

Du marché des services au marché des bénévoles : un rôle nouveau pour les entreprises associatives

GONTIER Patricia et DANSAC Christophe

Laboratoire de Recherche Pluridisciplinaire du Nord-Est de Midi-Pyrénées / IUT Toulouse 2 Figeac

Contact : pgontier@univ-tlse2.fr

Résumé – Le poids croissant du secteur non orienté vers le profit dans l'activité économique n'est pas le signe d'une transformation en profondeur du capitalisme mais d'un renforcement de ce dernier. En instituant une économie à 2 vitesses en termes de rémunération du facteur de production travail il permet en effet de maintenir une rentabilité élevée du travail dans la sphère capitaliste grâce à l'acceptation de rémunérations plus faibles censées être compensées par l'adhésion à des valeurs dans les ONOP (Organisations Non Orientées vers le Profit).

Abstract - The growing importance of non-profit-oriented in economic activity is not indicative of a profound transformation of capitalism but of strengthening it. In establishing a 2-speed economy in terms of remuneration of labor factor of production it makes it possible to maintain high profitability of labor in the capitalist sphere by accepting lower wages expected to be offset by the membership values in ONOP (Non-Oriented Profit Organizations).

Thèmes de recherche : Associations, gouvernance, engagement.

Le poids économique des entreprises associatives représentant la majorité des ONOP (Organisations Non Orientées vers le Profit¹) n'a cessé d'augmenter en France (*Tchernonog, 2007*) en nombre d'unités recensées (1 100 000), en nombre d'emplois ETP (935 000), en nombre de bénévoles (14 millions) comme en termes de contribution au PIB. Certains auteurs parlent de l'émergence d'une 3^{ème} voie entre l'Etat et le Marché reflétant l'accroissement de la prise en compte de valeurs sociales ou environnementales ou encore l'évolution vers un fonctionnement des organisations plus démocratique. Mais la signification de cette nouvelle place laissée ou donnée à la société civile pose question : nouvelle forme de liberté ou, au contraire, accentuation de la subordination au pouvoir de l'Etat (*Norihito, 2010*) en faisant émerger des « *docile bodies* » plutôt que des citoyens actifs (*Hartman 2005*) permettant d'un point de vue économique, le maintien voire le renforcement de l'économie de marché capitaliste.

Le présupposé initial porte, au niveau économique, sur la possibilité pour les ONOP de suppléer à la fois les entreprises capitalistes pour la production de marchandises pour lesquelles la valeur d'échange ne permet pas la réalisation d'un profit (coût prohibitif pour les ménages) et l'Etat quand il est déficient dans la fourniture de biens publics (*Salamon et Sokolovski, 2001*) et sur le rôle central joué dans ce processus, par les modalités spécifiques de mobilisation de la force de travail dans les ONOP.

i) Marché des services associatifs

La demande de services associatifs s'est accrue en conséquence du désengagement de l'Etat d'un certain nombre d'activités pour des raisons d'efficacité mais aussi sous l'impact de la conjoncture macroéconomique marquée par la récession. Le ralentissement de la croissance et la montée du chômage ont directement touché les ménages en tant que consommateurs entraînant une augmentation de la part non solvable de la demande de fourniture de services. En l'absence d'accroissement de son champs d'intervention par l'Etat providence, cette demande se tourne vers les entreprises associatives.

¹ L'utilisation de ce terme générique d'ONOP permet de passer outre l'imbroglio terminologique véhiculé par la référence faite dans la littérature tour à tour au type de structure ou au rôle économique des organisations concernées (ISBL, Tiers secteur, économie sociale, ...)

Le ralentissement de l'activité économique accroît ainsi mécaniquement le nombre de bénéficiaires/consommateurs des ONOP à travers l'accroissement des demandes non solvables qui s'adressent aux associations oeuvrant dans le social et l'insertion économique mais aussi indirectement à l'ensemble du secteur associatif.

Cette demande de services associatifs est encore accrue parce que, dans une conjoncture économique défavorable marquée par des politiques économiques libérales et la centralité prise par les critères de rémunération du capital, les ménages « solvables », en réponse à l'asymétrie de l'information (*West, 1989*), préfèrent se tourner vers des structures en lesquelles ils peuvent avoir confiance car elles sont plus proches d'eux en termes de territoire et de motivation à satisfaire un besoin (et non réaliser un profit) et que ce sont eux, les bénéficiaires, et non les actionnaires, qui jouent le rôle du principal.

Ce report partiel de la demande des ménages vers les services associatifs accroît le poids des ONOP dans l'activité économique globale, en termes de travail et ce d'autant plus qu'elles sont essentiellement représentées dans les activités tertiaires (valeur ajoutée faible) qui supposent un contact direct entre prestataire et bénéficiaire et qui induisent donc une forte intensité en travail des secteurs dans lesquels interviennent les associations. Cela explique que leur poids dans la création d'emplois ait augmenté plus rapidement que leur poids par rapport au PIB (*Laville, 2010*).

