



LA PLACE DES ASSOCIATIONS

ET LES ENJEUX ECONOMIQUES

POUR L'ACCUEIL DES JEUNES ENFANTS

JANVIER 2013

**Cécile BAZIN - Noël Tadjine - Henitsoa RAHARIMANANA
Alexis GUYONVARCH - Jacques MALET**

Sources et méthodologie

Ce travail entre dans le cadre de la coopération qui se développe entre l'Union Nationale Interfédérale des Œuvres et Organismes Privés Sanitaires et Sociaux (UNIOPSS) et l'association Recherches et Solidarités, pour la quatrième année consécutive. Il s'intègre dans le cadre des missions du **Centre National d'Animation et de Ressources (CNAR) du domaine Social – Médicosocial et Santé** porté par l'UNIOPSS dans le cadre du programme DLA (dispositifs locaux d'accompagnement).

La méthodologie de recherche et d'extraction de données a été mise au point et effectuée par Alexis GUYONVARCH, Ida FALINOWER, Henitsoa RAHIRAMANANA et Noël TADJINE ¹ (ACOSS-URSSAF), ainsi que par Marc PARMENTIER et Guillaume PREVOSTAT (CCMSA), sous l'égide de l'équipe de Recherches & Solidarités, dirigée par Cécile BAZIN et Jacques MALET.

Les programmes permettant de réunir les données sont homogènes, selon qu'il s'agit du régime général et du régime agricole, ainsi que d'une année sur l'autre. Une réropolation a été effectuée, à partir de l'année 2008, pour tenir compte du changement de nomenclature d'activité, intervenue au 1^{er} janvier 2008. La série temporelle est donc homogène. L'annexe technique présente les définitions respectives de l'établissement – unité de compte utilisée pour approcher la notion d'employeur – de l'emploi salarié, de la masse salariale, du périmètre du secteur dit concurrentiel, et de la notion de salaire moyen par tête.

Attention : Il s'agit bien ici de l'accueil des jeunes enfants, stricto sensu. Il est très précisément approché sous le code activité 8891A, depuis le 1^{er} janvier 2008.

Dans le cadre du programme de coopération 2011, entre l'UNIOPSS et Recherches & Solidarités, les évolutions respectives du secteur associatif et du secteur lucratif ont été examinées pour chacune des activités du secteur sanitaire et social. Le secteur de la petite enfance a été identifié comme particulièrement sensible de ce point de vue. Il a donc été décidé, au sein du programme 2012, de consacrer une étude spécifique à ce secteur.

Celle-ci se présente en quatre parties : les trois premières sont consacrées aux associations, avec une approche nationale, régionale, puis départementale. La quatrième partie présente le secteur associatif dans l'ensemble du secteur privé, qu'il soit organisé au sein des établissements lucratifs, ou qu'il relève des particuliers employeurs pour la garde des jeunes enfants ou des assistantes maternelles.

¹ Sous la direction d'Alain GUBIAN, Paul FRANCESCHI et Anne-Laure ZENNOU

Chapitre 1 – Approche nationale des associations

Méthodologie : L'unité de compte est ici l'établissement, sachant qu'il peut y en avoir plusieurs au sein d'une même entreprise. Les emplois sont pris en compte à partir de la moyenne constatée au cours des quatre trimestres d'une année donnée, qu'ils soient à temps partiels ou à temps complets.²

Les établissements sous statut associatif, sont observés à partir des six catégories juridiques suivantes : 9210, 9220, 9221, 9222, 9230, 9260. *Pour en savoir plus, se reporter à l'annexe technique (page 17).*

A - Les chiffres clefs en 2011

Le tableau récapitulatif suivant montre qu'au sein du secteur associatif, quelques établissements relèvent du régime agricole, de même qu'il existe quelques fondations, mutuelles et coopératives dont l'activité principale concerne *l'accueil de jeunes enfants*.

Tableau 1 – Les chiffres clefs de l'année 2011

	Associations			Fondations	Mutuelles	Coopératives
	Régime général	Régime agricole	Total associations			
Etablissements (1)	3 320	9	3 329	19	132	S
Salariés	32 798	97	32 895	397	1 330	42
Masse salariale	566 894 000	1 254 000	568 148 000	8 129 721	23 394 309	896 901

Sources : ACOSS-URSSAF – MSA – Traitement R & S. (1) L'établissement est ici l'unité de compte et correspond à un code SIRET. Il peut y avoir plusieurs établissements, formant une entreprise, avec un code SIREN. S signifie secret statistique, compte tenu du nombre réduit d'établissements.

