

# Connaissance de l'emploi

Le 4 pages du Centre d'études de l'emploi et du travail  
Mai 2026

222 le cnam  
ceet

## MÉTIERS DU SOIN : LES ASSOCIATIONS OFFRENT DE MEILLEURES CONDITIONS D'EMPLOI QUE LE PRIVÉ À BUT LUCRATIF

**Simon Cottin-Marx**  
*Cnam, Lise (UMR 3320)*

**Malo Mofakhami**  
*Université Sorbonne Paris Nord,  
IFRJ, Iris et Cnam, CEET*

Ces dernières années, plusieurs enquêtes journalistiques et administratives ont pointé les conditions d'emploi et de travail dégradées dans les EHPAD et les crèches privées à but lucratif. Dans le même temps, des travaux universitaires mettent en lumière le caractère atypique du salariat au sein des associations employeuses, notamment en comparaison aux entreprises du privé à but lucratif. Ces analyses conduisent à s'interroger sur les liens entre statut juridique de l'employeur et conditions d'emploi.

Pour éclaircir ces liens, ce numéro de *Connaissance de l'emploi* compare trois secteurs professionnels du domaine du soin (crèches, aide à domicile et hébergement pour personnes âgées dépendantes — EHPAD) à partir des données administratives d'emploi (DSN). L'étude des conditions d'emploi de travailleurs-euses de terrain, c'est-à-dire en contact direct avec les usager-es de ces organismes, fait apparaître que celles-ci sont meilleures dans les associations que dans les entreprises privées à but lucratif.

Ces dernières années, les entreprises à but lucratif des secteurs du soin sont sous le feu des critiques, aussi bien pour les conditions d'accueil de leurs publics, pour les importants bénéfices qu'elles réalisent, que pour les conditions d'emploi et de travail. Dans le secteur de la petite enfance, par exemple, l'Inspection générale des affaires sociales (IGAS) montre que les crèches privées à but lucratif, qui représentent près de 50 % des créations de places en établissements d'accueil du jeune enfant (EAJE) entre 2010 et 2020<sup>1</sup>, sont à la fois très coûteuses en argent public, génèrent des profits

importants, tout en offrant des rémunérations inférieures à ce qui est pratiqué dans les crèches publiques et le privé à but non lucratif.

De leur côté, les organismes privés à but non lucratif ne sont pas exempts de toute critique. Les sociologues qui s'intéressent au monde du travail associatif, qui compte 1,9 million de salarié-es et 144 000 associations employeuses, soulignent qu'il est caractérisé par des conditions d'emploi et de travail dégradées (Cottin-Marx, 2011). En effet, si on analyse le monde du travail associatif comme un tout, tous secteurs d'activité confondus (sanitaire, social, médico-social, sport, culture, insertion, etc.), ce constat est frappant. À catégorie socioprofessionnelle

<sup>1</sup> IGAS, « Qualité de l'accueil et prévention de la maltraitance dans les crèches », 2023; IGAS, « Micro-crèches : modèles de financement et qualité d'accueil », 2024.

équivalente, les rémunérations sont plus faibles que dans les établissements publics et les entreprises privées. Les travaux des économistes Diegos Legros et Mathieu Narcy (2004) concluent, par exemple, que travailler pour une association signifie une rémunération perçue inférieure d'environ 18 % au privé à but lucratif. Cette nature « atypique » (Hély, 2008) de l'emploi ne se limite pas aux salaires ; les contrats à durée indéterminée (CDI) sont, par exemple, moins répandus dans les associations que dans le reste de l'économie.

Dans ce numéro de *Connaissance de l'emploi*, nous interrogeons l'influence du statut de la structure employeuse sur les conditions d'emploi dans trois secteurs professionnels qui relèvent du domaine du soin. Après avoir montré pourquoi cette approche sectorielle est nécessaire, nous comparons les conditions d'emploi dans les entreprises privées lucratives et dans les structures non lucratives. Nous terminons en mettant en évidence des stratégies d'emploi différenciées selon la nature juridique des établissements.