Mais ni ce rôle contracyclique du secteur associatif (activité associative se substituant à une activité privée insuffisante) ni le lien négatif de causalité entre le niveau des dépenses publiques et le poids économique des associations (substitution à une intervention de l'Etat réduite) ne semblent attestés par les études empiriques. Ces dernières montrent, au contraire, qu'il existe une corrélation positive entre la propension au bénévolat et le degré d'interventionnisme de l'Etat (*Salomon et Sokolewski, 2001*).

ii) Marché du travail associatif

Face à un accroissement de la demande à laquelle elles font face les ONOP ont accru leur champs d'intervention en augmentant à la fois leur demande de bénévolat et le nombre de contrats de travail de droit privé auxquels elles recourent. Se pose alors en termes renouvelés les questions du lien entre le facteur travail et l'implication associative et de l'incidence macroéconomique de cette nouvelle répartition de la production de richesses entre secteur public, secteur capitaliste privé et secteur non orienté vers le profit.

L'optique défendue ici consiste à considérer que le travail associatif, quelle que soit la forme plus ou moins institutionnalisée qu'il peut prendre, permet de manière simultanée d'augmenter la satisfaction immédiate (besoin d'engagement) et de maintenir un revenu ou d'accroître l'employabilité (et donc le revenu) à long terme grâce à la hausse du capital (humain, social, psychologique). Le travail associatif permet ainsi de répondre à l'exigence croissante de recherche de sens à donner à leur action comme aux difficultés économiques auxquelles sont confrontés les ménages. Les revenus plus faibles du travail associatif sont alors acceptables dès lors qu'ils sont inversement liés au retour sur investissement attendu et traduisent un engagement différent permettant de concilier activité économique et valeurs sociales. On retrouve ici les arguments développés dans les modèles économiques du bénévolat qui distinguent en général un comportement des ménages en termes d'investissement et des modèles de consommation dans lesquels les bénévoles bénéficient de la satisfaction retirée de leur travail et/ou donnent de leur temps pour accroître la fourniture de biens publics ou privés (*Prouteau et Wolff, 2004a*). Cependant, ici, ces 2 arguments ne sont plus traités séparément mais considérés comme complémentaires l'un de l'autre.

En effet, cette double segmentation entre d'un côté les différentes motivations déterminant l'offre de travail bénévole s'excluant l'une l'autre et d'un autre côté une analyse différenciée des nombreuses situations institutionnelles de travail rencontrées au sein des ONOP (séparation stricte en particulier des

situations de travail contractuel et de bénévolat) ne permet pas une bonne compréhension des arbitrages à l'œuvre chez les ménages. Il n'est pas étonnant alors que la validation de ces modèles par les données statistiques soit problématique puisqu'ils ne traitent pas la question de fond : la capacité des diverses formes institutionnelles prises par la mise à disposition des ONOP de leur force de travail par les ménages à apporter une réponse simultanée, avec des pondérations différenciées, aux 3 types de motivations en présence.

Schéma 1 : MATRICE DES ENGAGEMENTS ASSOCIATIFS

Motivations Type d'engagement	Rémunération	Investissement en capital humain	Engagement
Contrat de travail	xx	xx	x
Bénévolat	-	x	xx
Volontariat	x	x	xx

Il existe une variable « travail associatif » qui correspond à la mise à disposition des structures associatives d'une force de travail par les ménages. Le cadre dans lequel celle-ci est réalisée peut-être plus ou moins contractuel et formalisé et va du contrat de travail de droit privé au bénévolat sans aucune indemnisation mais les motivations déterminant ce comportement d'offre de travail relèvent toujours d'une logique identique. Les ménages vont déterminer leur niveau d'offre de travail associatif en fonction des 3 variables constituées par la rémunération, l'investissement en capital humain et la satisfaction du besoin d'engagement et déterminer la forme de leur offre de travail (contrat de travail, volontariat, bénévolat) en tenant compte du poids relatif de chacune de ces variables dans les différentes formes institutionnelles. Les conséquences sur le fonctionnement de l'économie vont concerner la manière dont va être impacté le coût moyen de rémunération du facteur travail.

1°) D'une offre volontaire de travail bénévole à la reconnaissance des compétences acquises

Le bénévolat peut être défini comme le temps mis librement à disposition d'une autre personne, d'un groupe social ou d'une organisation et doit être assimilé à un comportement pro-social distinct de l'assistance spontanée ou du soutien envers sa propre famille (*Van Gramberg et Basset, 2005*).

