occupé.

Cet emploi occasionnel est plus fréquent dans le milieu associatif qu'il ne l'est dans le reste du secteur privé hors particuliers employeurs et, *a fortiori*, dans le secteur public. Cette situation n'est pas étrangère à la place importante qu'occupent les associations dans des domaines d'activité où le recours des employeurs à ces postes annexes est massif (sport, loisirs, spectacle vivant...) mais cela ne saurait en épuiser l'explication. L'étude au niveau le plus désagrégé des domaines d'activité qu'autorise la nomenclature NAF montre des situations disparates : si le secteur public est très généralement le moins incliné à offrir de tels emplois (quoi qu'il y ait quelques exceptions à cette règle), la comparaison entre les associations et le reste du secteur privé hors particuliers employeurs ne conduit pas à des conclusions univoques : dans certains domaines, la fréquence du recours aux postes annexes est plus importante, voire nettement plus, chez les premières que dans le second. Dans d'autres domaines (notamment dans le social et médico-social), c'est l'inverse qui est observé. D'autres facteurs doivent donc être considérés. Il semble en particulier nécessaire de prendre en compte l'impact que peuvent avoir certains modèles économiques spécifiques aux associations sur l'usage des emplois occasionnels. Dans un certain nombre de cas, en effet, les bénévoles apportent un concours appréciable, en termes de travail réalisé, aux côtés des salariés. La contribution de cette main-d'œuvre non rémunérée peut même être dominante dans les plus petites structures associatives employeuses. Le recours aux emplois occasionnels est alors nécessaire pour réaliser des tâches non permanentes mais requérant des compétences dont ne disposent pas les ressources humaines en place,

qu'elles soient bénévoles ou salariées. Ceci expliquerait pourquoi ces emplois occasionnels, dans la majorité des cas, ne procèdent pas de tâches non ou faiblement qualifiées.

Les salariés n'occupant que des emplois occasionnels forment un groupe certainement très hétérogène. Ils sont plus jeunes que les autres salariés associatifs. Lorsque l'emploi occasionnel associatif est complémentaire d'un emploi principal, l'individu dispose de revenus annuels en moyenne plus faibles que ceux perçus par un individu ayant le même type d'emploi principal sans emploi occasionnel. Cela s'explique alors par le fait que l'emploi principal du premier salarié est plus souvent à temps partiel que celui du second.

Cette étude invite à approfondir l'investigation dans plusieurs directions. Deux d'entre elles revêtent à nos yeux un intérêt tout particulier. La première concerne les modèles d'emploi des associations qui accueillent des bénévoles opérateurs et en combinent l'usage avec celui d'une main-d'œuvre salariée. En quoi cette combinaison influence-t-elle la gestion des ressources humaines et plus particulièrement le recours à l'emploi occasionnel ? Des hypothèses ont été émises dans cet article qui appelle des investigations appropriées. Celles-ci requièrent des informations sur la mobilisation du bénévolat. La seconde orientation de recherche est relative à l'analyse des logiques qui président à l'occupation de ces emplois occasionnels par les salariés. Dans quelle mesure cette occupation procède-t-elle d'une situation subie, faute d'un emploi principal satisfaisant, ou au contraire d'un choix assumé de diversification des expériences professionnelles au prix de l'acceptation de moindres revenus salariaux ? Cette piste nous convie à des études de cas susceptibles de mieux documenter la diversité des situations. Dans ces deux perspectives, la recherche aura besoin d'aller au-delà des informations fournies par les DADS.

REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES

ARCHAMBAULT E. (1984), « Les associations en chiffres », *Revue des études coopératives*, 12, pp. 11-46.

BAILLY F., CHAPPELLE K., PROUTEAU L. (2012), « La qualité de l'emploi dans l'ESS. Étude exploratoire sur la région des Pays de la Loire », *RECMA – Revue internationale de l'économie sociale*, n° 323, pp. 44-63.

BISAULT L., DEROYON J. (2014), « L'économie sociale, des principes communs et beaucoup de diversité », *Insee Première* n° 1 522, novembre.