Dans le secteur associatif, environ 3.330 établissements emploient, en 2011, près de 33.000 salariés, (personnels auprès des enfants et personnels administratifs et techniques) pour une masse salariale de près de 570 millions d'euros. Le faible nombre des établissements sous régime agricole doit être relativisé, pour deux raisons :

- En milieu rural, nombre d'associations exercent des activités polyvalentes, et peuvent donc se trouver inscrites sous un autre code que celui qui permet de distinguer l'accueil des jeunes enfants.
- Les associations qui emploient jusqu'à neuf équivalents temps plein peuvent bénéficier des services du chèque emploi associatif (CEA). Or, par un accord intervenu entre la MSA et l'ACOSS, l'ensemble de ces associations, y compris celles qui pourraient relever du régime agricole, sont prises en compte par les services de l'ACOSS.

Par ailleurs, on ne négligera pas le secteur des mutuelles qui emploie 1.330 salariés. Celui-ci est intimement lié à celui des associations, tout comme à celui des fondations : les experts font généralement masse des établissements de ces trois types de structures juridiques pour apprécier le poids du secteur non lucratif. Les informations utiles, de ce point de vue et dans la durée, sont disponibles et feront l'objet d'une présentation renforcée dans les publications suivantes.

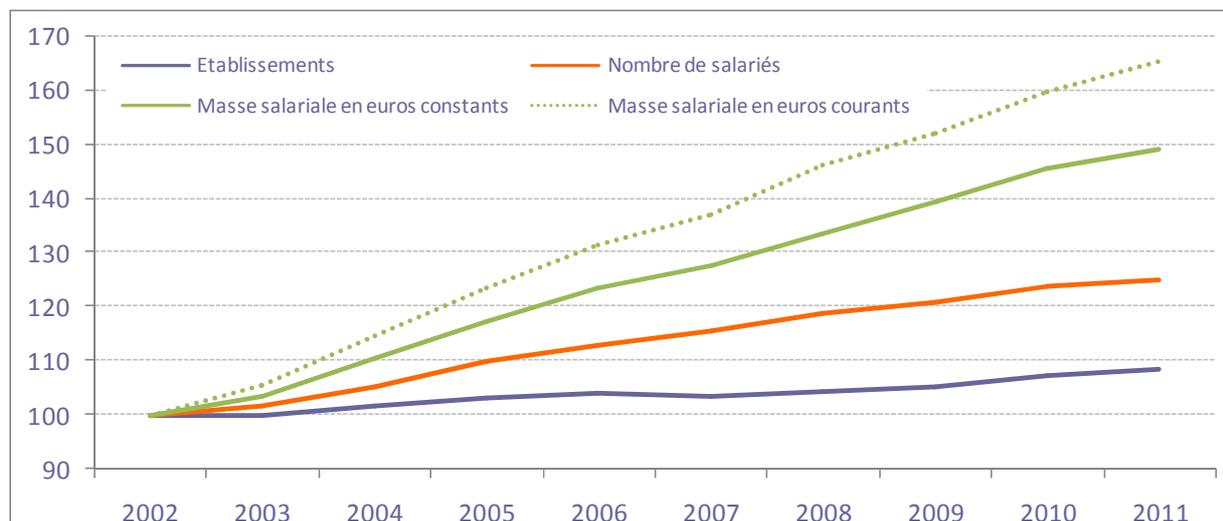
Le secteur des coopératives figure d'une manière très limitée au sein de l'activité d'accueil de jeunes enfants.

² Une approche de la notion du temps travaillé est en cours, à partir de l'observation des Déclarations annuelles des données sociales (DADS). La faisabilité et la pertinence de cette observation, à partir de résultats qui ont été jugés significatifs, sont désormais acquises. Les premiers résultats pourront être accessibles en 2013.

B – Les associations dans la durée

Le graphique suivant montre comment ont évolué les établissements associatifs d'accueil de jeunes enfants, au cours de la décennie écoulée. L'évolution de la masse salariale est présentée en euros courants en pointillés et en euros constants, hors inflation.