Le fonctionnement des ONOP est, en particulier, indissociable et fortement dépendant de l'existence d'une offre de travail bénévole. Le bénévolat doit donc s'accroître avec l'augmentation du poids des associations. Or il est considéré en science politique comme nécessaire pour éviter une société totalitaire (permettre l'expression et le débat citoyens). Pourtant, de manière paradoxale, on peut également souligner que plus il est puissant et plus il permet le désengagement et la baisse de responsabilité de l'Etat vis-à-vis du bien-être des citoyens en rendant possible la « sous-traitance » de la production d'une partie des services collectifs. Certains auteurs vont même plus loin en considérant, à partir de l'interprétation des résultats d'enquêtes menées sur le profil des bénévoles, qu'il pourrait s'agir d'un développement prémédité permettant le renforcement du système capitaliste dominant. *« Alors que le bénévolat est salué comme porteur de démocratie et des principes participatifs et comme un moyen de donner la parole aux segments les plus vulnérables de la société, en réalité il agit pour reproduire les déséquilibres de pouvoir existants »* (*Hustinx, Cnaan et Handy, 2010*). Un élément vient étayer cette assertion, la prédominance des CSP supérieures (*Laville, 2010 ; Norihiro, 2010*) et l'exclusion de certaines catégories de population. Plus fondamentalement la cause peut être identifiée dans la possible intervention de l'Etat qui, ayant besoin des bénévoles, les aide entraînant de fait une modification de l'orientation du bénévolat avec une évolution vers des activités non controversées, non politiques, ..., à la place d'un activisme social et de défense des droits.

En moyenne, le nombre de bénévoles comme le volume total de travail bénévole ont augmenté. Or le bénévolat considéré comme un travail non rémunéré est un paradoxe pour les économistes car les bénévoles entreprennent des activités pour lesquelles les coûts sont supérieurs aux bénéfices. Dans la théorie économique standard le travail a un coût pour celui qui le fournit puisqu'il suppose l'abandon d'une partie de son temps de loisirs du fait de l'arbitrage réalisé entre la valeur de celui-ci et celle retirée du salaire, rémunération du travail. C'est donc la motivation extrinsèque de nature salariale qui constitue la cause première de l'acceptation de la renonciation au loisir même si cela n'exclut pas la possibilité d'augmenter sa satisfaction au travail en la cumulant avec une motivation intrinsèque liée à l'intérêt qu'on peut y trouver. Il s'agit donc d'un comportement irrationnel ou altruiste, une aberration d'un point de vue économique (*Hustinx, Cnaan et Handy, 2010*). Pourtant 16 millions de français sont bénévoles soit de manière régulière soit de manière occasionnelle. Ils développent donc un comportement totalement irrationnel d'un strict point de vue économique puisqu'ils acceptent de travailler (donner de leur temps au détriment de leurs loisirs) pour fournir des services ou accomplir des tâches sans en attendre une compensation financière directe, sans aucune contrepartie simultanée en termes monétaires.

Or le travail bénévole doit être appréhendé comme une activité de travail associatif et non de loisirs. Le bénévole est un acteur participant à des situations de travail. Le bénévolat est ainsi le deuxième facteur de production non (ou sous) rémunéré après le facteur capital (*Gontier, Dansac, 2012*). Même si la valorisation monétaire est compliquée, le don de temps contribue en effet considérablement (plus que les dons monétaires) au fonctionnement des associations (*Prouteau et Wolff, 2004b*).

Dans le travail associatif fourni par les bénévoles, seule la motivation intrinsèque est censée persister et effectivement l'engagement et l'adhésion à des valeurs sont bien au cœur de la motivation des bénévoles. Mais il est possible de modifier institutionnellement le poids relatif des différents apports de l'activité bénévole. Les modèles d'investissement montrent ainsi que le bénévolat peut, comme le travail dans une association, permettre d'accumuler du capital humain dès lors que le travail bénévole fait l'objet d'une reconnaissance tout en évitant la marginalisation consécutive à une longue période d'inactivité et permet donc d'accroître le « bien-être » des individus concernés (*Thoits Peggy et Hewitt Lyndi, 2001*). Le bénévolat devient dans cette acception, une pratique contribuant à la construction des carrières professionnelles dont le centre est constitué des compétences développées par les individus (*Eynaud et Mourey, 2010*). Or de nombreuses mesures ont été prises pour permettre de renforcer le poids de cette motivation (en termes d'accumulation du capital humain) au travail bénévole en lui donnant une dimension intertemporelle : motivation intrinsèque immédiate et motivation extrinsèque différée grâce à l'acquisition de compétences reconnues aussi bien au sein du secteur associatif que dans la sphère capitaliste (stratégie de signalement, mise en place d'un livret du bénévole, procédures de Validation d'Acquis de l'Expérience, ...).