CHADEAU A., WILLARD J.-C. (1985), « Les formes et la mesure de l'emploi dans l'économie sociale », *Revue des études coopératives*, 15, pp. 65-89.

CNCRES (2012), *Panorama de l'économie sociale et solidaire en France et dans les régions – Édition 2012*.

CNCRES (2013), *L'emploi des jeunes dans l'économie sociale et solidaire*, Rapport d'étude.

CONSEIL D'ORIENTATION POUR L'EMPLOI (2014), *L'évolution des formes d'emploi*, Rapport, avril.

ESTRADE M.-A. (2008), « Une prospective socio-économique du travail et de l'emploi peu qualifié », *L'emploi, nouveaux enjeux – Édition 2008*, Insee Références, p. 27-39.

GATEAU G. (1985), *De l'emploi au travail associatif : Réflexions sur la notion d'emploi dans les associations*, Contribution au colloque de l'ADDES « Emploi et économie sociale », juin.

HELY M. (1989), *Les métamorphoses du monde associatif*, PUF.

MARCHAL E. (1984), *L'emploi dans le secteur associatif. Du salariat permanent au bénévolat*, Centre d'Études de l'Emploi, Dossier de recherche n° 11.

OBSERVATOIRE NATIONAL DE L'ESS (2014), *Atlas commenté de l'économie sociale et solidaire 2014*, Juris Éditions.

PICART C. (2014), « Une rotation de la main-d'œuvre presque quintuplée en 30 ans : plus qu'un essor des formes particulières d'emploi, un profond changement de leur usage », *Emplois et salaires – Edition 2014*, Insee références, p. 29-45.

TCHERNONOG V. (2013), *Le paysage associatif français – mesures et évolutions*, 2e édition, Dalloz Juris éditions.

Tableau 1. Part des postes annexes dans l'ensemble des postes selon le secteur

Secteur	Part des postes annexes
Associations d'ESS	33,7 %
Secteur privé hors associations d'ESS et hors employeurs à domicile	22,7 %
Secteur public	16,7 %
Employeurs à domicile	72,3 %
Total	28,3 %

Source : DADS 2010-Insee. Calculs de l'auteur.

Tableau 2 : Volumes horaires moyen et médian des postes annexes et non annexes selon le secteur

	Moyenne	Médiane	Écart-type	Premier quartile	Troisième quartile
Associations					
Postes non annexes	1 169,5	1 259,0	626,4	572,0	1 820,0
Postes annexes	68,9	42,0	76,6	16,0	94,0
Reste du secteur privé					
Postes non annexes	1 274,5	1 516,0	667,1	607,0	1 820,0
Postes annexes	69,5	45,0	74,2	16,0	100,0
Secteur public					
Postes non annexes	1 447,8	1 820,0	552,0	1 099,0	1 820,0
Postes annexes	71,4	45,0	72,2	16,0	110,0
Particuliers employeurs					
Postes non annexes	981,3	820,0	667,3	472,0	1 368,0
Postes annexes	94,1	63,0	96,9	19,0	139,0

Lecture : Les valeurs des premier et troisième quartiles se comprennent de la manière suivante. Le quart des postes annexes ayant les volumes horaires les plus faibles dans les associations ont un nombre annuel d'heures inférieur ou égal à 16. Le quart des postes annexes ayant les volumes horaires les plus élevés ont un nombre d'heures égal ou supérieur à 94.

Source : DADS 2010-Insee. Calculs de l'auteur.

Tableau 3. Les quinze domaines d'activité les plus fortement utilisateurs de postes annexes associatifs

