



HAL
open science

À travail égal, salaire inégal : ce que travailler dans le secteur associatif veut dire

Matthieu Hély

► **To cite this version:**

Matthieu Hély. À travail égal, salaire inégal : ce que travailler dans le secteur associatif veut dire. Sociétés contemporaines, 2008, 69, p.125-148. halshs-00265727

HAL Id: halshs-00265727

<https://shs.hal.science/halshs-00265727>

Submitted on 20 Mar 2008

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.

A travail égal, salaire inégal : ce que travailler dans le secteur associatif veut dire¹

Matthieu Hély, Université Paris X-Nanterre.
Bureau K 212-Maison Max Weber
IDHE
200, avenue de la République
92001 Nanterre
Courriel : matthieu.hely@u-paris10.fr

Résumé : cette contribution traite du travail salarié dans le monde associatif et s'intéresse plus particulièrement à l'analyse des pratiques de rémunération. Les économistes y ont observé l'existence d'un différentiel de salaire selon que l'activité est exercée dans le secteur privé à but lucratif ou dans le secteur privé sans but lucratif. En contrôlant les caractéristiques sociodémographiques du salarié et celles de l'emploi occupé, on constate empiriquement que la rémunération du travail associatif est significativement plus faible que celle qui serait obtenue si l'emploi était exercé au sein d'une organisation privée à but lucratif. L'explication majeure apportée par les économistes repose sur la théorie du « don de travail » qui justifie ce différentiel par la compensation symbolique et morale que procurerait l'accomplissement d'un projet à but non lucratif. Cet article se propose ainsi de nuancer cette interprétation à la fois en complétant l'analyse par l'exploitation de données empiriques nouvelles et en posant les bases d'un cadre théorique alternatif fondé sur le refus d'une conception substantialiste de la valeur du travail et d'une justification normative de ce différentiel de rémunérations.

Title : « Unequitable wage for equal work : the meaning of wage differentials in the non-profit sector »

Summary : this paper deals with the theme of labour in the non-profit sector and tries to consider, in particular, some analysis of remuneration rules. Since the famous study of Weisbrod on White Collars in 1983, the economists have empirically observed significant wage differentials between non profit and for profit sectors. Indeed, working for a non profit organization implies, « ceteris paribus », a lower wage than the one received for an equal position in a for profit organization. The major theoretical explanation that economists have provided is founded on the « labour donation ». They justify wage differentials by the moral dimension of labour in the non profit sector and its positive externalities for society. A non-profit worker who achieves a project will not receive anything fairly calculated on work provided basis but rather on moral, symbolic evaluation. Arguing that wages are not the price of labour, this paper intends to moderate this idea and provides an alternative theoretical analysis of wage differentials.

¹ Cet article a très largement bénéficié des remarques et des commentaires de Véréne Chevalier, Florence Maillochon et Maud Simonet et de la contribution de Benoît Tudoux pour le traitement des données statistiques. Que ces personnes soient ici chaleureusement remerciées.

Bien que le secteur associatif emploie actuellement près de 1 500 000 salariés (soit l'équivalent de la fonction publique territoriale ou plus du double de la catégorie des enseignants de l'éducation nationale), il existe très peu de travaux de sociologie appréhendant, sous l'angle de la sociologie du travail, de l'emploi et des relations professionnelles, ce qui ressemble désormais moins à l'image d'Épinal du monde de la charité philanthropique et des dames patronnesses qu'à un véritable « marché du travail ». Pourtant le regard que les sociologues portent traditionnellement sur ce domaine, en l'assimilant trop hâtivement à la sphère du désintéressement et de « l'esprit du don » (Godbout, 1992), ne permet plus de saisir les transformations en cours. Les catégories de « militant », « amateur » ou « bénévole » n'épuisent plus la complexité du monde associatif : car le professionnel conteste au bénévole le monopole de la vertu et du désintéressement et, réciproquement, le bénévole revendique la reconnaissance de compétences professionnelles qu'il dénie au salarié. Les récents travaux de Pascal Dauvin et Johanna Siméant sur le « travail humanitaire » (Dauvin et Siméant, 2002) et ceux de Maud Simonet sur la pratique bénévole (Simonet, 2000 et 2004) sont une excellente illustration de ces changements. Mon travail de recherche ne s'inscrit donc pas dans les grilles d'analyse traditionnelles du secteur associatif, souvent empruntées aux travaux de science politique sur les mouvements sociaux (Filleule et Péchu, 1993 ; Duchesnes et Hamidi, 2001) et à la sociologie du militantisme et des modes d'engagement dans l'espace public (Ion, 1994 ; Barthélémy, 1994 ; Ion, 1997 ; Barthélémy, 2000) , mais cherche à renouveler, à partir du déplacement d'un monde pensé comme « hors travail » vers le monde du travail, les catégories et les outils forgés par la sociologie du travail tels qu'ils ont été élaborés à partir des enquêtes menées dans les grandes entreprises industrielles (Simonet, 2004)

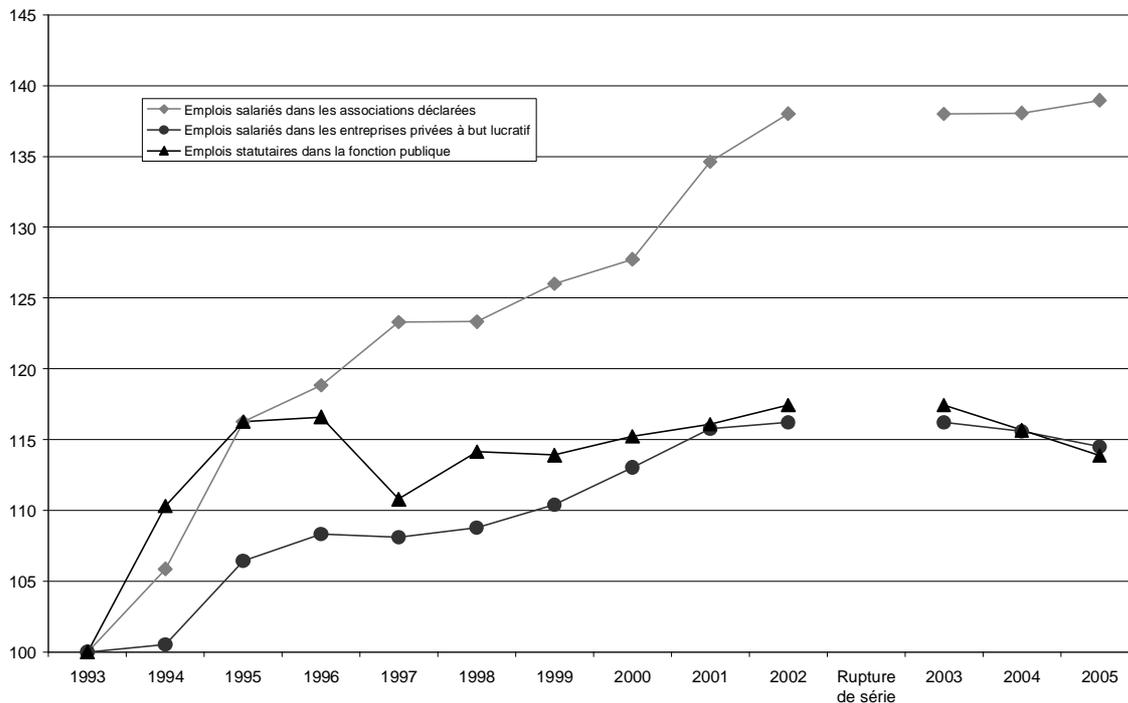
Au cours des vingt dernières années, le secteur associatif a en effet connu des transformations importantes qui, si elles ne remettent pas radicalement en cause le regard porté sur le fait associatif, appellent néanmoins un profond renouvellement des outils analytiques et des matériaux disponibles et mobilisés par les sociologues. Selon le fichier SIRENE de l'INSEE (qui recense les déclarations des entreprises sur leur personnel salarié), le nombre d'emplois salariés dans les associations relevant de la loi de 1901 est passé de 660 000 salariés en 1980 (Gateau, 1989), à 1 300 000 en 1999 d'après la même source (Demoustier et Ramisse, 1999). Ce qui représente un doublement en l'espace de moins de 20 ans. Ces exploitations secondaires de données n'étant pas parfaitement fiables, nous avons voulu vérifier que la croissance de l'emploi salarié dans le monde associatif n'était pas un