L'analyse qui en découle est nécessairement dynamique avec de multiples interactions entre carrières professionnelles et bénévoles (*Simonet-Cusset, 2010*). L'engagement bénévole permet selon les cas de poursuivre une carrière à laquelle on a renoncé professionnellement, de tester ou réaliser une vocation pouvant ensuite se transformer en carrière professionnelle, de développer une activité susceptible de déboucher sur une création de poste, de prolonger dans un autre cadre l'activité professionnelle ou encore de compenser une activité professionnelle ressentie comme peu engageante. On trouve ainsi de nombreux exemples (médecins, enseignants, travailleurs sociaux, ...) de cas où activités professionnelles et activités bénévoles sont menées dans le même secteur mais dans des structures capitalistes pour la partie professionnelle et associatives pour celle relevant de l'engagement bénévole. Les exemples concernant une activité bénévole dont le développement a permis au(x) membre(s)

fondateur(s) de créer leurs propres postes de travail sont eux aussi très nombreux en particulier dans le domaine de la culture, de l'éducation ou encore de l'insertion sociale².

Les limites statistiques au test du modèle d'investissement comme explication de l'engagement bénévole sont ainsi dépassées par la considération d'une variable composite générique qualifiée de travail associatif. Cette majorité de bénévoles dans les populations les plus jeunes qui n'est ni infirmée ni approuvée puisque les bénévoles se situent majoritairement autour de 42-47 ans (*Eynaud, Chatelain-Ponroy et Sponem, 2011*) trouve une explication en termes de carrières professionnelles. Le même engagement passant plus souvent chez les plus jeunes par l'acceptation d'un emploi associatif que chez leurs aînés qui, déjà installés dans une situation d'emploi vont le « compléter/compenser » par du bénévolat.

De même, contrairement au lieu commun le plus souvent répandu ce ne sont pas les personnes désœuvrées ou oisives qui sont le plus disponibles pour réaliser des heures de bénévolat. Le bénévolat est plus représenté dans les CSP « supérieures » (niveau de revenu élevé, capital humain important, niveau d'études supérieures, ...). D'un point de vue strictement économique ce sont donc ceux pour lesquels le coût d'opportunité (évalué par rapport à la rémunération potentielle dans la sphère capitaliste) de l'heure de bénévolat est le plus élevé et le retour sur investissement attendu le plus faible qui offrent la plus grande quantité de leur temps. Le paradoxe est cependant levé si le coût d'opportunité du temps bénévole est comparé non pas à la rémunération d'activité effectivement perçue mais au coût d'opportunité que représenterait un engagement sur des valeurs dans le cadre d'une activité professionnelle dans une structure associative.

Le niveau d'engagement bénévole est donc déterminé par une double comparaison : entre le coût d'opportunité par rapport au coût du travail « capitaliste » de l'heure de bénévolat et celui de l'heure de travail associatif. Cela permet alors de lever un certain nombre de paradoxes :

- Le bénévolat est plus important parmi les CSP supérieures parce que ce sont celles qui ont le moins intérêt à ce que leur engagement passe via un contrat de travail avec une structure associative (coût d'opportunité relatif plus élevé)
- Le bénévolat est maximal autour de la quarantaine et non chez les plus jeunes comme le modèle d'investissement pouvait le laisser supposer car ce sont ces derniers qui ont la plus forte propension à accepter des emplois dans les ONOP soit sous forme de contrat de travail soit sous forme de contrat de volontariat (importance de l'accumulation de capital humain).

C'est bien l'effet de substitution qui domine mais l'arbitrage est réalisé entre les différentes formes que peut revêtir l'engagement : quand le salaire dans le secteur capitaliste augmente, l'offre de travail bénévole s'accroît au détriment de l'offre de travail salarié dans les ONOP.

De plus, sur le marché du bénévolat, les CSP supérieures sont certainement plus recherchées, par exemple par les agences de bénévolat. Le nombre d'individus souhaitant faire du bénévolat qui trouve effectivement une structure pour l'accueillir va alors être plus important en ce qui concerne les CSP dites supérieures dès lors qu'est abandonnée l'hypothèse, récurrente dans les modèles mais peu réaliste, selon laquelle toute l'offre de bénévolat (qualité et quantité) serait utilisée car son coût serait nul. Le travail des bénévoles engendre des coûts pour les associations rendant sa demande fonction de son efficacité. Il en découle le développement d'un marché des bénévoles sur lequel les CSP supérieures sont plus recherchées du fait de leurs compétences professionnelles et/ou sociales (bien-être, réseau relationnel, ...).

² Rapport d'étape, Projet GARP, LRPmip 2012

Il y a une véritable mise en concurrence de l'offre de travail bénévole par des ONOP privilégiant les bénévoles à niveau de compétences élevées et capables, même, de développer des outils incitatifs pour attirer les productivités les plus élevées en permettant une reconnaissance des compétences acquises et/ou développées dans le milieu associatif dans le cadre d'un « livret de compétences » du bénévole ou encore d'un « Portefeuille d'expériences et de compétences » qui permettra d'augmenter sa probabilité d'accès ou de retour à l'emploi et/ou le salaire ultérieur possible.