Graphique 1 - Evolution, en base 100 en 2002, du nombre d'établissements, de salariés et de la masse salariale



Sources : ACOSS-URSSAF – MSA – Traitement R & S.

Au fil des années, le nombre d'établissements a assez peu augmenté, de 8% environ, mais ils se sont renforcés, passant d'un peu moins de 8,5 salariés en moyenne en 2002, à près de 9,8 salariés en 2011. Le salaire annuel moyen par tête, est passé de 13.000 euros, en 2002, à 17.300 euros environ, en 2011. Cette augmentation est de l'ordre de 16%, hors inflation.

Le nombre de salariés a augmenté de 25% en 10 ans, soit un gain de 6.500 emplois, environ, et la masse salariale, hors inflation, a progressé de 48%. Hormis les augmentations de salaires, liées à l'ancienneté et aux promotions, on peut supposer que cette évolution résulte à la fois d'une augmentation du temps travaillé par les salariés, et de l'application de la convention SNAECOS).

C – Les mouvements intervenus entre 2010 et 2011

Outre la variation globale de l'ensemble des établissements associatifs d'accueil de jeunes enfants, évoquée plus haut, il est possible d'observer plus finement les mouvements intervenant d'une année sur l'autre.

Parmi les établissements présents en 2010, 95,2% sont considérés comme pérennes, car figurant dans la base 2011. Ces établissements ont en moyenne près de 9,8 salariés et leurs effectifs ont progressé de 1,7% entre 2010 et 2011.

Par ailleurs, 4,8% des établissements présents en 2010, ont disparu en 2011 en qualité d'employeurs. De plus petite taille, ils employaient en moyenne 5,5 salariés. Pendant que ces 165 établissements disparaissaient, un peu plus de 200 nouveaux établissements employeurs apparaissaient en 2011, leur taille moyenne se situait entre 3 et 4 salariés.

D – La résistance des associations dans le temps

Nous avons pris en compte la cohorte nationale des établissements associatifs recensés en 2006, et nous l'avons d'abord suivie sur 5 ans. Le tableau suivant présente les résultats par strates de salariés constatées en 2006.

Tableau 2 – Suivi d'une cohorte d'associations d'accueil de jeunes enfants et pérennité entre 2006 et 2011

Effectif	2006	2007	2008	2009	2010	2011
1-2 salariés	100%	89%	81%	75%	70%	66%
3-5 salariés	100%	95%	91%	86%	83%	79%
6-9 salariés	100%	97%	95%	91%	87%	85%
10-19 salariés	100%	98%	95%	90%	86%	83%
20-49 salariés	100%	98%	92%	89%	85%	80%
50 salariés et plus	100%	93%	93%	78%	75%	75%

Source : ACOSS-URSSAF – Traitement R&S. Lecture : Sur 100 associations employeurs de 1 ou 2 salariés, présentes au cours de l'année 2006, on n'en retrouve que 89 en 2007, 81 en 2008, 75 en 2009 ; 70 en 2010 et seulement 66 en 2011.

Les établissements les plus petits ont de moindres chances de survie à cinq ans : 66%. Elles augmentent avec la taille, jusqu'à la strate de 6 à 9 salariés (85%). Elles diminuent ensuite, pour se réduire à 75% parmi les établissements comportant en 2006 plus de 20 salariés. C'est en 2009 que plusieurs d'entre eux ont disparu. Les établissements situés entre 20 et 49 salariés en 2006, ont connu une année difficile en 2011. Tout comme les associations de même taille des autres activités, les établissements de petite taille sont donc plus fragiles que les autres, dans l'ensemble, et les premières années leur sont souvent fatales. Mais ils peuvent avoir aussi vocation à grandir, comme on va le voir dans le tableau suivant.

Tableau 3 – Répartition par taille des associations employeurs de 2006, toujours employeurs en 2011

Strates	Pourcentage constaté en 2011	1-2 salariés	3-5 salariés	6-9 salariés	10-19 salariés	20-49 salariés	50-99 salariés
1-2 salariés	66%	46%	13%	3%	2%	1%	-
3-5 salariés	79%	8%	39%	27%	5%	1%	-
6-9 salariés	85%	1%	7%	56%	21%	1%	-
10-19 salariés	83%	1%	3%	12%	58%	9%	-
20-49 salariés	80%	2%	-	1%	14%	59%	4%
50-99 salariés	75%	-	-	-	8%	11%	57%

Source : ACOSS-URSSAF – Traitement R&S. Lecture : Sur les associations employeurs de 1 à 2 salariés en 2006, 46% sont toujours dans la même strate de 1 à 2 salariés, en 2011, 13% emploient aujourd'hui entre 3 et 5 salariés... Mais n'oublions pas que 34% ont disparu entre 2006 et 2011.