Domaine d'activité (sous-classe de la NAF rev2 - niveau 5)	Part de la sous-classe dans le total des postes annexes des associations	Part des postes annexes dans le total des postes de la sous-classe	Part des associations dans la sous-classe*
Autres organisations fonctionnant par adhésion volontaire	19,2 %	43,5 %	98,8 %
Arts du spectacle vivant	14,2 %	75,2 %	55,3 %
Action sociale sans hébergement non classée par ailleurs	8,3 %	34,7 %	50,0 %
Activités de clubs de sports	6,2 %	48,1 %	85,9 %
Autre mise à disposition de ressources humaines	5,7 %	60,3 %	56,3 %
Aide à domicile	5,2 %	23,0 %	77,1 %
Enseignement supérieur	4,8 %	64,8 %	7,2 %
Hébergement touristique et autre hébergement de courte durée	3,5 %	63,5 %	35,1 %
Formation continue d'adultes	3,3 %	37,5 %	43,6 %
Autres enseignements	2,5 %	52,4 %	56,6 %
Autres activités récréatives et de loisirs	1,9 %	64,5 %	43,0 %
Hébergement médicalisé pour personnes âgées	1,8 %	18,0 %	26,0 %
Enseignement secondaire général	1,8 %	66,2 %	18,1 %
Activités hospitalières	1,5 %	13,4 %	6,6 %
Activités de soutien au spectacle vivant	1,4 %	78,4 %	16,7 %

* : la part des associations dans chaque sous-classe est mesurée à partir du nombre d'heures annuelles rémunérées.

Source : DADS 2010-Insee. Calculs de l'auteur.

Tableau 4. Les quinze PCS-ESE les plus fortement représentées parmi les postes annexes associatifs

PCS-ESE	Part dans le total des postes annexes des associations	Part des postes annexes dans le total des postes de la profession
Artistes de la musique et du chant	9,2 %	83,4 %
Aides à domicile, aides ménagères, travailleuses familiales	8,1 %	27,5 %
Formateurs et animateurs de formation continue	8,1 %	64,1 %
Moniteurs et éducateurs sportifs, sportifs professionnels	6,3 %	53,4 %
Employés de maison et personnels de ménage chez des particuliers	3,8 %	67,3 %
Artistes dramatiques	3,1 %	70,9 %
Nettoyeurs	3,0 %	41,2 %
Assistants techniques de la réalisation des spectacles vivants et audiovisuels	2,4 %	75,2 %
Agents de service hospitaliers	2,3 %	19,6 %
Aides-soignants	1,6 %	17,5 %
Employés des services divers	1,5 %	36,6 %
Ouvriers et techniciens des spectacles vivants et audiovisuels	1,4 %	72,2 %
Personnel enseignant temporaire de l'enseignement supérieur	1,3 %	79,0 %
Surveillants et aides-éducateurs des établissements d'enseignement	1,3 %	39,6 %
Secrétaires	1,2 %	13,0 %

Source : DADS 2010-Insee. Calculs de l'auteur.

Tableau 5 : Caractéristiques d'âge et de sexe des salariés en emplois occasionnels selon le type d'emploi principal (en %)

	Sexe		Age					Part de chaque population
	Hommes	Femmes	< 25 ans	25-34 ans	35-44 ans	45-54 ans	≥ 55 ans	
Poste principal dans une association	36,6	63,4	13,6	28,2	25,6	22,1	10,5	16,9
Poste principal dans le reste du secteur privé	45,1	54,9	29,9	27,1	20,5	16,0	6,5	18,8
Poste principal dans le secteur public	39,1	60	14,8	28,2	25,0	22,0	10,0	19,2
Poste principal chez un particulier employeur	4,4	95,6	8,8	13,8	24,9	35,0	19,3	1,7
Pas de poste non annexe	37,2	62,8	39,3	17,1	15,5	14,3	13,8	43,4
Ensemble des occupants d'emplois occasionnels	38,3	61,7	27,8	22,9	20,1	17,8	11,4	100,0

Source : DADS 2010-Insee. Calculs de l'auteur.

Tableau 6. Comparaison des salaires annuels nets (en euros) et des heures annuelles rémunérées entre occupants et non occupants d'emplois associatifs occasionnels