Ces exigences en termes de demande pour du travail non rémunéré exprimées par les ONOP sont nouvelles et en croissance. Ainsi le « nouveau bénévolat » caractérisé par des efforts plus épisodiques, des motivations plus individuelles et un attachement plus faible à l'organisation » (*Prouteau et Wolff, 2004b*) découle directement de l'accroissement des exigences en termes de compétences et d'efficacité de la part des associations. Cette conception justifie alors un cadrage du travail du bénévole par des procédures inspirées du monde du travail (recrutement, sélection, formation, profil de poste, contrôle, ...) et conduit à une institutionnalisation de la pratique du travail non rémunéré sous forme de bénévolat ou sous-rémunéré sous forme de volontariat.

On assiste ainsi à une homogénéisation du vocabulaire utilisé (on parle de « recrutement » de bénévoles et de « travail bénévole ») et à une démultiplication plus ou moins continue des statuts dans le monde du travail associatif (*Simonet-Cusset M, 2004*). Un exemple frappant est ce statut entre emploi et bénévolat qu'est celui du volontariat, d'abord réservé au seul secteur humanitaire et qui a, depuis la réforme du service national, vocation à se généraliser à d'autres secteurs. Comme cela a déjà été observé dans d'autres pays, le thème de l'engagement permet ainsi de développer au nom de la citoyenneté un nouveau statut de travailleur, le volontaire bénéficiant d'un contrat de service civique qui présente tous les attributs du sous-salariat (*Simonet-Cusset, 2010*). Quelques faits stylisés peuvent être mobilisés pour illustrer ce positionnement atypique du statut du volontaire : il relève du droit social et non du droit du travail comme celui disposant d'un emploi contractuel (pas de lien de subordination juridique) dans une structure associative et repose sur une rémunération plus faible que pour les salariés (indemnité mensuelle correspondant à la moitié du salaire minimum) compensée par une adhésion plus forte aux valeurs portées par la structure associative.

Le même glissement résultant du poids relatif donné aux motivations extrinsèques correspondant aux rémunérations et aux motivations intrinsèques d'adhésion aux valeurs portées par l'association peut permettre de faire le lien entre engagement militant via un travail bénévole, engagement social via un contrat de service civique et engagement professionnel via un contrat de travail.

2°) Une offre volontaire de travail rémunéré dans une structure associative : des contrats de travail de droit privé précaires et peu rémunérés

Le premier constat concerne les rémunérations perçues par les salariés des ONOP. Si le nombre de postes en ETP a bien augmenté dans le secteur associatif à un rythme plus rapide que dans le secteur capitaliste marchand, cette pression croissante sur le marché du travail ne s'est pas accompagnée d'une amélioration des rémunérations versées aux salariés associatifs qui restent inférieures en moyenne à celles du secteur capitaliste marchand tout en étant largement surestimées du fait de la non prise en compte de l'ensemble des formes que peut revêtir dans le secteur associatif, le travail non rémunéré.

i) Des salaires plus faibles que dans le secteur capitaliste

Les salaires dans les associations étaient en moyenne en 2009 de 22% inférieurs à ceux du secteur privé avec même jusqu'à -44% dans les activités sportives, récréatives et de loisirs (*Bisault, 2012*). Différentes explications simples peuvent être données : d'abord les temps partiels y sont sur-représentés, ensuite on y travaille en moyenne moins d'heures (1280H en 2009) que dans le secteur

privé (1450 heures), enfin le type d'implantation sectorielle (les associations oeuvrent essentiellement dans les secteurs à bas salaire), la féminisation (69% de femmes) et l'âge moyen des salariés qui est de moins de 41 ans pour l'ensemble de l'ESS ; sont autant de facteurs qui se conjuguent pour expliquer la pression vers le bas des salaires associatifs. Mais une fois ces éléments explicatifs maîtrisés, il subsiste un écart de salaire de 8% en moins par rapport au privé (*Bisault, 2012*).

De manière cohérente avec la théorie économique pour laquelle l'offre de travail est une fonction positive de la rémunération perçue, toutes choses égales par ailleurs, les ménages devraient privilégier le travail dans la sphère capitaliste. Il ne s'agit ici que d'une généralisation de l'analyse de *Williamson (1980)* selon laquelle les individus effectuent un arbitrage entre revenu et satisfaction qui les conduit généralement à privilégier la firme capitaliste à la firme autogérée du fait de sa plus grande efficacité.