On peut voir, pour la première fois, ce que sont devenues, au bout d'une période de cinq années, les associations employeurs du secteur de la petite enfance. Prenons d'abord les associations de moins de 3 salariés : nombre d'entre elles (34%) ont disparu, entre 2006 et 2011, 46% se situent toujours dans la même strate, et une forte proportion des « résistantes » ont fortement progressé : 6% des associations présentes en 2006 ont aujourd'hui plus de 6 salariés, ce qui représente un peu plus d'une cinquantaine d'associations. Parmi d'autres raisons, la mise en œuvre de la *prestation de service unique* PSU s'est accompagnée d'une incitation forte, par les Caf, au regroupement des crèches et des haltes garderies au sein d'établissement multi accueil

Il en est de même pour les associations qui avaient entre 3 et 5 salariés en 2006 : 33% d'entre elles ont progressé et sont passés dans une tranche d'effectifs plus élevée, et 8% ont réduit un peu leur effectif.

On peut considérer que les associations dont les effectifs se situaient entre 6 et 49 salariés sont les plus stables : non seulement elles présentent un taux de survivance au moins égal à 80% au bout de cinq ans, mais encore elles se situent aujourd’hui, dans leur grande majorité, dans la même strate ou dans une strate immédiatement supérieure ou inférieure. Si l’on prend la strate de 10 à 20 salariés, sur 100 établissements présents en 2006, 17 seulement ont disparu, 58 sont aujourd’hui dans la même strate, et 21% se situent dans une strate immédiatement supérieure ou inférieure.

E – Le suivi des embauches

Notre coopération régulière avec l’ACOSS-URSSAF, nous permet de nous appuyer sur le suivi des Déclarations Uniques d’Embauches (DUE), dans l’ensemble des secteurs associatifs, dont celui de l’accueil des jeunes enfants. A partir de ces déclarations uniques d’embauche, on peut observer la répartition des contrats proposés aux salariés : ils se répartissent entre les contrats courts (moins d’un mois), généralement pour des remplacements, les contrats à durée déterminée de plus d’un mois et les contrats à durée indéterminée.

Avant de nous concentrer sur les contrats de plus d’un mois, significatifs des mouvements de salariés, précisons que les contrats courts représentent un peu plus de la moitié de l’ensemble des embauches (52%). C’est moins que la moyenne observée pour l’ensemble du secteur social sans hébergement (60%), avec un maximum dans l’aide à domicile (68%). Notons bien que cette proportion élevée n’est pas l’apanage du secteur associatif, puisqu’elle est de l’ordre de 66% dans l’ensemble du secteur privé. Cette proportion a évolué en dix ans, passant de 44% en 2002 à 52% en 2011. Pendant ce temps, la proportion du nombre de CCD longs passait de 40% à 33%, et celle des CDI de 16% à 15%. Ce sont ces deux types de contrats qui figurent dans le tableau suivant, avec une évolution sur dix ans.

Tableau 4 – Répartition des contrats de plus d’un mois et évolution sur 10 ans

	Nombre de contrats longs	Proportion des CDD de plus d'un mois	Proportion des CDI	Total
2001	7 540	71%	29%	100%
2002	7 496	70%	30%	100%
2003	7 988	70%	30%	100%
2004	8 406	68%	32%	100%
2005	8 780	66%	34%	100%
2006	8 729	68%	32%	100%
2007	9 978	70%	30%	100%
2008	10 572	69%	31%	100%
2009	11 216	69%	31%	100%
2010	11 381	69%	31%	100%

Source : ACOSS-URSSAF – Traitement R&S.

Le nombre de contrats longs a régulièrement augmenté, au fil des années, passant d’un peu plus de 7.500 en 2001 à près de 11.400 en 2011. La ventilation entre les CDD longs et les CDI n’a pas beaucoup varié en dix ans. On notera toutefois une inflexion entre 2003 et 2005, ces derniers représentant entre 30% et 34% en trois ans, puis revenant sensiblement à leur niveau antérieur.