artefact. Or, l'exploitation des séries de l'enquête emploi réalisée annuellement par l'INSEE permet sur les périodes 1993-2002 et 2003-2005 d'identifier le nombre de salariés selon la catégorie juridique de l'employeur (dont les associations déclarées constituent l'une des modalités). Le graphique 1 révèle ainsi que le taux de variation moyen constaté sur la période 1993-2002 a été de 3,6% par an alors que la population active occupée ne s'est accrue que de 0,8% par an sur la même période. Il est par ailleurs frappant de constater que cette évolution est régulière et continue (même si pour certaines années les intervalles de confiance ne permettent de conclure à une augmentation réellement significative) et surtout que l'emploi associatif croît deux fois plus rapidement que le nombre d'emplois statutaires dans la fonction publique² (soit 1,8% par an en variation moyenne). Ajoutons que ce graphique comporte une rupture entre 2002 et 2003 qui correspond au changement de méthodologie de l'enquête emploi³. Par hypothèse, nous avons poursuivi les tendances de l'emploi dans chaque catégorie d'employeur en prenant pour référence le niveau constaté en 2002.

² Cette comparaison prend tout son sens si l'on précise que les associations interviennent dans des secteurs caractéristiques de l'Etat social, c'est-à-dire essentiellement : éducation, action sociale, santé, activités culturelles et sportives.

³ Pour plus de précisions voir Pauline Givord, « Une nouvelle enquête emploi », *Economie et statistique*, n°362, 2003, p.59-66

Graphique 1 : évolution comparée en base 100 de l'emploi salarié selon la catégorie juridique de l'employeur



Source : Enquêtes emploi de l'INSEE séries 1999-2002 et 2003-2005

En dépit du recueil de données sur l'emploi associatif par les organismes de la statistique publique, l'explosion du nombre de salariés observée depuis 25 ans dans ce secteur est restée très discrète, voire même invisible bien qu'elle soit intervenue dans un contexte de profonde dégradation du marché du travail. Il est notamment surprenant de constater que le programme de recherche intitulé « économie sociale et solidaire en région » mené de 2001 à 2003 et coordonné par la Délégation interministérielle à l'innovation sociale et à l'économie sociale (DIES) avec le soutien de la MiRe (Mission Recherche du Ministère de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale) dans le cadre d'un comité scientifique n'ait donné lieu à aucune diffusion de résultats sur l'emploi associatif à l'échelle nationale. Cet exemple récent révèle le profond malaise que suscite le développement du salariat dans les associations à but non lucratif de par la remise en cause du statut de la fonction publique qu'il implique implicitement⁴. Au fond, considérer le monde associatif comme un monde du travail agace et dérange parce qu'il ébranle des catégories de pensée jusqu'alors bien établies (comme par

⁴ Voir « Servir l'intérêt général ou produire de l'utilité sociale ? Avenir de la fonction publique et marché du travail associatif », *Les mondes du travail*, n°5, à paraître

exemple les frontières entre le salariat et le bénévolat ou celles entre le secteur public et le secteur privé). Il est ainsi révélateur que l'étude sur la vie associative menée en 2002 par l'INSEE, dans le cadre des enquêtes permanentes sur les conditions de vie des ménages, occulte totalement le thème de l'emploi dans les associations et se focalise uniquement sur la participation bénévole et la pratique d'activités de loisir comme adhérent. Ce ne sont pas les données quantitatives qui seraient incapables, par nature, de rendre compte de l'infinie diversité du monde associatif (si tous les mondes sociaux étaient parfaitement homogènes et intelligibles, y aurait-il des sociologues ?), mais c'est la façon dont les catégories statistiques, sur lesquelles ces « données » sont construites, qui les confinent au mutisme. Contrairement à l'expression consacrée, les chiffres ne parlent jamais d'eux-mêmes et le premier travail du sociologue consiste d'abord à mettre à distance les problématiques imposées par les institutions statistiques.

Le salariat dans le secteur associatif n'est pas une réalité homogène et j'ai déjà mis en évidence, dans d'autres sources, l'existence de la segmentation profonde du marché du travail associatif à travers la pluralité des formes « d'entreprises associatives » qui le composent (Hély, 2004). Ce marché du travail associatif recouvre ainsi une forte diversité de statuts de travailleurs que l'on peut appréhender comme un continuum allant du bénévolat le plus pur au salariat le plus protecteur (cas notamment des éducateurs spécialisés affiliés à la convention collective dite « 66 » dont les conditions de travail et de rémunération sont comparables à celles des personnels de la fonction publique). En dépit cette relative hétérogénéité, il peut être légitime de considérer que les salariés employés par une association déclarée à but non lucratif forment une catégorie spécifique de travailleurs puisque leur activité, bien que subordonnée au service d'un projet sans but lucratif, est effectuée dans un cadre statutaire relevant du droit privé. De nombreuses fonctions de soin, d'assistance, d'éducation, de formation, d'animation, de création artistique et d'encadrement sportif sont ainsi accomplies par cette catégorie de travailleurs (qui sont d'ailleurs le plus souvent des travailleuses) dont les professions suivantes sont parfaitement caractéristiques et d'ailleurs majoritairement exercées au sein d'une association : aide à domicile, auxiliaire de vie, éducateur spécialisé, formateur, animateur socioculturel, entrepreneur de spectacles vivants et éducateur sportif. L'observation des pratiques de rémunération dans le monde associatif conforte également sa singularité et révèle même l'une des particularités les plus frappantes de ce secteur : à emploi égal, le salaire perçu diffère sensiblement de ce qu'il pourrait être dans le cadre d'une

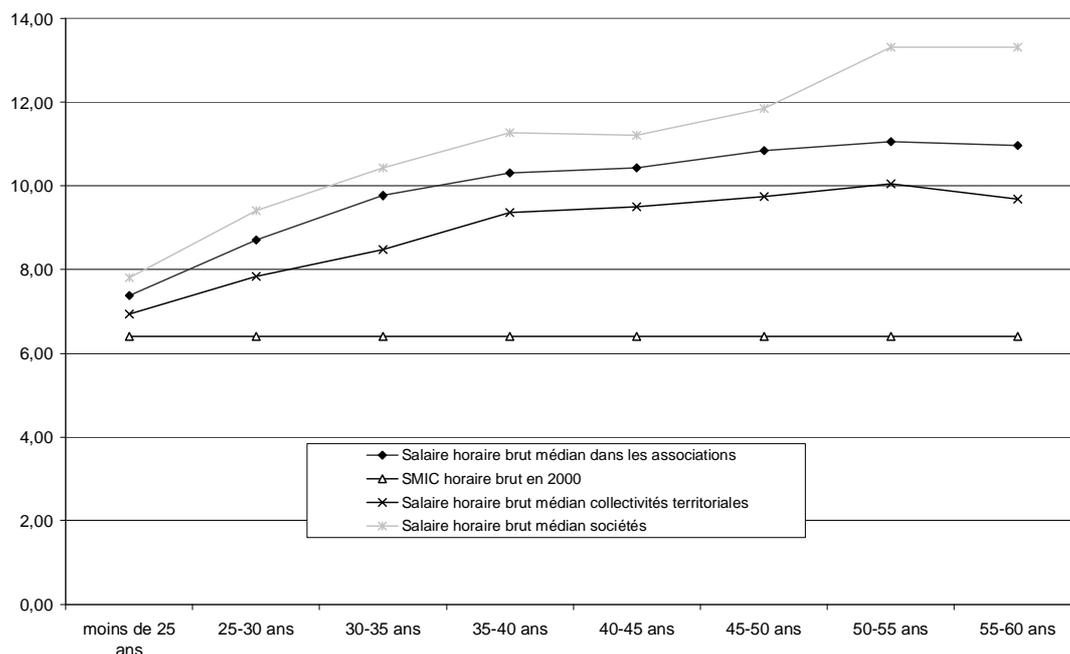
entreprise privée à but lucratif. Cet article a donc pour objet d'approfondir ce thème en discutant, à partir d'exploitations secondaires d'enquêtes quantitatives, la pertinence du cadre théorique traditionnellement mobilisé pour rendre compte de ce différentiel et forgé essentiellement par des économistes.