## ● La nécessité d'une approche centrée sur des secteurs d'activité et non sur l'ensemble du monde associatif

Pour commencer, il nous semble nécessaire d'abandonner le postulat sur lequel se fondent les travaux universitaires précédemment évoqués, à savoir la pertinence d'une analyse transversale du monde du travail associatif, sans prendre en compte le secteur d'activité.

En effet, les associations employeuses relèvent de la loi du 1<sup>er</sup> juillet 1901 et leur statut juridique a pour particularité d'en faire des structures privées à but non lucratif (gérées par des administrateurs désintéressés qui doivent réinjecter les éventuels bénéfices dans la structure et non les distribuer). Les entreprises privées à but lucratif relèvent, quant à elles, de tout un ensemble de statuts (société par actions simplifiée, société anonyme, etc.). Ces statuts particuliers ont des conséquences sur les relations et les conditions d'emploi et de travail. Pour autant, il nous semble peu approprié de parler de « secteur associatif » (ou de « secteur privé à but non-lucratif ») et de « secteur privé à but lucratif ». Cette dénomination efface le fait qu'associations et entreprises privées à but lucratif interviennent dans des « secteurs d'activité économique » très différents et qui recouvrent des réalités d'emploi et de travail très hétérogènes (Nirello, Prouteau, 2016 ; Devetter *et al.*, 2017). Qui plus est, les associations sont principalement présentes dans des secteurs d'activité spécifiques, mal financés et largement dépendants de l'action publique, ce qui se traduit par une baisse de leur performance en matière de conditions d'emploi et de travail.

Il convient donc de comparer les situations au sein des mêmes secteurs d'activité. Nous faisons le choix de comparer ici les conditions d'emploi dans trois secteurs où les entreprises du privé à but lucratif sont en concurrence avec des organismes privés à but non lucratif : l'accueil des jeunes enfants, l'hébergement médicalisé pour personnes âgées et l'aide à domicile. Trois secteurs où les associations sont historiquement très présentes, mais où les entreprises du privé à but lucratif ont pris une place importante ces vingt dernières années. Au sein de notre champ d'étude (voir encadré), 59 % des emplois

salariés (en EQTP) du secteur des établissements d'accueil des jeunes enfants sont dans le privé lucratif, contre 34 % pour le privé non lucratif et environ 7 % pour le public. La répartition s'inverse dans l'aide à domicile, avec environ 59 % pour le privé non lucratif, 38 % pour le privé lucratif et une part très réduite pour le public (3 %). Enfin, au sein des hébergements médicalisés pour personnes âgées, la répartition est respectivement de 24, 32 et 44 % pour le privé lucratif, non lucratif et public.

### Encadré : méthodologie et données mobilisées

L'analyse est réalisée à partir des données de la base tous salariés (BTS) de l'année 2023. Ces données sont issues des déclarations sociales des établissements. L'analyse porte sur les établissements (hors indépendants) des trois secteurs d'activité mentionnés (accueil de jeunes enfants, l'hébergement médicalisé pour personnes âgées et l'aide à domicile) pour le privé à but lucratif (nomenclature des catégories juridiques à deux positions : 23, 29, 52-57) et pour le privé à but non lucratif associatif (82, 83, 91-93, 99).

Sont exclus les établissements représentant les indépendant-es, les organismes publics et les organismes professionnels, mutualistes et coopératifs, ainsi que les particuliers employeurs. Les comparaisons des conditions d'emploi et de travail sont réalisées uniquement pour les professionnel-les délivrant les principaux soins et au contact des bénéficiaires dans ces établissements (aide-soignant-es, éducateur-rices, puériculteur-rices, etc., PCS 2020 52C1, 52C5, 56D1, 56D2, 43D6, 52C3, 52C4).

Les données administratives par type d'établissement constituent une agrégation exhaustive des postes (emploi) enregistrés sur la période allant du 1<sup>er</sup> janvier 2023 au 31 décembre 2023. Ainsi, le volume d'emploi n'est pas en équivalent temps plein, mais bien en nombre d'emplois sur la période (quelle qu'en soit la durée). Les différentes mesures retenues permettent de mettre en évidence les caractéristiques de ces emplois (durée en jours travaillés et en période d'emploi, turnover, volume horaire moyen, salaire, etc.). Le recours à de nombreux emplois courts conduit mécaniquement à réduire la durée moyenne en jours des contrats.