Si l’on rapporte le nombre de contrats 2011 de plus d’un mois, au total des salariés du secteur, on obtient un ratio de l’ordre de 35%. Si on rapporte le nombre de CDI 2011 à l’effectif général, le ratio est de 11%. Le mouvement annuel des salariés se situe entre ces deux repères : vraisemblablement autour de 20%. L’ancienneté moyenne des salariés serait donc de l’ordre de 5 années. Ces mêmes repères donnent des mouvements nettement plus importants dans le secteur privé lucratif.

Toujours sur le plan qualitatif, un travail a été engagé, en partenariat avec l'ACOSS-URSSAF, à partir des Déclarations annuelles des données sociales (DADS). Il montre que la proportion des documents renseignés par les responsables des associations employeurs du domaine sanitaire et social est tout à fait significative, et va permettre un certain nombre d'investigations.

Pour vérifier la pertinence et l'exactitude des données, nous avons effectué deux types de rapprochements : d'une part, la concordance entre la présence des établissements dans les bases de données des DADS et la présence de ces mêmes établissements dans les bases de calcul des cotisations ; d'autre part, la concordance, à 5% des montants près, entre les masses salariales figurant dans les DADS et le bilan des masses salariales correspondantes, figurant dans les Bordereaux récapitulatifs de cotisations qui sont trimestriels.

Pour l'ensemble du secteur social sans hébergement, dont l'accueil des jeunes enfants, la concordance correspond à plus de 87% des établissements, et à un nombre de salariés dépassant 95%. Ce travail pourra nous donner des informations très précises sur le genre et la tranche d'âge des salariés, sur le type de contrats sur lequel ils ont été recrutés, ainsi que sur leur temps de travail et leurs rémunérations.

Chapitre 2 – Approche régionale des associations

Un premier tableau présente les chiffres clefs dans chaque région, au titre de l'année 2011.

Tableau 5 : Emplois et masse salariale dans les associations d'accueil des jeunes enfants en 2011

Régions	Emplois	Nombre moyen d'emplois par établissement	Masse salariale (en K €)	Salaire moyen annuel par tête
Alsace	2 915	15	47 484	16 292
Aquitaine	1 932	11	33 400	17 289
Auvergne	384	8	6 330	16 491
Basse-Normandie	445	8	6 038	13 573
Bourgogne	384	8	6 179	16 095
Bretagne	994	7	16 284	16 388
Centre	380	5	5 035	13 246
Champagne-Ardenne	503	10	8 548	16 990
Corse	159	9	2 762	17 385
Franche-Comté	191	5	2 777	14 539
Haute-Normandie	601	8	9 847	16 374
Ile-de-France	4 700	11	92 728	19 731
Languedoc-Roussillon	1 047	10	18 161	17 349
Limousin	182	4	2 710	14 880
Lorraine	1 360	9	23 942	17 599
Midi-Pyrénées	2 193	11	37 821	17 249
Nord- Pas de Calais	1 199	12	19 082	15 910
Pays de la Loire	1 541	7	22 706	14 739
Picardie	590	11	10 120	17 166
Poitou-Charentes	670	9	10 929	16 303
Provence-Alpes-Côte d'Azur	3 427	11	62 661	18 282
Rhône-Alpes	4 963	9	80 728	16 268
Outre mer	2 040	11	40 604	19 909
France entière	32 798	10	566 874	17 284

Source : ACOSS-URSSAF et MSA. Traitement R&S.

Les régions comportant en moyenne les établissements les plus importants, en termes d'effectifs, sont l'Alsace et le Nord-Pas de Calais. Inversement, ils sont plutôt de petite taille dans le Centre, la Franche-Comté et le Limousin.

Le salaire moyen annuel par tête traduit en général le temps de travail : à partir d'une moyenne nationale de l'ordre de 17.300 euros, les régions Outre-mer et Ile-de-France se détachent, et les régions Basse-Normandie et Centre sont en retrait.

Dans un deuxième tableau, on peut observer l'évolution des effectifs et de la masse salariale au cours de la décennie. D'abord entre 2002 et 2007, puis entre 2007 et 2011, pour mesurer les éventuels effets de la crise économique.