1. LE DIFFERENTIEL DE SALAIRE ENTRE SECTEUR ASSOCIATIF ET SECTEUR A BUT LUCRATIF : DON DE TRAVAIL OU SERVITUDE VOLONTAIRE ?

Les données les plus fiables concernant les salaires proviennent du fichier des DADS (déclarations annuelles de données sociales) qui sont constituées à partir des déclarations administratives des entreprises. Dans le cadre de ma thèse (Hély, 2005), j'ai ainsi pu établir la distribution par âge du salaire horaire brut médian selon le type d'employeur (cf. graphique ci-dessous). Il est en effet convenu de présenter le revenu de l'activité du travailleur associatif comme le prolongement d'un engagement personnel, ce qui permet d'expliquer que les salariés associatifs « accordent sans doute une grande importance à l'aménagement du temps de travail et à l'aspect "militant" c'est-à-dire à l'objet même de leur travail qui devient une source de motivation. Cela compense alors probablement les points défavorables : salaires peu élevés, problèmes de statuts et de carrières... »⁵. La comparaison effectuée dans le graphique ci-dessous montre que le montant des salaires du secteur associatif est plus faible que celui des salariés du privé (l'unité de mesure étant le salaire horaire brut médian). Néanmoins, il est supérieur à celui des salariés des collectivités locales, ce qui s'explique sans doute par la présence plus importante d'un salariat qualifié composé de professions intermédiaires (travailleurs sociaux, personnel médical, enseignants) dans les entreprises associatives. Cependant, il est bien évident que de fortes différences en termes de conditions de travail (degré d'application des conventions collectives par exemple) et d'emploi (on sait notamment que dans le secteur associatif c'est bien le salariat « atypique » qui est typique. Le temps partiel y est par exemple nettement plus développé qu'ailleurs) existent entre sociétés, collectivités territoriales et associations. Étant données ces différences de structure, il est donc essentiel pour comparer les salaires entre ces différents types d'employeurs de raisonner « toutes choses égales par ailleurs ».

⁵ « Le travail salarié dans le secteur associatif : la reconnaissance d'une capacité d'emploi », X. Dupuis, *L'emploi du tertiaire*, M. Vernière (Coord.), Paris, Économica, 1985, p.177

Graphique 2 : Salaire horaire brut médian selon l'âge (en euros)



Source : Déclaration annuelle de données sociales « version réduite » (DADS), Fichier postes, INSEE, 2000, (N= 901 894)
 Champ : salariés de 18 à 60 ans

Les premières comparaisons statistiques entre le salaire moyen dans le secteur à but non lucratif et à but lucratif « toutes choses égales par ailleurs » ont été réalisées par Burton A. Weisbrod, économiste américain à l'Université du Wisconsin à Madison, dans le cadre d'un article publié en 1983 dans la revue intitulée *Journal of Labor Economics*. Il y met en évidence le fait que les juristes employés par des organisations à but non lucratif seraient beaucoup mieux payés s'ils étaient employés par des entreprises à but lucratif. Il complète ce résultat en indiquant également que ces juristes acceptent consciemment d'être moins bien rémunérés et visiblement ne recherchent pas à l'être davantage puisque la mobilité professionnelle des juristes employés dans le secteur sans but lucratif est pour l'essentielle intra sectorielle. Quelques années plus tard, une autre économiste américaine, Anne.E.Preston, prolonge ce travail pionnier dans un article intitulé « The nonprofit worker in a for-profit world » et publié dans *Journal of Labor Economics* en 1989. Mettant en évidence l'existence d'un différentiel qu'elle estime à 18% entre le secteur associatif et le secteur privé à but lucratif, elle propose une interprétation en termes de *labor donation* (don de travail). Il faut préciser que le différentiel constaté par Preston n'est statistiquement significatif que pour les « white collars » (i.e *managers and professionals* c'est à dire très grossièrement les

professions intellectuelles) et qu'il n'est expliqué ni par l'effet des caractéristiques sociodémographiques, ni par la catégorie professionnelle, ni également par les différences de secteurs d'activité. En revanche, ce différentiel n'est pas significatif pour les employés administratifs et de commerce. Le différentiel observé pour les *white collars* résulte, toujours selon Preston, de la disposition des travailleurs à accepter un salaire certes réduit, mais compensé par le fait leur activité est source "d'externalités positives" (Preston, 1989). Autrement dit, le fait de servir un projet à but non lucratif apporte une satisfaction morale au travailleur qui justifierait une rémunération plus faible que ce à quoi il pourrait prétendre dans une organisation à but lucratif. Cette interprétation n'est pas sans évoquer la notion forgée par un autre économiste, Georges Akerlof (Akerlof, 1982), selon laquelle la conception du salaire « équitable » ou « juste » ne résulte pas seulement de l'équilibre marchand, mais également de l'appréciation subjective de sa propre situation avec celle du groupe de référence.

Cette théorie a été éprouvée récemment à partir d'exploitations secondaires de l'enquête emploi de l'INSEE (années 2000 et 2001) par deux économistes Diégo Legros et Mathieu Narcy. Ils aboutissent à la conclusion qu'à catégorie professionnelle équivalente, travailler pour une association entraîne une baisse de la rémunération perçue d'environ 18% (D.Legros et M.Narcy, 2004)⁶. Leur interprétation est catégorique : *« les travailleurs du secteur sans but lucratif, selon leurs préférences individuelles, font sciemment le choix de ce secteur. La théorie du "don du travail" s'applique donc parfaitement aux salariés du secteur sans but lucratif français. Et ce d'autant plus que le différentiel de salaire obtenu est plus important quand on considère uniquement les cadres (22% plus faibles dans le secteur sans but lucratif), conformément aux résultats trouvés par Preston. A l'instar de l'engagement bénévole, il peut exister un "engagement salarié" dans le secteur sans but lucratif. Le comportement altruiste reflété par l'acte bénévole peut aussi se retrouver, dans une moindre mesure, dans "l'acte salarié". Les motivations des salariés du secteur à but lucratif sont en toute vraisemblance différentes de celles des salariés du secteur sans but lucratif et l'on peut légitimement penser qu'ils sont plus intrinsèquement motivés »*⁷. Comme le précisent les auteurs de cet article, la théorie du don du travail vaut surtout pour les cadres. En effet, ce

⁶ L'enquête emploi fait l'objet d'un appariement depuis 1999 avec le fichier « SIRENE » qui recense les entreprises Françaises et comporte une variable précisant leur catégorie juridique. Grâce à la fusion de ces deux fichiers, il est désormais possible de repérer par le biais de la catégorie juridique les salariés employés au sein d'une entreprise associative.