Cependant, quand la possibilité de trouver un emploi dans une firme capitaliste diminue (conjoncture économique défavorable et montée du chômage) et/ou si le poids relatif de la motivation extrinsèque (revenu) diminue au profit d'un besoin d'engagement, alors le résultat de l'arbitrage entre revenu et satisfaction va être modifié et contribuer à accroître non seulement le volume de bénévolat mais également le travail associatif de type contractuel.

ii) Une prédominance de contrats précaires

Les incertitudes de la conduite des projets associatifs et en particulier de ceux bénéficiant de financements publics soumis à l'annualité budgétaire, sont sources d'une forte précarité et conduisent les associations à opter pour des contrats de travail souvent qualifiés d'atypiques (CDD, temps partiel très réduit, contrats aidés, ...). De nombreuses études établissent clairement cette spécificité des contrats de travail dans le secteur associatif (moins de CDI, nombreux stagiaires ou vacataires..., emplois très féminisés avec des salaires moindres que dans le secteur capitaliste marchand) alors que le niveau de formation moyen y est relativement élevé (*Prouteau et Wolff, 2004 ; Archambault, Accardo Laouisset, 2010*).

iii) Le bénévolat comme produit « fatal » du contrat de travail associatif

L'importance des motivations reposant sur l'engagement pour expliquer le travail associatif est telle que, bien souvent, les salariés des associations sont vus comme des militants professionnels (*Cartellier J, 2010*). La conséquence directe est que, concrètement, dans nombre d'associations, les salariés effectuent plus d'heures de travail que celles fixées par leur contrat. Réalité assez banale dans le milieu associatif : réalisation par le personnel rémunéré d'activités plus ou moins nombreuses à titre gracieux, au nom d'une adhésion au projet collectif. Ce travail supplémentaire est considéré alors comme la contrepartie d'un engagement militant (*Chauveau, Demoustiers, Rousselière, 2002*) et dans une majorité des cas largement subi par les salariés jusqu'à ce qu'un conflit survienne.

La définition du contrat de travail est donnée comme étant « une prestation personnelle de travail, une rémunération et un lien de subordination » La problématique est celle de la gestion particulière des personnes exerçant à la fois une activité bénévole et une activité salariée dans une même structure (*Desjonquière, 2010*). Les entretiens menés dans différentes associations employant des salariés (*Rapport d'étape, Projet GARP, LRPmip 2012*) montrent qu'il est, dans de nombreux cas, difficile de déterminer si ces activités non rémunérées sont bien volontaires et non le fruit d'une contrainte dictée par l'état de subordination constitutif de la relation salariale entraînant une confusion possible entre bénévolat et sur-travail réalisé sous l'effet de la sujétion. La différenciation entre statut de salarié et statut de bénévole est d'autant plus difficile à réaliser qu'elle concerne les mêmes personnes, les mêmes activités et que les bénévoles peuvent être indemnisés pour des frais engagés au titre de l'association voire « appointés » (avec une rétribution minime).

3°) Travail associatif et flexibilisation du marché de l'emploi

Le marché du travail associatif est ainsi, d'une manière qui peut sembler paradoxale par rapport aux valeurs portées par les ONOP, l'une des composantes les plus flexibles, dans une optique libérale, du marché du travail. L'emploi associatif joue donc le rôle d'une variable d'ajustement pouvant s'adapter lors des fluctuations conjoncturelles d'activité comme c'est le cas chez n'importe quel sous-traitant de structure capitaliste.

Au-delà de la dualité de statuts juridiques découlant du type de contrat de travail (CDI, emploi précaire) la prise en compte de la variable travail associatif met en évidence une pluralité de statuts plus ou moins institutionnalisés et, par définition, précaires agrandissant ainsi le spectre des différentes formes revêtues par le travail : CDI, CDD, emplois jeunes, contrats de volontariat, engagement bénévole, ... (Dansac, Vachée, Gontier, 2011)

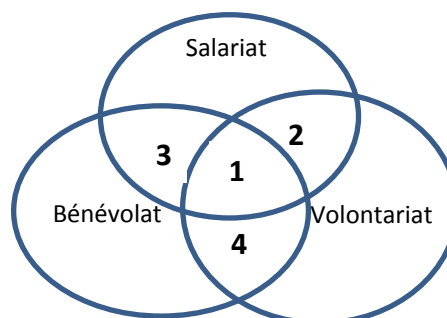
La variable « travail associatif » inclut toutes les formes d'activités réalisées au sein des ONOP qui vont donc du travail salarié (du CDI au contrat aidé à temps très partiel), au volontariat indemnisé, et jusqu'au bénévolat et qui peuvent avoir un caractère plus ou moins volontaire.

Schéma 2 : INTERDEPENDANCES ENTRE TRAVAIL ASSOCIATIF ET CONTRAINT

1 - Le « cœur » du travail associatif quelle que soit sa déclinaison institutionnelle, est constitué par l'adhésion à un ensemble de valeurs qui rend perméable les frontières des différentes catégories du travail associatif et permettent l'apparition du « sur-travail » apparent dans toutes les autres intersections du schéma.