Tableau 6 : Evolution du secteur de l'accueil des jeunes enfants entre 2002 et 2011

Régions	Variation effectif entre 2002 et 2007	Variation de la masse salariale (en euros courants) entre 2002 et 2007	Variation effectif entre 2007 et 2011	Variation de la masse salariale (en euros courants) entre 2007 et 2011
Alsace	29%	49%	2%	10%
Aquitaine	14%	44%	4%	20%
Auvergne	22%	52%	16%	37%
Basse-Normandie	21%	39%	6%	21%
Bourgogne	1%	25%	9%	22%
Bretagne	18%	47%	-1%	15%
Centre	-9%	11%	8%	16%
Champagne-Ardenne	116%	181%	9%	13%
Corse	13%	58%	-5%	1%
Franche-Comté	19%	36%	15%	25%
Haute-Normandie	5%	19%	4%	14%
Ile-de-France	7%	26%	9%	16%
Languedoc-Roussillon	1%	18%	1%	17%
Limousin	51%	63%	-6%	11%
Lorraine	30%	46%	35%	52%
Midi-Pyrénées	15%	43%	9%	22%
Nord- Pas de Calais	-1%	18%	38%	52%
Pays de la Loire	35%	64%	13%	24%
Picardie	0%	17%	18%	35%
Poitou-Charentes	24%	60%	19%	27%
Provence-Alpes-Côte d'Azur	17%	37%	-3%	12%
Rhône-Alpes	15%	34%	9%	22%
Outre mer	14%	36%	11%	30%
France entière	15%	37%	8%	21%

Source : ACOSS-URSSAF et MSA. Traitement R&S.

Globalement, le nombre des salariés a augmenté de 15% entre 2002 et 2007, avec l'exception de la région Champagne Ardenne qui a plus que doublé ses effectifs en cinq ans. Inversement, les régions Bourgogne, Languedoc Roussillon, Nord Pas de Calais et Picardie sont restées au même niveau, pendant que la région Centre perdait des effectifs.

Entre 2007 et 2011, l'évolution moyenne du nombre de salariés a été nettement plus faible (8%). Les régions Auvergne, Franche Comté, Lorraine, Pays de la Loire, Picardie et Poitou Charentes se situent nettement au-dessus de cette moyenne. Inversement les régions Bretagne, Corse et PACA ont perdu des salariés.

Au-delà du tableau, l'observation de la variation entre les années 2010 et 2011 montre une évolution moyenne des effectifs de l'ordre de 1%, avec une augmentation dépassant 5% en Auvergne, en Champagne, en Lorraine, en Picardie et Poitou Charentes. Et une baisse de l'ordre de 3% en Bourgogne, Bretagne, et PACA, et une baisse plus nette en Basse Normandie (5,7%), Franche Comté (8,6%), et surtout en Limousin (13,1%).

Chapitre 3 – Approche départementale des associations

Les régions peuvent masquer des situations très différentes, d'un département à l'autre. Une approche fine par département est possible, grâce aux informations recueillies auprès des services de l'ACOSS-URSSAF et de la MSA. On se limitera ici à quelques informations significatives, sachant que des compléments techniques peuvent être mis à la disposition des experts.

Dans la région Champagne Ardenne, on notera le contraste entre la Marne ayant gagné beaucoup d'emplois, surtout en 2004, et la Haute-Marne qui a perdu des emplois en 2005, pour en regagner au cours de la période récente. En Bretagne, on observe un même contraste entre l'Ille-et-Vilaine qui a gagné des emplois, pendant que les Côtes d'Armor en perdaient.

En Bourgogne, la Saône-et-Loire se distingue des autres par des pertes régulières d'emplois au cours de la période. La région Centre a ceci de particulier qu'elle n'a pas vu ses effectifs augmenter au cours de la décennie : ce sont les départements d'Eure-et-Loir et du Loiret qui en ont le plus perdu, pendant que le Cher et l'Indre en ont gagné.

Le Languedoc Roussillon n'a pas non plus progressé dans ses effectifs : le département des Pyrénées-Orientales a perdu beaucoup d'emplois, pendant que la Lozère progressait significativement.

Enfin, l'Île de France, présente un contraste entre la Seine-Saint-Denis, qui a gagné régulièrement des emplois, et les Yvelines qui en ont perdu.

Pour ce qui concerne l'évolution entre les années 2010 et 2011, on retiendra particulièrement les hausses d'effectifs supérieures à 10% dans certains départements : le Loir-et-Cher, l'Aube, la Haute-Marne, la Seine-et-Marne, l'Aude, la Meuse, la Moselle, le Gers, le Pas-de-Calais ainsi que la Somme.