⁷ D.Legros et M.Narcy « Différentiel de salaire entre secteur sans but lucratif et secteur privé en France » in *Solidarités collectives. Famille et solidarités*, (Tome 1), D.Girard (Dir.), Paris, L'harmattan, 2004, p.225

différentiel de salaire est estimé pour l'ensemble des travailleurs du secteur associatif quelque soit leur catégorie socioprofessionnelle à 12% selon les données de l'enquête emploi réalisée par l'INSEE (Narcy, 2007). La théorie selon laquelle travailler dans le secteur non lucratif procéderait d'un choix effectué pour des motifs moraux vaut donc probablement pour les professions reconnues, comme ce peut être le cas dans le secteur de l'humanitaire, plus que pour des emplois moins qualifiés d'exécution ou d'entretien. Il faut également ajouter que les résultats présentés dans cet article ne portent que sur les emplois exercés à temps plein et que cela peut constituer un biais à prendre en compte, en particulier parce que la part des emplois exercés à temps partiel ou de façon intermittente sur le marché du travail associatif atteint 43% contre près de 20% pour les autres catégories de salariés d'après le fichier des DADS⁸ en 2000. Nul doute que de nombreuses professions qualifiées (comme les artistes dont l'activité est très souvent exercée dans le cadre d'une entreprise associative) ont ainsi été exclues de l'étude.

Mais c'est surtout l'idée d'un choix conscient pour le secteur associatif qui porte le flanc à la critique. L'idéologie du secteur associatif, fondée sur l'invocation du désintéressement et du don de soi et dont les bénévoles sont souvent les gardiens du temple, peut parfois servir d'alibi pour occulter la violence inhérente aux rapports salariaux. La publication d'un récent « livre noir de l'animation socioculturelle » à l'initiative du syndicat des personnels de l'animation et des organisations sportives et culturelles affilié à la CGT en est une preuve (Peyre, 2005). C'est donc pour approfondir la question de la signification de ce différentiel de salaire (don ou sacrifice ?) que j'ai mobilisé d'autres sources empiriques.

⁸ Déclarations annuelles de données sociales remplies par les entreprises employant du personnel salarié.

2. LES EFFETS DE LA TRANSITION DU TRAVAIL BENEVOLE AU TRAVAIL SALARIE AU SEIN DU MEME ETABLISSEMENT

A la suite de ces résultats, il nous fallait donc chercher à approfondir les éléments qui contribuent à rendre acceptable l'octroi d'une rémunération moindre par rapport à la qualité et l'intensité de la prestation fournie. L'exploitation secondaire de l'enquête par questionnaires effectuée auprès de salariés recrutés dans le cadre du programme « nouveaux emplois nouveaux services » en 2000 comportait des variables portant sur le montant du salaire perçu ainsi que sur le degré de satisfaction qui y est associé. Les résultats des probabilités calculées à partir des paramètres estimés par un modèle polytomique ordonné mettent en évidence des différences significatives du niveau de rémunération selon le statut antérieur occupé par les travailleurs dans l'association qui les emploie en tant que salarié relevant du programme « nouveaux emplois nouveaux services » (cf. Tableau I : Probabilités de se situer dans une tranche de salaire mensuel net (hors primes) selon le statut antérieur dans l'association et à caractéristiques contrôlées). En contrôlant l'effet des caractéristiques du sexe, de l'âge, de la durée mensuelle du travail et du diplôme, les salariés, qui n'ont pas été bénévoles dans l'association avant d'être recrutés dans le cadre de ce dispositif, conservent une probabilité plus forte (30,2% de chances contre 24%) d'obtenir une rémunération mensuelle nette supérieure à 5 800 francs (soit environ 988 euros en 2006) que ceux qui l'ont été avant d'être embauchés.

Tableau I : Probabilités de se situer dans une tranche de salaire mensuel net (hors primes) selon le statut antérieur dans l'association et à caractéristiques contrôlées⁹

	Moins de 5 400 francs (moins de 920 euros)	Entre 5 400 et 5 800 francs (entre 920 et 988 euros)	Plus de 5 800 francs (plus 988 euros)
N'était pas bénévole dans l'établissement employeur avant le recrutement	0,047	0,651	0,302
Était bénévole dans l'établissement employeur avant le recrutement	0,063	0,697	0,240

Source : Enquête auprès des salariés recrutés dans le cadre du dispositif emploi jeune, 2000 (N=646)

Champ : salariés de 18 à 30 ans et employés dans une association

⁹ Ces probabilités ont été calculées à partir des résultats d'une régression logistique polytomique ordonnée. Elles prennent donc en compte les caractéristiques sociodémographiques (âge et sexe), la durée mensuelle du travail et le niveau de diplôme des salariés.

Avoir fait l'expérience du bénévolat dans l'entreprise associative où l'on est devenu salarié a donc pour effet de diminuer significativement les chances d'obtenir une rémunération équivalente à celle que l'on obtiendrait en étant vierge de toute expérience bénévole antérieure au sein de la même organisation. Autrement dit, un salarié recruté dans une association par l'intermédiaire du dispositif emploi jeune et ayant travaillé bénévolement avant l'embauche ou remplaçant des activités assurées antérieurement par des bénévoles sera probablement moins bien rémunéré qu'un salarié n'ayant pas travaillé bénévolement dans la structure ou ne succédant pas à des bénévoles. L'expérience bénévole a ainsi pour effet de discréditer les prétentions salariales car elle brouille les frontières entre ce qui relève de la « passion » et ce qui est socialement considéré comme un « travail » comme l'a observé Vèrène Chevalier à partir du cas des cavaliers amateurs dans le domaine l'équitation (Chevalier, 2003). Nous sommes, dans ce cas précis, face à des salariés qui se pensent et sont pensés par autrui d'abord comme des « amateurs » avant d'être « travailleurs ». Ce résultat vient ainsi compléter les hypothèses de la théorie du don du travail : car si le travailleur associatif consent à une moindre rémunération en raison des contreparties morales et symboliques dont il est crédité, l'expérience d'un bénévolat antérieur dans la même organisation accroît de façon significative le différentiel de salaire qui l'oppose aux salariés du secteur à but lucratif.

Note méthodologique sur les données utilisées : *Enquête d'évaluation du programme « Nouveaux services - emplois jeunes » dans le champ jeunesse et sports*

Cette enquête résulte de la volonté politique d'évaluer les effets du dispositif « nouveaux services emplois jeunes ». Elle procède de deux enquêtes distinctes. L'une effectuée auprès des salariés recrutés dans le cadre de cette mesure. L'autre effectuée auprès des employeurs non marchands (associations, collectivités publiques et établissements publics) ayant eu recours au dispositif. L'enquête a été réalisée en octobre et novembre 2000 par la société Louis Harris à la demande de l'Instance d'évaluation du Commissariat Général du Plan. Elle concerne les jeunes du champ jeunesse et sports embauchés en France métropolitaine entre le début du programme et octobre 1999 dans des associations, des collectivités territoriales et des établissements publics. Un échantillon représentatif de 2998 jeunes a été tiré aléatoirement du fichier administratif de gestion des conventions du Centre National pour l'Aménagement des Structures des Exploitations Agricoles (CNASEA). Mille entretiens ont été réalisés par téléphone. La synthèse de cette enquête a donné lieu à la rédaction d'un rapport public publié en 2001 (Le Pors, 2001).

Tableau II : Effet propre du statut antérieur du salarié avant le recrutement sur la probabilité d'être satisfait de sa rémunération¹⁰.