Situation du salarié	Variable	Moyenne	Médiane	Écart-type	Premier quartile	Troisième quartile
Poste non annexe unique, en association, sans emploi occasionnel	Heures	1 417	1 720	544	1 040	1 820
	Salaires net	15 592	14 221	26 224	7 782	20 364
Poste non annexe unique, en association, avec emploi(s) associatif(s) occasionnel(s)	Heures	1 101	1 003	609	563	1 783
	Salaires net	13 338	10 026	11 420	5 767	17 932
Poste non annexe unique, dans le secteur privé hors associations, sans emploi occasionnel	Heures	1 549	1 820	558	1 313	1 872
	Salaires net	21 221	18 126	25 080	12 164	25 247
Poste non annexe unique, dans le secteur privé hors associations, avec emploi(s) associatif(s) occasionnel(s)	Heures	977	786	625	445	1 531
	Salaires net	12 285	7 532	16 302	3 910	14 957
Poste non annexe unique, dans le secteur public, sans emploi occasionnel	Heures	1 623	1 820	414	1 577	1 820
	Salaires net	22 478	20 953	11 848	16 462	27 184
Poste non annexe unique, dans le secteur public avec emploi(s) occasionnel(s)	Heures	1 398	1 678	594	876	1 862
	Salaires net	19 590	17 984	14 496	8 146	26 681
Pas de poste non annexe, emploi(s) associatif(s) occasionnel(s)	Heures	159	90	221	35	187
	Salaires net	1 507	856	1 968	338	1 860

Note : Des tests paramétriques conduisent à rejeter, au seuil de 0.0001, l'hypothèse d'égalité des moyennes et des médianes aussi bien des salaires que des volumes horaires entre les deux types de salariés considérés dans chacun des secteurs d'exercice du poste non annexe.

Source : DADS 2010-Insee. Calculs de l'auteur.

Tableau 7. Comparaison des salaires annuels nets (en euros) et des heures annuelles rémunérées entre occupants et non occupants d'emplois associatifs occasionnels par catégorie socioprofessionnelle

Situation du salarié	Variable	Moyenne	Médiane	Écart-type	Premier quartile	Troisième quartile
Cadre, un seul poste non annexe (dans une association), sans emploi occasionnel	Heures	1 540	1 820	520	1 368	1 820
	Salaires net	29 162	27 229	70 047	19 962	34 948
Cadre, un seul poste non annexe (dans une association) avec emploi(s) associatif(s) occasionnel(s)	Heures	1 097	855	631	559	1 830
	Salaires net	18 266	12 925	14 512	7 401	26 827
Profession intermédiaire, un seul poste non annexe (dans une association), sans emploi occasionnel	Heures	1 488	1 811	524	1 213	1 820
	Salaires net	18 049	18 347	9 443	12 234	23 239
Profession intermédiaire, un seul poste non annexe (dans une association) avec emploi(s) associatif(s) occasionnel(s)	Heures	1 175	1 153	628	591	1 828
	Salaires net	13 345	12 091	10 277	6 282	20 505
Employé, un seul poste non annexe dans une association), sans emploi occasionnel	Heures	1 354	1 544	542	958	1 820
	Salaires net	12 225	12 316	7 442	7 392	16 524
Employé, un seul poste non annexe (dans une association) avec emploi(s) associatif(s) occasionnel(s)	Heures	1 058	1 020	565	561	1 523
	Salaires net	9 169	8 263	7 973	4 681	12 595
Ouvrier, un seul poste non annexe (dans une association), sans emploi occasionnel	Heures	1 354	1 701	567	901	1 820
	Salaires net	8 538	7 625	5 173	5 311	10 368
Ouvrier, un seul poste non annexe (une association) avec emploi(s) associatif(s) occasionnel(s)	Heures	907	781	519	495	1 266
	Salaires net	7 297	6 463	4 646	3 864	9 489

Note : L'hypothèse d'égalité des moyennes et des médianes des deux groupes de salariés dans chacune catégorie socio-professionnelle est rejetée au seuil de 0,0001.

Source : DADS 2010-Insee. Calculs de l'auteur.

Tableau 8 : Salaire horaire net (en euros) en fonction de la nature du poste et du secteur

		Moyenne	Médiane	Écart-type
Associations	Postes non annexes	11,11	9,51	15,51
	Postes annexes	12,90	9,83	13,97
Privé	Postes non annexes	12,66	10,05	47,73
	Postes annexes	11,05	8,63	25,61
Public	Postes non annexes	13,80	12,09	69,72
	Postes annexes	11,30	11,11	32,97

Source : DADS 2010-Insee. Calculs de l'auteur.