L'analyse s'inscrit dans la ligne des travaux portant sur la qualité de l'emploi et du travail (Erhel *et al.*, 2023). Cette approche appliquée aux éléments disponibles dans les BTS, porte sur le volet qualité de l'emploi. Il s'agit d'une comparaison des conditions moyennes d'emploi entre les professions retenues, employées par des établissements des secteurs privés à but lucratif et privé à but non lucratif (associations et fondations), au sein des trois secteurs identifiés (voir tableau). Il s'agit donc d'une comparaison en partie ajustée des effets de la composition des structures de l'emploi (part des professions de soins) et des secteurs d'activité.

Nous avons choisi d'exclure de notre analyse les salarié-es travaillant dans des organismes publics (commune, département, etc.). En effet, les cotisations sociales versées par les fonctionnaires étant différentes de celles des salarié-es du privé, la comparaison en termes de salaire est complexe. De plus, dans les secteurs de l'accueil de jeunes enfants et de l'aide à domicile, les structures publiques ne représentent respectivement que 7 % et 3 % de l'emploi (en équivalent temps plein). Dans le secteur de l'hébergement médicalisé pour personnes âgées, cette part est plus conséquente (44 %).

## ● Des indicateurs « formels » en trompe-l'œil sur les conditions d'emploi dans le privé à but lucratif

La comparaison des trois secteurs met en évidence des écarts entre le privé à but lucratif et le privé à but non lucratif. Elle fait également apparaître une situation qui peut sembler paradoxale.

Les structures lucratives semblent offrir des formes d'emploi a priori plus favorables : elles affichent systématiquement des taux d'emploi à temps plein plus élevés (de +3 à +15 points de % selon les secteurs) et des taux de CDI plus élevés qui pourraient laisser penser à une plus grande stabilité professionnelle. Pourtant, ces indicateurs « formels » ne se traduisent pas par de meilleures rémunérations annuelles ni par des trajectoires professionnelles plus sécurisées pour les salarié-es.

L'étude des données révèle que les entreprises privées à but lucratif se caractérisent par un modèle d'emploi globalement moins disant par rapport aux associations employeuses. L'analyse statistique montre que le volume d'heures effectivement travaillées dans le privé à but lucratif est significativement plus faible que dans le privé à but non lucratif, tant pour les salarié-es à temps partiel que pour celles et ceux à temps plein. Cette situation s'explique par la durée effective des contrats, qui sont nettement plus courts dans les entreprises lucratives. Le turnover y est plus prononcé, avec une durée moyenne en emploi (sur l'année) de 123 à 185 jours contre 174 à 230 jours dans le privé non lucratif. Une instabilité également visible lorsque l'on étudie la durée moyenne des contrats (en années d'ancienneté), environ deux fois plus faible dans le lucratif comparé au privé à but non lucratif (1,5 à 2,1 années contre 3,6 à 5,5 années). Ainsi, loin de favoriser la stabilité, la part de CDI supérieure dans le lucratif pour deux secteurs (accueil de jeunes enfants, +4 points et aide à domicile, +12 points) ne protège pas contre une forte rotation de la main-d'œuvre.

Le secteur de l'accueil de jeunes enfants illustre particulièrement bien ce mécanisme. Les entreprises à but lucratif y proposent davantage de temps plein (81 % contre 73 %) et légèrement plus de CDI (76 % contre 72 %), mais les salarié-es y restent néanmoins moins longtemps en poste au cours de l'année (184 jours en moyenne contre 230 jours dans les associations). Cette instabilité pèse directement sur les rémunérations annuelles : malgré une plus forte présence de contrats réputés « stables ».

À l'inverse, les structures privées à but non lucratif se distinguent par une plus grande continuité de l'emploi et des volumes horaires annuels plus importants. Le salaire horaire y est en moyenne supérieur de 16 % dans les associations, ce qui alimente des salaires annuels plus élevés que leurs homologues du lucratif (de +40 à +57 %). L'âge moyen légèrement plus élevé des professionnel·les du privé à but non lucratif peut également être interprété comme un indicateur supplémentaire de stabilité des trajectoires professionnelles.