Variables	Coefficient estimé	Impact de chaque modalité
Constante	-0,4429	39,11%
Sexe		
Homme	Référence	
Femme	0,2574 (n.s)	(n.s)
Âge		
Moins de 25 ans	Référence	
Plus de 25 ans	0,1455 (n.s)	(n.s)
Régime horaire hebdomadaire		
Moins de 39h	Référence	
39h	-0,093 (n.s)	
Plus de 40h	-0,6046**	-13,13%
Salaire mensuel net (par tranches et en francs)		
Moins de 5 400	Référence	
Entre 5 400 et 5 800	0,0840 (n.s)	(n.s)
Plus de 5 800	1,2153**	29,30%
Octroi d'une prime		
Perçoit une prime	Référence	
Ne perçoit pas de prime	-0,5025**	-11,12%
Statut du salarié avant l'embauche		
N'était pas bénévole dans l'établissement employeur avant le recrutement	Référence	
Était bénévole dans l'établissement employeur avant le recrutement	0,6053**	14,95%
Plus haut diplôme possédé		
Aucun diplôme	0,1854 (n.s)	(n.s)
Baccalauréat	Référence	
Bac+2	-0,3112 (n.s)	(n.s)
Supérieur à Bac+2	-0,9373***	-19,01%

Source : Enquête auprès des salariés recrutés dans le cadre du dispositif emploi jeune, 2000 (N=646)

Champ : salariés de 18 à 30 ans et employés dans une association

*** : $P < 0,001$; ** : $P < 0,05$; * : $P < 0,1$; n.s : non significatif

¹⁰ Modèle de régression logistique dichotomique contrôlant la catégorie d'emploi outre le sexe, l'âge, le niveau de diplôme, la perception de prime, le montant du salaire mensuel net, le régime horaire hebdomadaire et le statut antérieur du salarié avant le recrutement. Pour les besoins de l'analyse, les modalités « très satisfait » et « assez satisfait » de la variable de satisfaction de sa rémunération ont été regroupées. Le chiffre -0,4429 est l'estimation de la constante du modèle. Pour un individu dont les caractéristiques sont conformes à la situation de référence, la probabilité d'être satisfait de sa rémunération est majorée de 39,11%. Ce chiffre se déduit du coefficient estimé, soit $(1/(1+\exp(-(-0,4429))))$. Avoir été bénévole fait passer de 39,11% à $39,11+14,95=54,05\%$ ($=1/(1+\exp(-0,4429-0,6053))-39,11\%$) la probabilité d'être satisfait de sa rémunération par rapport à la situation de référence.

Si être recruté dans le cadre d'une relation bénévole au sein même de l'établissement employeur a pour conséquence de réduire les chances d'obtenir une rémunération équivalente à celle des salariés recrutés selon un autre mode, l'effet de ce mode de recrutement sur l'appréciation subjective à l'égard du salaire perçu devrait donc logiquement aller dans le sens d'une moindre satisfaction. Pour mettre à l'épreuve cette dernière hypothèse, nous avons utilisé les réponses à la question suivante: « Par rapport à votre travail estimez vous que votre rémunération est très, assez, peu ou pas du tout satisfaisante ? » Les résultats obtenus viennent contredire l'hypothèse d'une insatisfaction consécutive à la diminution du salaire (Tableau II : Effet propre du statut antérieur du salarié avant le recrutement sur la probabilité d'être satisfait de sa rémunération). Avoir été bénévole dans l'entreprise associative avant d'y être recruté entraîne même l'effet inverse : la modalité « était bénévole dans l'établissement employeur avant le recrutement » engendre une augmentation de 14,95% de la probabilité d'être satisfait de sa rémunération. Ce qui signifie que si l'expérience d'un bénévolat antérieur diminue le montant de la rémunération perçue, il n'entraîne pas pour autant le sentiment d'être mal payé. Bien au contraire c'est même l'inverse qui se produit : bien que mal payé, le travailleur associatif ayant intériorisé l'éthos du bénévolat s'estime « tout compte fait » plutôt satisfait de son salaire par rapport au travail fourni. Ces résultats viennent donc conforter l'idée que les profits symboliques procurés par le travail associatif, comme la contribution au bien commun (ou à la genèse de « *positive social externalities* » selon Preston), viennent souvent compenser la perception de rémunérations faibles. En revanche, déterminer si ce consentement à une diminution de salaire résulte d'un accord implicite de la part du salarié ou s'il est le fruit de l'intériorisation de la morale du désintéressement qui imprègne le bénévolat associatif continue d'appeler une discussion plus approfondie : le compromis implicite sur lequel repose le « don de travail » consenti par le salarié est-il stable sur le long terme ? Le cas des salariés emplois jeunes présente en effet le biais de raisonner sur une population, dont les contraintes conjugales et familiales sont encore peu déterminantes sur les choix professionnels, et il n'est pas certain que ce compromis se maintienne sur le long terme. Et si l'étude de Weisbrod a mis en évidence le fait que le déficit de rémunération qu'implique le travail dans le secteur à but non lucratif est pris dans le choix des juristes, quid des travailleurs moins qualifiés ? Choix rationnel ou contrainte liée à l'absence d'alternatives sur le marché du travail ? (cf. Simonet 2006)

Toutefois, ces résultats montrent clairement que le salaire ne constitue pas le critère principal de la reconnaissance professionnelle et que d'autres éléments, comme la satisfaction morale d'accomplir un projet d'utilité sociale, viennent compenser une rémunération plus

faible. Ces résultats sont sans doute à rapprocher d'autres travaux dont notamment ceux menés sur l'action humanitaire qui indiquent que les « expatriés volontaires » non-salariés ont une condition matérielle parfois plus enviable que celle des salariés gestionnaires des sièges des Organisations Non Gouvernementales (ONG). En effet, selon Johanna Siméant et Pascal Dauvin, ces expatriés bénéficient d'une indemnité de 4000 à 5000 francs en plus des avantages en nature (hébergement, nourriture, transport...etc), ce qui contraste avec le montant net des rémunérations perçues par les salariés « *sous-payés comme c'est souvent le cas dans le monde de l'humanitaire* » (Siméant et Dauvin, 2002, p.117).

3. LA NORME DES HORAIRES HORS NORMES

Travailler de façon habituelle ou ponctuelle le week-end (samedi et dimanche), ou en soirée, sont des attributs qui caractérisent plus particulièrement des rythmes de travail « hors normes ». En dépit d'une flexibilité accrue des conditions de travail, la semaine de 5 jours à horaires réguliers reste la norme de référence sur le marché de l'emploi. Les résultats de l'enquête emploi de l'INSEE pour l'année 2000 en apportent sur ce point une confirmation claire : la majorité des salariés à temps complet ne travaillent jamais le samedi, le dimanche et en soirée (Tableau III : Horaires de travail atypiques selon le statut de l'employeur). Cependant, en isolant les salariés des entreprises associatives du reste des travailleurs, il est frappant de constater que ceux-ci se distinguent des salariés du privé lucratif par une part significative de personnes déclarant travailler de façon occasionnelle et régulière lors de périodes atypiques.