2 – Le volontaire va se comporter comme s'il était salarié de l'ONOP

3 et 4 – Le bénévolat est contraint par la relation contractuelle avec la structure



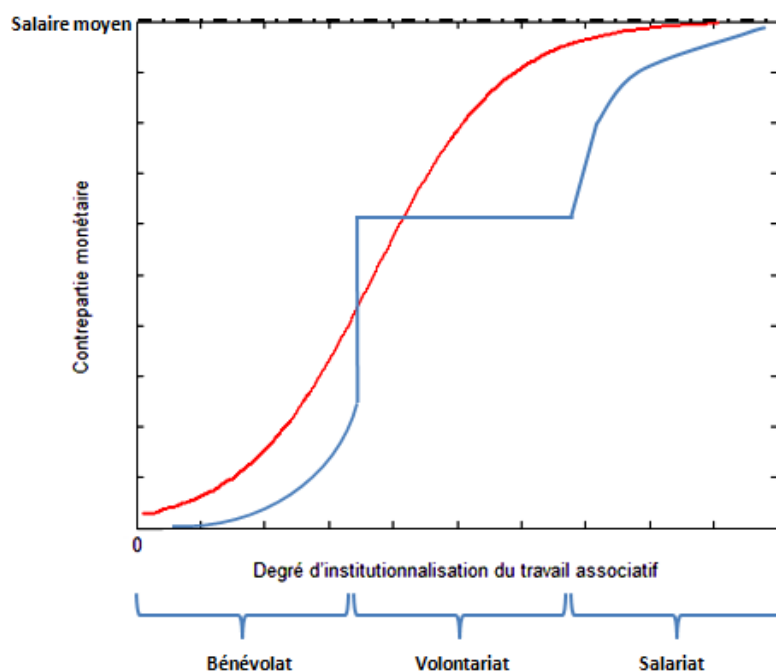
Il n'y a pas dualité des statuts sur le marché du travail mais un continuum de statuts plus ou moins institués et plus ou moins précaires étroitement dépendants des types de structures employeurs.

Le développement de l'activité des ONOP ne constitue pas une alternative systémique à l'économie de marché mais permet une sous-rémunération légitimée du travail associatif modifiant ainsi la répartition entre les différentes catégories de salariés des bénéfices de la création de richesse. La frontière est de plus en plus ténue entre le statut de salariés précaires et la dérive qui consisterait à bénéficier de bénévoles rémunérés. Aujourd'hui les frontières sont de plus en plus floues entre les différentes catégories d'activité (rémunérées ou pas).

Ce qui se développe c'est une nouvelle catégorie de main d'œuvre, militante, en termes idéologiques, exploitée en termes économiques qui permet de diminuer le coût moyen du travail au niveau macroéconomique au fur et à mesure que le poids des ONOP augmente puisque le salaire moyen y est

plus faible que dans le secteur capitaliste. En 2010 le salaire moyen annuel était ainsi estimé à 19190 euros dans le secteur associatif contre 26740 euros pour l'ensemble du secteur *privé* (Bazin et Malet, 2011) alors même que ces calculs ne prennent en compte ni les contrats de volontariat représentant environ la moitié du SMIC ni l'importance du travail bénévole qui représentait en 2005 entre 0,94% et 2,1% du PIB selon le mode de valorisation retenu des 935 000 emplois en ETP constitués par les 1,5 millions d'heures de bénévolat (Archambault, 2010).

Schéma 3 - TRAVAIL ASSOCIATIF ET COUT DU TRAVAIL



$$\text{Contrepartie monétaire} = \frac{\text{Salaire moyen}}{1 + Cste * \exp(-\text{degré d'institutionnalisation})}$$

Plus le degré d'institutionnalisation de l'engagement de travail est élevé et plus la motivation extrinsèque prime et nécessite une compensation monétaire proche de celle accessible (en moyenne) dans le secteur capitaliste marchand.

Le paradoxe du travail à la fois précaire et idéal permet d'institutionnaliser la pratique du travail associatif dont sa forme extrême le bénévolat et en fait un élément de flexibilisation du marché de l'emploi. La mutation structurelle en cours, en favorisant l'inclusion des ONOP dans la sphère marchande, contribue donc à la flexibilisation du marché de l'emploi (et du capital) et permet au capitalisme d'exercer une pression à la baisse sur le coût moyen des facteurs de production en particulier grâce à une source de main-d'œuvre peu chère dont la démarche d'engagement légitime l'exploitation.