Par ailleurs, quelques départements perdent une assez forte proportion de leurs emplois : on citera ainsi le Vaucluse et les Alpes-Maritimes dans la région PACA, ou encore l'Ariège et le Lot dans la région Midi-Pyrénées, ainsi que la Haute-Vienne et la Dordogne.

Le chapitre suivant présente, notamment, le rapprochement entre le secteur associatif et le secteur lucratif. Une approche départementale détaillée permet aux observateurs de connaître la part de masse salariale que représente le secteur associatif dans l'ensemble des établissements privés.

Chapitre 4 – Secteur associatif et autres secteurs privés

A - Principaux repères en 2011

Les activités qui sont organisées par des établissements se répartissent essentiellement entre les associations qui comportent près de 33 000 salariés, et le secteur lucratif qui comptait en 2011 près de 11.500 salariés.

Ces effectifs sont à rapprocher de l'offre hors établissement, groupant en 2011 un peu plus de 300.000 assistantes maternelles, et environ 90.000 particuliers employeurs pour la garde de jeunes enfants. Le développement qui suit va permettre de comparer le secteur associatif et le secteur lucratif, d'une part, et le secteur associatif et les particuliers, d'autre part.

B – Etablissements associatif et établissements lucratifs

1 – Approche nationale

Le tableau suivant permet de montrer comment le secteur lucratif s'est développé et par contrecoup comment le secteur associatif a vu sa place peu à peu réduite.

Tableau 7 : Evolution de la part du secteur associatif par rapport au secteur lucratif

	Part associative du nombre des établissements privés	Part associative du nombre de salariés privés	Part associative de la masse salariale du secteur privé
2002	98%	97%	96%
2003	98%	97%	96%
2004	98%	97%	96%
2005	97%	96%	95%
2006	96%	95%	94%
2007	95%	93%	92%
2008	93%	90%	89%
2009	89%	85%	84%
2010	85%	79%	80%
2011	79%	74%	75%

Source : ACOSS-URSSAF et MSA. Traitement R&S.

Occupant la quasi-totalité de l'espace en 2002 le secteur associatif a laissé peu à peu de la place au secteur lucratif. Ce dernier a été encouragé par la conférence de la famille de l'année 2003 et par le plan « petite enfance » (7 novembre 2006 - Ministère délégué à la Sécurité sociale, aux Personnes âgées, aux Personnes handicapées et à la Famille) à créer de nombreux établissements. Ceci s'est fait progressivement, et on remarque, dans le tableau, que c'est à partir des années 2008 et 2009 que les choses se sont accélérées.

Au bilan de la période étudiée, entre 2002 et 2011, la proportion d'établissements associatifs est passée de 98% à 79%. Elle a été plus largement réduite en nombre de salariés, de 97% à 74%, et surtout de 93% à 74% entre 2007 et 2011. Cette évolution a été assez semblable, en termes de masse salariale.

Les mutuelles et les fondations du secteur de la petite enfance ont connu depuis une dizaine d'années des évolutions proches de celles du secteur associatif. La part des salariés dans l'ensemble du secteur non lucratif est ainsi passée de 97% de l'ensemble du secteur privé, en 2002, à 75% en 2011.

Le tableau suivant présente l'évolution du nombre moyen de salariés et le salaire moyen annuel par tête, au cours de la même période, respectivement dans le secteur associatif et dans le secteur privé lucratif. Le salaire moyen constaté, quotient de la masse salariale par le nombre de salariés, dépend pour une large part du temps de travail, très variable dans ce type d'activité.

Tableau 8 : Evolutions respectives de la taille moyenne des associations et du SMPT

	Nombre moyen de salariés dans les établissements		Salaire annuel moyen par tête (1)	
	Secteur associatif	Secteur lucratif	Secteur associatif	Secteur lucratif
2002	8,5	14,2	13 061	17 365
2003	8,6	13,4	13 553	18 256
2004	8,8	12,2	14 224	18 934
2005	9,0	10,3	14 667	19 987
2006	9,2	10,6	15 202	19 358
2007	9,4	11,9	15 511	18 858
2008	9,6	13,2	16 061	17 881
2009	9,7	14,2	16 451	17 091
2010	9,8	14,2	16 882	16 008
2011	9,8	12,7	17 284	16 338

Source : ACOSS-URSSAF et MSA. Traitement R&S. (1) Il dépend tout à la fois du taux de rémunération et du temps de travail.