Tableau III : Horaires de travail atypiques selon le statut de l'employeur

	Association	Entreprise privée à but lucratif	Administration publique
Travaille habituellement le dimanche	10,1%	5,2%	9,2%
Travaille certains dimanches seulement	30,9%	13,2%	32,2%
Ne travaille jamais le dimanche	59,0%	81,5%	58,6%
Travaille habituellement le samedi	17,4%	19,1%	21,6%
Travaille certains samedis seulement	35,0%	25,1%	37,0%
Ne travaille jamais le samedi	47,7%	55,8%	41,5%
Travaille habituellement en soirée	11,6%	9,6%	11,7%
Travaille certains soirs seulement	30,9%	21,7%	31,7%
Ne travaille jamais le soir	57,5%	68,7%	56,6%
Travaille habituellement en nuit	3,8%	5,5%	5,5%
Travaille certaines nuits seulement	9,7%	10,1%	15,4%
Ne travaille jamais la nuit	86,5%	84,4%	79,1%

Source : Enquête emploi INSEE, 2000
 Champ : Salariés à plein temps

Plusieurs interprétations relatives à ces écarts peuvent être avancées : tout d'abord, la faible structuration du secteur associatif, tant du point de vue des organisations syndicales comme des groupements d'employeurs, explique que la législation du travail y soit beaucoup moins respectée que sur le reste du marché de l'emploi : la part des entreprises associatives soumises à une convention collective adaptée à leur activité y est beaucoup moins fréquente que dans d'autres secteurs et les organisations syndicales y sont généralement peu présentes en raison de leur petite taille. Par ailleurs, être employé dans le cadre d'une entreprise associative implique souvent de collaborer avec des bénévoles. Or, cette spécificité entraîne de facto une banalisation des heures supplémentaires et une injonction à s'engager sans compter son temps. Pourquoi compter ses heures ou réclamer des congés quand d'autres travaillent gratuitement ? Autrement dit, tout travail salarié dans le secteur associatif implique irrémédiablement une part de travail bénévole qui « va de soi » puisqu'elle est implicitement prescrite par l'invocation de l'« esprit associatif ». Ceci dit, on pourrait aussi penser que ces conditions de travail atypiques seraient en fait liées « par nature » aux fonctions professionnelles exercées dans le secteur associatif : on pense en particulier aux services à la personne, à l'animation socioculturelle et aux professions de santé. Néanmoins, si en effet certaines activités nécessitent une flexibilité dans la gestion du temps de travail, il serait plausible que ce désagrément soit en retour compensé par un supplément de salaire

conformément à la théorie des différences compensatoires (Godechot et Gurgand, 2000). C'est pourquoi nous avons réalisé une analyse de la variance afin de déterminer l'effet des variables telles que « travaille le samedi », « travaille le dimanche » ou « travaille en soirée » pour étudier si ces désagréments font effectivement ou non l'objet d'une majoration salariale significative (Tableau IV : Effet « propre » des horaires atypiques de travail sur le logarithme du salaire mensuel net (primes comprises au prorata du mois) pour l'activité principale). Pour éviter toute perturbation liée à des corrélations entre les variables explicatives, nous avons travaillé sur les seuls salariés à temps complets.

Tableau IV : Effets « propres » des horaires atypiques de travail sur le logarithme du salaire mensuel net (primes comprises au prorata du mois) pour l'activité principale. Analyse de la variance (ANOVA)¹¹

	Association	Sig,	Entreprise privée à but lucratif	Sig,	Administration publique	Sig,
Constante pour chaque modèle	7,60	***	7,88	***	8,15	***
Travaille habituellement le dimanche	n.s		n.s		0,06	***
Travaille certains dimanches seulement	0,02	**	n.s		0,03	***
Ne travaille jamais le dimanche	<i>Référence</i>		<i>Référence</i>		<i>Référence</i>	
Travaille habituellement le samedi	n.s		-0,07	***	n.s	
Travaille certains samedis seulement	n.s		n.s		n.s	
Ne travaille jamais le samedi	<i>Référence</i>		<i>Référence</i>		<i>Référence</i>	
Travaille habituellement en soirée	n.s		0,04	***	n.s	
Travaille certains soirs seulement	n.s		0,04	***	0,04	***
Ne travaille jamais le soir	<i>Référence</i>		<i>Référence</i>		<i>Référence</i>	
Travaille habituellement en nuit	n.s		0,11	***	0,08	***
Travaille certaines nuits seulement	n.s		0,02	***	0,07	***
Ne travaille jamais la nuit	<i>Référence</i>		<i>Référence</i>		<i>Référence</i>	

Source : Enquête emploi INSEE, 2000

Champ : Salariés à plein temps

*** : $P < 0,001$; ** : $P < 0,05$; * : $P < 0,1$; n.s : non significatif

La législation du travail qui impose une majoration de salaire dans le cas où un salarié se voit privé du repos du dimanche (cf. Article L221-19 du Code du travail) devrait entraîner un effet positif significatif sur le montant de la rémunération nette perçue. On observe que c'est

¹¹ Cette analyse contrôle les effets conjugués du sexe, de l'âge, du niveau de qualification, de la catégorie socioprofessionnelle, du régime horaire et de la taille de l'entreprise du salarié.

effectivement le cas dans la fonction publique où le travail le week-end est très fréquent : travailler le dimanche entraîne une augmentation significative de la rémunération. En revanche, pour les salariés des entreprises privées à but lucratif, travailler de façon habituelle le samedi et le dimanche ne procure pas de compensation salariale, c'est même l'inverse qui se produit pour le samedi. En effet, les employés de commerce et les ouvriers (comme les chauffeurs routiers) ne travaillant dans le cadre d'horaires cycliques sont les catégories pour lesquels ce type d'horaire est le plus fréquent et fait partie de la nature de leur activité. Les premiers doivent être disponibles lorsque leurs clients ont terminé leur semaine et le rythme de travail des seconds se caractérise par une flexibilité des horaires plus forte que dans le reste de l'économie. Concernant le secteur associatif, le travail régulier le week-end n'a d'effet sur le salaire perçu que dans le cas du travail occasionnel le dimanche. De plus cet effet reste relativement faible puisqu'il n'est significatif qu'à 5% (contre 1% dans le cas de la fonction publique). On peut donc dire que le travail occasionnel lors des week-ends est davantage considéré comme « normal » dans le secteur associatif que dans la fonction publique au sens l'absence de compensation salariale de ces horaires atypiques est justifiée par la référence à « l'esprit associatif ». Quand on travaille avec des personnes bénévoles, qui par définition ne comptent pas leurs heures, il est en effet malvenu de revendiquer un surcroît de salaire lorsque l'on s'écarte du temps de travail réglementaire.

Mais c'est surtout le travail en soirée (entre 20h et minuit) qui fait apparaître des différences encore plus radicales du point de vue des normes sur lesquelles repose la socialisation professionnelle des salariés associatifs. Alors qu'il fait l'objet d'une compensation salariale importante et très significative pour l'ensemble des salariés (privé lucratif comme dans la fonction publique), on ne constate aucun effet pour les seuls travailleurs associatifs. Ce que mettait en évidence l'analyse du travail le week-end est donc ici confirmé et renforcé : dans l'entreprise associative, les horaires hors normes sont « normaux ». C'est-à-dire qu'ils ne font pas l'objet d'une compensation salariale alors même que celle-ci serait tout à fait légitime sur le marché du travail traditionnel. Ceci vaut en particulier pour les professions de service à la personne pour lesquelles la qualité de la relation interpersonnelle nouée avec l'utilisateur constitue le « cœur du métier ». Les études qui leur sont consacrées relèvent ainsi que « *le consentement des employées de maison concernant le dépassement des règles horaires apparaît très fortement lié à la qualité de la relation avec le foyer aidé* » (Causse, Fournier et Labruière, 1998, p.188).

