



La précarité de l'emploi associatif

(novembre 2022)

L'emploi associatif recouvre une réalité plurielle et complexe, aux nombreuses particularités. Parmi celles-ci, les types de contrat utilisés, les secteurs d'activité représentés et les spécificités de la gestion associative alimentent régulièrement une question : l'emploi associatif est-il plus précaire que dans les autres secteurs de l'économie ?

La précarité de l'emploi se définit principalement en fonction du temps de travail, de la durée des contrats et des niveaux de rémunération. En d'autres termes, la précarité se caractérise par tous les éléments qui peuvent dessiner un avenir professionnel incertain, une moindre protection sociale, et la limitation de son autonomie financière.

L'étude de l'emploi associatif peut donner à première vue une image de précarité, mais une analyse détaillée révèle une réalité plus complexe qui ne peut être réduite à des généralités.

Chiffres-clefs de l'emploi associatif en France

La dernière étude de l'Insee sur les associations françaises a été publiée en mai 2021, et se base sur des chiffres de 2018 ([Insee Première, n°1857, mai 2021](#)). On y relève que sur les 1,3 million d'associations actives en France, 170 000 sont employeuses, et emploient 2,2 millions de personnes, qui représentent 1,5 million d'emplois salariés en équivalent temps plein (ETP).

Les associations non-employeuses fonctionnent quant à elles grâce au bénévolat, qui représente pour elles l'équivalent de 350 000 ETP. Cette ressource est également bien présente dans le fonctionnement des associations employeuses, pour qui le bénévolat représente 230 000 ETP.

Attention

Le bénévolat est strictement encadré et ne peut pas être un substitut à un travail salarié. La justice peut requalifier en contrat de travail les situations litigieuses, avec des conséquences financières et sociales importantes pour les associations prises à défaut, même en cas d'accord entre le bénévole et l'association.

La jurisprudence rappelle en effet que « l'existence d'une relation de travail ne dépend ni de la volonté exprimée par les parties ni de la dénomination qu'elles ont donnée à leur convention, mais des conditions de fait dans lesquelles est exercée l'activité des travailleurs ». ([Soc. 17 avr. 1991, n°88-40.121](#))

Un [arrêt récent](#) rappelle que l'existence d'un lien de subordination, ou que le versement d'une rémunération (financière ou en nature) supérieure aux frais engagés par le bénévole sont des motifs de requalification en contrat de travail.

Contrats et temps de travail dans les associations

La [Dares estime que 18,1% des salariés travaillent à temps partiel en France en 2021](#) tous secteurs confondus.

D'après l'Insee, le recours au temps partiel est particulièrement élevé dans les associations et concerne 53 % des postes, là où l'INJEP, dans une étude sur [les chiffres-clés de la vie associative 2019](#), estime de son côté le temps partiel à 36 % des emplois associatifs.

Cette dernière étude révèle également que 42 % des salariés des associations sont en Contrat à Durée Déterminée (CDD), soit deux fois plus que l'ensemble des salariés.

Outre ce recours marqué aux CDD, l'étude indique que les associations représentent plus du tiers des contrats aidés du secteur non marchand, et emploie 87 000 salariés bénéficiaires de ce type de contrat en 2017, principalement sous la forme de Contrat d'Accompagnement dans l'Emploi (CUI-CAE) qui ont été transformés en Parcours Emploi Compétences (PEC) à partir de janvier 2018. Ce type de contrat étant tributaire des financements publics, la variation des budgets qui y sont alloués représente une incertitude majeure pour la stabilité et l'évolution de l'emploi associatif.

Attention

Symbole de la précarité de l'emploi, le recours au CDD d'usage (CDDU) connaît une croissance constante car contrairement à un CDD classique, il peut être renouvelé sans limitation dans le temps, ne comporte aucun délai de carence et n'entraîne pas à son terme le versement d'une prime de précarité au salarié.

Rappelons toutefois qu'il ne peut être utilisé que dans certains secteurs d'activité : les centres de loisirs et de vacances, les associations dans les secteurs de l'hôtellerie, de la restauration, du sport professionnel, du spectacle, de l'action culturelle, de l'audiovisuel, de l'enseignement, de l'information, les activités d'enquête et de sondage, et l'insertion par l'activité économique.

Pour recourir au CDDU, il doit également être d'usage constant, dans le secteur considéré, de ne pas recourir au CDI pour pourvoir ce genre d'emploi.

Des rémunérations inférieures dans les associations ?

A première vue, le diagnostic est sans appel : le salaire annuel brut dans les associations est de 26 % inférieur à celui du secteur privé, d'après l'analyse du maître de conférences en économie Lionel Prouteau (*Juris Associations n° 649, décembre 2021, p. 17*). Il éclaire ce premier chiffre à la lumière d'un différentiel de salaire horaire défavorable aux salariés des associations et d'un volume horaire annuel inférieur du fait d'une moindre fréquence des temps complets.

Pourtant, il développe une « approche circonstanciée » pour relativiser ce constat et faire état de fortes disparités en fonction des secteurs d'activité. Les salaires des associations ne sont en effet pas toujours inférieurs à ceux du privé : ils sont même nettement supérieurs dans les domaines de la santé et de l'hébergement-restauration. Dans le secteur de l'action sociale, si le salaire horaire brut est équivalent, le nombre d'heures rémunérées est supérieur dans les associations, entraînant une différence significative dans la rémunération annuelle.

En revanche, les rémunérations dans les secteurs du sport, des loisirs et de la culture sont défavorables en milieu associatif.

> Pour aller plus loin :

[Guide pratique – L'association employeur](#)

Juris associations pour le Crédit Mutuel