C'est le cas, par exemple, dans le secteur de l'aide à domicile. Alors que les salarié-es des entreprises du privé à but lucratif restent en moyenne moins de deux ans dans leur emploi, et ce, malgré un taux de CDI à 89 %, les salarié-es des organismes à but non lucratif restent plus de 5 ans dans leurs emplois. Ces derniers profitent également, en comparaison, de salaires horaires moyens 16 % plus élevés et de salaires annuels moyens 57 % plus élevés.

## ● Des stratégies d'emploi différenciées selon la nature juridique des établissements

Les trois secteurs étudiés sont marqués par des conditions d'emploi et de travail dégradées, en raison à la fois de la

pénibilité des métiers exercés et des contraintes sur les coûts (liées au cadre réglementaire et à la concurrence). Néanmoins, l'analyse met en lumière des stratégies d'emploi différenciées selon la nature juridique des établissements ; un résultat également partagé par l'étude de Franck Bailly et François-Xavier Devetter (2015) dans le secteur du nettoyage. Dans le secteur à but lucratif, les taux d'emploi à temps plein et en CDI relativement plus élevés peuvent s'expliquer par le besoin en main-d'œuvre et la volonté des employeurs de stabiliser l'emploi. En effet, les secteurs étudiés font partie de ceux identifiés comme en tension avec un besoin de main-d'œuvre excédant l'offre de travail. Néanmoins, dans les faits, le modèle de gestion de l'emploi semble davantage fondé sur la flexibilité externe avec un renouvellement d'une main-d'œuvre peu payée et exposée à des conditions de travail ne permettant pas de tenir dans l'emploi. Suivant cette explication, l'usage du CDI serait donc plutôt « stratégique », dans un contexte de fort turn-over, puisque facilitant les ruptures de contrat et permettant d'éviter de verser des indemnités de fin de contrat. Ces résultats rejoignent ainsi les travaux qui documentent, dans un contexte de forte expansion du privé à but lucratif, une dégradation particulièrement marquée des conditions d'emploi et de travail par rapport au privé à but non lucratif.

\*\*\*

L'analyse comparative que nous avons menée invite à nuancer la vision des conditions d'emploi structurellement dégradées au sein des associations employeuses. Si ce constat reste largement valide lorsque l'on considère le monde du travail associatif de manière agrégée, il perd de sa pertinence dès lors que l'on raisonne à secteur d'activité économique égal.

En comparant les conditions d'emploi des organismes privés à but non lucratif et les entreprises privées à but lucratif dans trois secteurs du soin (l'accueil de jeunes enfants, l'aide à domicile et l'hébergement médicalisé pour personnes âgées), les résultats montrent que les associations offrent, en moyenne, des conditions d'emploi plus favorables sur plusieurs dimensions centrales : niveaux de rémunération horaire et annuel, durée moyenne en poste, mais aussi et surtout une meilleure stabilité relative des parcours professionnels, reflet de meilleures conditions d'emploi et de travail.

Cette analyse confirme les études précédentes portant sur le développement des offres privées à but lucratif dans ces secteurs du soin, en forte croissance. Les stratégies adoptées par ces structures lucratives pourraient ainsi s'inscrire dans des logiques de réduction des coûts au détriment des conditions d'emploi et de travail. Ces premiers résultats ouvrent la voie à des études complémentaires visant à mieux documenter l'effet du statut des structures sur la qualité de l'emploi et du travail dans les secteurs du soin. Ils ne doivent néanmoins pas conduire à idéaliser le modèle associatif. Les organismes à but non lucratif restent davantage exposés au temps partiel, à des formes d'emploi discontinues et à une fragilité économique structurelle. Toutefois, ils soulignent que les difficultés observées dans le salariat associatif tiennent moins à la nature juridique des organisations qu'aux caractéristiques des secteurs d'activité économique dans lesquels elles interviennent. En effet, ces secteurs sont largement dépendants des financements publics et de leurs modalités d'attribution, ce qui pèse sur la qualité du travail et de l'emploi.