4. CONCLUSION : QUE VAUT LE TRAVAIL ASSOCIATIF ?

La théorie du « don de travail » repose sur l'idée suivante : « certains individus vont avoir une préférence relative plus élevée pour l'intérêt général que pour les salaires et choisiront de travailler pour le secteur associatif. D'autres, au contraire, auront une préférence relative plus élevée pour le salaire que pour l'intérêt général et opteront pour le secteur privé, à la condition que les salaires y soient plus élevés qu'au sein du secteur associatif » (Narcy, 2007, p.81). Cette thèse est critiquable sur plusieurs points : elle n'est vérifiée que sur des données de type synchronique et pose comme postulat l'idée d'un choix conscient pour le secteur associatif alors qu'il peut s'agir d'un choix par défaut, où faute d'alternative de carrière, les acteurs font de « nécessité vertu ». On pense ici en particulier aux cadres associatifs étudiés par Nicolas Sadoul pour lesquels, en l'absence de titres scolaires, la carrière dans le secteur associatif représente l'une des seules perspectives de mobilité sociale ascendante (Sadoul, 2005). Mais ce différentiel de salaire peut également résulter d'un rapport de domination où l'engagement désintéressé est invoqué comme un alibi (notamment par les membres bénévoles de l'association) pour justifier une forte implication du travailleur comme c'est le cas notamment dans le secteur du sport associatif (Walter et Falcoz, 2006). Faire comme si le différentiel de salaire, défavorable au secteur associatif, reposait sur l'acceptation pleine et entière du travailleur associatif suppose à la fois d'ignorer que ce dernier n'a peut-être pas d'autre alternative du point de vue de ses orientations de carrière que ce secteur (on pense particulièrement ici aux contrats aidés et aux mesures d'insertion) et, par ailleurs, que sa contribution au projet associatif s'inscrit dans le cadre d'une relation salariale et non d'un engagement désintéressé. En déniaut au salarié associatif son statut de travailleur, le risque existe alors de présenter sous les traits positifs de l'engagement désintéressé et émancipatoire ce qui peut ressembler en réalité à du sous-salariat. C'est d'ailleurs ce que Maud Simonet a mis en exergue au sujet des volontaires associatifs (dont le statut, selon la législation française, ne relève ni du bénévolat, ni du salariat) à partir d'une enquête comparative menée aux Etats-Unis et en France où elle note que « (...) the analysis of the service entry and exit paths have pointed out that while the more privileged servers subjectively and objectively experienced their service commitment as a super volunteering, many of the less privileged

ones experienced it as a job, a job they have to live off and a job they might leave for a less ideal, but better-paid one »¹² (Simonet, 2005, p.143-144)

Mais surtout, la faiblesse principale de la théorie du « don de travail » est de considérer le salaire comme le prix du travail. Ce qui va à l'encontre de l'idée, qui fonde notamment la légitimité du statut de fonctionnaire, selon laquelle la rémunération versée à un agent public ne doit en aucun cas dépendre de la prestation fournie. En effet, le fait que l'emploi associatif (qui partage par ailleurs de nombreuses propriétés structurales avec la fonction publique¹³) soit orienté vers la production d'une prestation d'utilité sociale (Hély, 2006 ; Engels & *alii*, 2006) introduit une rupture radicale avec l'idée, centrale dans le cadre de l'emploi statutaire, que le traitement versé au fonctionnaire n'est pas la contrepartie du service fourni. Comme l'écrit Supiot : « cette stabilité du revenu, qui ne peut varier ni à la hausse ni à la baisse en fonction de critères marchands, est censé apporter à l'agent public toute la sérénité nécessaire au bon exercice de ses fonctions. Le préservant des affres et des appétits de lucre, et assurant son désintéressement vis-à-vis des enjeux du marché, cette sérénité est partie intégrante de l'esprit de service public » (Bodiguel & *alii*, 2000, p.18). Au contraire dans le cas de l'emploi associatif, le salaire fait l'objet d'une détermination marchande et dépend, au moins en théorie, de la prestation fournie. Cependant, si le mode de détermination du salaire obéit, au moins en apparence, à des principes marchands, il est évident que l'évaluation du service (c'est à dire la mise en œuvre du projet associatif) ne peut quant à elle se fonder uniquement sur des critères marchands sans entrer en contradiction avec la raison d'être du projet. Ce qui pourrait revenir à évaluer un centre d'hébergement d'urgence en fonction selon sa capacité à accueillir le plus de pauvres possibles sur la période la plus courte possible et avec les moyens les plus faibles. Si l'emploi associatif se propose de remplir une fonction d'utilité sociale mais si dans le même temps l'évaluation de cette utilité sociale échappe à des critères marchands, il devient alors légitime de poser comme hypothèse que le différentiel de salaire, observé entre l'emploi occupé dans le secteur associatif et

¹² Ce que nous traduisons par : « l'analyse des modes d'entrée et de sorties dans le service volontaire révèle que les volontaires appartenant aux milieux les plus privilégiés font l'expérience subjective et objective d'un « super bénévolat », alors que ceux appartenant aux classes populaires considèrent le volontariat avant tout comme un « vrai emploi », c'est-à-dire un emploi dont ils tirent leurs principales ressources matérielles et qu'ils sont susceptibles de quitter pour d'autres opportunités d'embauches moins gratifiantes symboliquement mais plus rémunératrices économiquement »

¹³ Voir « Servir l'intérêt général ou produire de l'utilité sociale ? Avenir de la fonction publique et marché du travail associatif », *op. cit.*, à paraître

l'emploi de qualification équivalente occupé dans le secteur privé lucratif¹⁴, résulte d'un déni de la valeur monétaire de l'utilité sociale produite. On peut ajouter, à l'appui de cet argument, que l'utilité sociale fait déjà partiellement l'objet d'une reconnaissance monétaire par l'administration fiscale. En effet, depuis l'instruction fiscale de 1998 qui soumet aux impôts commerciaux (TVA, taxe professionnelle, impôt sur les sociétés) les associations exerçant des activités économiques sous certaines conditions peut aussi autoriser l'administration fiscale à les exonérer au motif que leur action génère une utilité sociale. L'utilité sociale étant alors définie par le législateur comme la prise en charge de besoins assurés ni par l'Etat, ni par le marché (Euillet, 2002). Par cette possibilité d'exonération, l'administration fiscale attribue implicitement une valeur monétaire à l'utilité sociale produite. Cette hypothèse rejoint par ailleurs des réflexions actuelles plus générales menées par les partisans d'une approche constructiviste du salariat notamment par Bernard Friot pour lequel « la valeur attribuée au travail est une convention sociale qui change considérablement d'une période ou d'un lieu à l'autre » (Friot, 2007, p.149) et également par François Eymard-Duvernay pour qui « la valeur n'est fondée ni en nature, ni même anthropologiquement. Elle est socio-historiquement instituée » (Eymard-Duvernay, 2007, p.112). C'est aussi pourquoi la formalisation des principes et des critères qui organisent le protocole d'évaluation de l'utilité sociale des associations devient un enjeu fondamental pour la reconnaissance et l'attribution d'une valeur monétaire à l'emploi associatif. A cet égard, la publication par l'Agence de Valorisation des Initiatives Socioéconomiques (Organisation fondée par la Caisse de dépôts et consignations) d'un guide consacré à l'évaluation de l'utilité sociale propose une méthode à la disposition des associations. Si la diffusion, par ce type d'outil méthodologique, des pratiques d'évaluation de l'utilité sociale au sein du secteur associatif est significative, elle pourrait ainsi conduire à rééquilibrer les relations avec les institutions. Dès lors, il n'est pas improbable que des concertations entre partenaires associatifs et collectivités publiques se développent dont l'enjeu serait de reconnaître la valeur monétaire de l'utilité sociale produite par les projets mis en œuvre.

Si la théorie du « don de travail » est incapable d'identifier la cause du différentiel de rémunérations constaté entre secteur associatif et secteur à but lucratif et d'ailleurs ne se préoccupe même pas de cette question, c'est parce qu'elle fait l'impasse sur la lecture

¹⁴ Sur la question des pratiques de rémunération dans le secteur associatif voir Maud Simonet, « Le monde associatif : entre travail et engagement » in Alter N. (Dir.), *Sociologie du monde du travail*, Paris, Puf, 2006, p.191-207

constructiviste des rapports salariaux proposée par Marx : « dans l'expression : valeur du travail, l'idée de valeur est complètement éteinte », sa source est à rechercher « dans les rapports de production eux-mêmes » (Marx, 1867, p.1032).. Pour sortir d'une représentation substantialiste de la valeur du travail associatif dont la théorie du « don de travail » est exemplaire, il est donc fondamental de rompre avec une conception du salaire entendu comme prix du travail. La théorie du don de travail, faute d'apporter une explication définitive, ouvre ainsi un débat fécond que les travaux empiriques devront approfondir.