BIBLIOGRAPHIE

- Archambault, 1996, « *Le secteur sans but lucratif en France et dans le monde* », Associations et Fondations en France, Economica, 21 pages
- Archambault E, Accardo J, Laouisset B, 2010, « *Connaissance des associations* », Rapport d'un groupe de travail du Cnis, N°122
- Bazin C et Malet J, 2011, « *L'emploi dans les associations : bilan 2010 et conjoncture au premier trimestre 2011* » Recherches et Solidarités, 9 pages
- Bies L. Angela, 2010, « *Evolution of nonprofit self-regulation in Europe* », Non profit and Voluntary Sector Quaterly, 39(6), PP1057-1086
- Bisault L, 2012, « *L'échelle des salaires est plus resserrée dans le secteur de l'économie sociale* », INSEE Première, N°1390, 4 pages
- Cox E, 1995, « *A Truly Civil Society* », ABC Books, Sydney
- Dansac, C., Vachée, C., & Gontier, P. (2011a). « *De l'instrumentalisation des agences de moyens au service du lien social à la « dé-professionnalisation » de l'animation ?* » Animation, culture et citoyenneté : Modèles de politiques socio-éducatives et socio-culturelles dans des contextes de changement. Présenté à 5e Colloque International de l'Animation Socioculturelle, Saragosse, Espagne.
- Dansac, C., Vachée, C., & Gontier, P. (2011b). « *Du bénévole militant à l'utilisateur consommateur : Transformation des modes d'engagement sous l'effet du développement d'une association* ». L'éducation populaire au tournant du XXI^e siècle. Présenté à Colloque du CIRCEFT, Créteil, France.
- Dubost N, 2007, « *Motivations des bénévoles : une revue de la littérature* », Cahier de recherche, Laboratoire orléanais de gestion, 25 pages
- Eynaud Philippe et Mourey Damien, 2010, « *Professionnalisation et identité des associations du secteur social : chronique d'une mort annoncée* », Politiques et management public, 17 pages
- Eynaud, Chatelain-Ponroy et Sponem, 2011, « *Enquête gouvernance : les premiers résultats* », Jurisassociations, N°47, PP22-24
- Gontier, P., & Dansac, C. (2012), « *Effets du développement des ONOP sur le marché des facteurs de production* ». Political economy and the outlook for capitalism. Présenté à Congrès de L'Association Française d'Economie Politique, Paris, France.
- Hartman Y, 2005, « *In bed with the enemy : somme ideas on the connections between neo-liberalism and the welfare state* », Current sociology, Vol 53(1) PP57-73
- Hély M, 2009, « *Les métamorphoses du monde associatif* », Presses universitaires de France, 307 pages
- Hustinx L., Cnaan RA et Handy F, 2010, « *Navigating theories of volunteering : a hybrid map for a complex phenomenon* », Journal for Theory of Social Behaviour, Volume 40, Issue 4, PP410-434
- Lipietz Alain, 1998, « *L'opportunité d'un nouveau type de société à vocation sociale* », Rapport au Ministre de l'emploi et de la solidarité, 39 pages
- Norihiro N, 2010, « *Reconsideration of the problem of complicity between volunteering activities and neo-liberalism* », International journal of Japanese sociology, PP112-125

- Peyre, M. (2006). *Animation socioculturelle et employeurs associatifs : Livre noir : Du grand écart entre discours et pratiques ! (sous la direction de Marion Peyre ; préface de Christophe Dejours)*. L'Harmattan, Paris.
- Prouteau et Wolff, 2004a, « *Quel pouvoir explicatif des modèles économiques ?* », in D Girard, Solidarités collectives. Familles et solidarités, L'Harmattan, PP197-211
- Prouteau et Wolff, 2004b, « *Le travail bénévole : un essai de quantification et de valorisation* », Economie et statistique, N°373, 2004
- Queinnec E, 2011, « *Etre compétitif tout en restant soi-même ou le management des ONG à l'âge de la maturité* », Colloque IAE, Lyon , 19 pages
- Rousseau François, 2005, « *Le dynamisme associatif: les vraies raisons d'un secret bien gardé* », CRG Ecole polytechnique, 12 pages
- Salomon LM, Sokolowski W, 2001, “ *Volunteering in Cross-National Perspective : Evidence from 24 countries* ” WP of the John Hopkins Comparative NonProfit Sector Project, John Hopkins University, Baltimore
- Simonet-Cusset, M, 2002, « *Give back to the community* » : *le monde du bénévolat américain et l'éthique de la responsabilité communautaire* », Revue Française des Affaires sociales, 4(4), 167-188.
- Simonet-Cusset, M., 2004, « *Penser le bénévolat comme travail pour repenser la sociologie du travail* », Revue de l'IRES, N°44
- Simonet Cusset., 2010, « *Le travail bénévole : engagement citoyen ou travail gratuit ?* », Paris: La Dispute, 219 pages
- Tchernonog V et Vercamer JP « *Enquête sur les facteurs de fragilité des associations* », Trajectoires associatives, CNRS, 35 pages
- Van Gramberg B et Basset P, 2005, « *Neoliberalism and the Third Sector in Australia* », WPS Victoria University, 11 pages
- West, Edwin G, 1989, “*Nonprofit organizations : revised theory and new evidence*”, Public Choice, 63, PP165-174
- Wilson J, 2000, “*Volunteering*”, Annual Review of Sociology, Vol 26, PP215-240
- Wolch J, 1989, “*The shadow state : transformations in the voluntary sector*”, Power of Geography, eds, J Wolch and M Dear, Boston, M