Tableau : comparaison des conditions d'emploi et de travail dans trois secteurs du soin (2023)

Secteur	Accueil de jeunes enfants		Aide à domicile		Hébergement médicalisé pour personnes âgées	
Volume d'emploi au 31/12/2023	107 000		469 277		208 040	
Type d'établissement (part de l'emploi total en EQTP en %)	Privé lucratif (59 %)	Privé non lucratif (34 %)	Privé lucratif (38 %)	Privé non lucratif (59 %)	Privé lucratif (30 %)	Privé non lucratif (39 %)
Salaire annuel moyen	10 352	14 886	7 492	11 793	10 155	14 228
Salaire horaire moyen	13 €	15 €	13 €	15 €	18 €	18 €
Taux d'équivalent temps plein	44 %	55 %	32 %	44 %	31 %	43 %
Taux de CDI	76 %	72 %	89 %	77 %	34 %	46 %
Durée moyenne dans l'emploi (en années)	1,5	4,5	1,9	5,5	2,1	3,6
Durée moyenne de l'emploi sur l'année 2023 (en jour)	186	230	180	229	123	174
Taux de temps plein	81 %	73 %	21 %	18 %	94 %	79 %
Nombre d'heures annuelles travaillées	806	999	590	801	570	782
Nombre d'heures annuelles travaillées des emplois à temps plein	872	1 072	931	1 147	577	814
Nombre d'heures annuelles travaillées des emplois à temps partiel	526	811	510	733	465	669
Âge moyen des employés	33	37	41	44	38	39

Source : BTS 2023 — L'accès à ces données a été réalisé au sein d'environnements sécurisés du Centre d'accès sécurisé aux données — CASD (Réf. 10.34724/CASD) - Champ : voir encadré. - Lecture : les professionnel·les de soin dans les établissements privés lucratifs du secteur de l'accueil des jeunes ont, en moyenne, un salaire annuel de 10 352 € en 2023.

## RÉFÉRENCES

**Bailly F., Devetter F.-X.**, 2015, « Bas salaire et qualité de l'emploi dans les activités du nettoyage : quelle influence du statut juridique de l'employeur ? », *Économies et Sociétés*, série Socio-économie du Travail, 7, pp. 1019-1046.

**Cottin-Marx S.**, 2011, « Précarité et monde du travail associatif », *Mouvements*, décembre. <https://mouvements.info/precarite-et-monde-du-travail-associatif/>

**Devetter F.-X. (dir.), Abasabany P., Bailly F., Barrois A., Brolis O., Chapelle K., Dussuet A., Lene A., Nirello L., Puissant E., Prouteau L.**, 2017, *Les salarié·es du secteur associatif : des conditions de travail et des relations de service spécifiques ? Rapport final pour la DARES, Centre lillois d'études et de recherches sociologiques et économiques.*

**Erhel, C., Guergoat-Larivière, M., Mofakhami, M.** (2023). *La qualité de l'emploi et du travail : Une contre-performance française ? In Que sait on du travail ?* (pp. 22-32). Presses de Sciences Po.

**Hély M.**, 2008, « À travail égal, salaire inégal : ce que travailler dans le secteur associatif veut dire ». *Sociétés contemporaines*, n° 69, pp. 125-147.

**Le Gros D., Nancy 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.

**Nirello, L. Prouteau L.**, 2016, « Des salariés associatifs moins bien payés ? : Une analyse sociohistorique et statistique par domaine d'activité », *Travail et emploi*, n° 148, pp. 31-54.

Les actualités du Centre d'études de l'emploi et du travail (dernières publications, colloques et séminaires) sont en ligne sur le site : [ceet.cnam.fr](http://ceet.cnam.fr)  
Elles sont également disponibles via le compte [LinkedIn Cnam-CEET](#).

## Centre d'études de l'emploi et du travail

Conservatoire national des arts et métiers - 61, rue du Landy - 93210 Saint-Denis  
Directrice de publication : Christine Erhel - Responsable éditorial et relations Presse : Bilel Osmane - [bilel.osmane@lecnam.net](mailto:bilel.osmane@lecnam.net)  
Mise en page : Ad Tatum - Dépôt légal : 1805-066 - Mai 2026 - ISSN : 1767-3356

Ce numéro est en accès ouvert et sous licence Creative Commons 