Bibliographie

- AKERLOF G., (1982), « Labor Contracts as Partial Gift Exchange » in *Quarterly Journal of Economics*, Vol. 97, n°4 (Nov., 1982), pp. 543-569
- BARTHÉLEMY M. (1994), « Le militantisme associatif » in *L'engagement politique. Déclin ou mutation ?* PERRINEAU P., Paris, Presses de sciences-po, p.87-114
- BODIGUEL J.-L., GARBAR C.-A., SUPIOT A. (Dir.) (2000), *Servir l'intérêt général. Droit du travail et fonction publique*, Puf, « Les voies du droit »
- BROISARD P., FERMANIAN J.-D., (1999), « Les rythmes de travail hors norme », *Économie et statistique*, n°321-322, pp.111-131
- CAUSSE L., FOURNIER C., LABRUYERE C., (1998), *Les aides à domicile. Des emplois en plein remue-ménage*, Syros, « Alternatives sociales », Paris
- CHENU A., (2002) « Les horaires et l'organisation du temps de travail », *Économie et statistique*, n°352-353, pp. 151-167
- CHEVALIER (2003), « La conversion professionnelle des amateurs », 10èmes Journées d'études Céreq – Lasmas-IdL, *Les données longitudinales dans l'analyse du marché du travail*
- COSTER (DE) M. ET PICHAULT F. (1994), « Les systèmes et politiques de rémunération » in Coster (de) M. et Pichault F., *Traité de sociologie du travail*, Bruxelles, De Boeck, pp.301-336
- DEMOUSTIER., D., RAMISSE M.L., (1999), *L'emploi dans l'économie sociale et solidaire* Impatiences démocratiques, CRIDA: Notes de l'institut Karl Polanyi
- DUCHESNE S., et HAMIDI C, (2001), « Associations, politique et démocratie : les effets de l'engagement associatif sur le rapport au politique » in *Associations et champ politique*, ANDRIEU C., LE BEGUEC G., TARTAKOWSKY D. (Dir.), Publications de la Sorbonne, p.625-642
- DUPUIS X., (1985), « Le travail salarié dans le secteur associatif : la reconnaissance d'une capacité d'emploi » in *L'emploi du tertiaire*, VERNIERES M. (Coord.), p.165-179
- ENGELS X. HÉLY M., PEYRIN A. et TROUVÉ H, (2006), *De l'intérêt général à l'utilité sociale ? La reconfiguration de l'action publique entre État, associations et participation citoyenne*, Paris, L'Harmattan, « Logiques sociales »
- EUILLET A. (2002), « L'utilité sociale, une notion dérivée de l'intérêt général » ; *Revue de droit sanitaire et social*, 38^{ème} année, n°2, avril-juin, 2002, p. 207-238
- EYMARD-DUVERNAY F. « De la valeur-travail aux institutions de valorisation par le travail » in *Le salariat. Théorie, histoire et formes*, sous la direction de VATIN F. (avec la collaboration de BERNARD S.), p.107-123

FALCOZ M. et WALTER E., (2006), « Bénévoles et salariés dans le sport associatif : positionnement et identités sociales », Communication au colloque du RT35 de l'AFS, Bordeaux, 4-8 septembre, téléchargeable sur <http://groups.google.fr/group/rt-35/files>

FILLEULE O., et PECHU C, (1993), *Lutter ensemble. Les théories de l'action collective*, Paris, L'Harmattan

FRIOT B., « Le salariat. Pour une approche en terme de régimes de ressources » in *Le salariat. Théorie, histoire et formes*, sous la direction de VATIN F. (avec la collaboration de BERNARD S.), p.147-186

GATEAU G, (1989), « L'emploi associatif en 1988 » in *Associations et emploi*, Document de l'Institut National de la Jeunesse, mars, p.31-38

GODBOUT J.T, (1992), *L'esprit du don*, Paris, La découverte, « Textes à l'appui »

GODECHOT O., GURGAND M, (2000), « Quand les salariés jugent leur salaire », *Économie et statistique*, n°331, juin, pp. 3-24.

HÉLY M, (2006), « De l'intérêt général à l'utilité sociale : transformations de l'Etat social et genèse du travailleur associatif » in ASTIER I et DUVOUX N. (Coord.), *La société biographique. Une injonction à vivre dignement*, L'Harmattan, « Logiques sociales », p.173-194

HÉLY M, (2005), *Le travailleur associatif. Un salarié de droit privé au service de l'action publique*, Thèse de doctorat de sociologie, EHESS, Paris

HÉLY M, (2004), « Les différentes formes d'entreprises associatives », *Sociologies pratiques*, n°9, pp. 27-51

ION J. (1994), « L'évolution des formes de l'engagement public » in *L'engagement politique. Déclin ou mutation ?* PERRINEAU P., Paris, Presses de sciences-po, p.23-40

ION J. (1997), *La fin des militants*, Paris, Éditions de l'atelier, « Enjeux de société »

LE GROS D, NARCY M, (2004), « Différentiel de salaire entre secteur sans but lucratif et secteur privé en France » in *Solidarités collectives. Famille et solidarités*, (Tome 1), Girard, D., (dir.), L'harmattan, pp. 215-230, Paris

MARX K., (1867), « Sixième section : Le salaire » in *Le Capital. Livre 1*, Paris, Gallimard, Œuvres, p. 1029-1064

MAGAUX J., (1974), « Vrais et faux salariés », *Sociologie du travail*, n°1, pp.1-18

NARCY M., (2007), *Motivation intrinsèque et équité salariale : une comparaison entre le secteur associatif et le secteur privé*, Université d'Assas Paris II,

PEYRE M., (2005), *Le livre noir de l'animation socioculturelle*, Paris, L'Harmattan

PRESTON A.-E., (1989), « The nonprofit worker in a for-profit world », *Journal of Labor Economics*, vol.7, n°4, oct, pp.438-463

REYNAUD B., (1992), *Le salaire, la règle et le marché*, Paris, Christian Bourgeois

SADOUL N., (2005), *Entre conformité et hétérodoxie : la figure des cadres associatifs comme expression originale de l'encadrement salarié*, Mémoire de DEA, LEST, Aix en provence

SIMÉANT J., DAUVIN P., (2002), *Le travail humanitaire. Les acteurs des ONG, du siège au terrain*, Paris, p.117

SIMONET M., (2006), « Le monde associatif : entre travail et engagement » in Alter N, *Sociologie du monde du travail*, Paris, PUF, (col. Quadrige), pp. 191-207

SIMONET M., (2005), *In Between Employment and Volunteer Work: Serving as a "volontaire" and as a "corpsmember" in France and in the United States*, Centre National de la Recherche Scientifique and Center for the Study of Philanthropy, téléchargeable sur internet : http://gwbweb.wustl.edu/csd/service/SRGP_GRASS.htm

SIMONET-CUSSET, M., (2004), « Penser le bénévolat comme travail pour repenser la sociologie du travail » dans le cadre d'un numéro spécial consacré à « l'activité et action et dans le travail », *Revue de l'IRES*, n°44, 1, pp.141-155

SIMONET-CUSSET, M., (2000), Les mondes sociaux du "travail citoyen". Sociologie comparative de la pratique bénévole en France et aux Etats-Unis, Thèse de doctorat de sociologie, Université de Nantes, Département de Sociologie

SUPIOT, A. (dir.), (1999), *Au-delà de l'emploi. Transformations du travail et devenir du droit du travail en Europe*, Flammarion, Paris