Peu nombreux en 2002, les établissements lucratifs d'accueil étaient surtout des crèches de grandes entreprises, implantées au sein même de celles-ci, et donc de taille généralement importante (un peu plus de 14 salariés en moyenne). Ce nombre moyen de salariés *par structure* s'est réduit entre 2002 et 2005, jusqu'à se trouver de taille presque équivalente par rapport à celle du secteur associatif (10,3 contre 9).

Il a ensuite progressé jusqu'en 2010, avec la création de nombreuses « entreprises de crèches », et a fortement baissé en 2011. Pendant la même période, le secteur associatif a enregistré une progression très régulière de la taille de ses établissements, sans enregistrer la même régression en 2011. Cette évolution montre à la fois l'effort réalisé par les associations pour se renforcer, et les effets d'une fusion des activités crèches et haltes garderies.

Les évolutions respectives du salaire annuel moyen par tête, dont on rappellera qu'il dépend tout à la fois du niveau des rémunérations mais aussi du temps de travail, sont très différentes : celle du secteur associatif a été très régulière au cours de la décennie, notamment sous l'effet de l'obligation d'application d'une convention collective en vigueur, alors que le secteur marchand n'est pas soumis aux mêmes obligations.

En revanche, celle du secteur lucratif, dont les rémunérations étaient sensiblement plus élevées en 2002, au sein des crèches de grandes entreprises, a été positive jusqu'en 2006, pour faiblir ensuite très nettement jusqu'en 2011. Ainsi, la différence positive au bénéfice du secteur lucratif, qui était de l'ordre de 33% en 2002, s'est transformée en une différence positive en faveur des associations, de l'ordre de 6%, en 2011.

Les différents témoignages montrent que les dirigeants d'associations attachent une grande importance au volume horaire qu'ils peuvent confier à leurs salariés : cela se traduit par une plus grande stabilité de ces personnels, par rapport à un secteur lucratif qui connaît d'assez forts mouvements. Et cela se traduit par conséquent par une rémunération un peu plus élevée que celle du secteur lucratif, notamment depuis les effets de la crise économique, qui a ralenti l'augmentation du nombre de salariés depuis 2008 et a favorisé, en compensation, la croissance du volume horaire des personnels travaillant dans les établissements sous statut associatif.

2 - La part dans chaque région

Le critère le plus significatif, permettant de voir comment le secteur associatif et le secteur lucratif se partagent l'activité d'accueil des jeunes enfants est la masse salariale. Le tableau suivant présente, entre 2002 et 2011, la part que représente le secteur associatif dans l'ensemble du secteur privé.

Tableau 9 : Evolutions régionale de la part de masse salariale associative

Régions	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Alsace	100%	100%	100%	100%	100%	99%	99%	98%	93%	92%
Aquitaine	99%	99%	99%	99%	99%	100%	99%	98%	95%	92%
Auvergne	100%	100%	100%	100%	87%	86%	85%	85%	84%	79%
Basse-Normandie	100%	100%	100%	100%	100%	96%	89%	86%	84%	80%
Bourgogne	100%	100%	100%	100%	100%	99%	88%	81%	74%	71%
Bretagne	100%	100%	100%	100%	98%	96%	94%	90%	85%	79%
Centre	70%	68%	70%	70%	70%	68%	63%	58%	54%	46%
Champagne-Ardenne	90%	91%	95%	93%	89%	86%	82%	77%	73%	69%
Corse	100%	100%	100%	100%	100%	99%	95%	89%	84%	81%
Franche-Comté	100%	100%	100%	100%	100%	99%	86%	82%	75%	65%
Haute-Normandie	98%	98%	98%	98%	100%	99%	95%	92%	85%	82%
Ile-de-France	99%	99%	99%	97%	91%	83%	74%	66%	60%	53%
Languedoc-Roussillon	88%	87%	87%	87%	87%	86%	85%	83%	82%	77%
Limousin	100%	100%	100%	100%	100%	97%	91%	91%	92%	89%
Lorraine	100%	100%	100%	100%	100%	99%	97%	97%	95%	94%
Midi-Pyrénées	75%	76%	77%	76%	77%	79%	81%	80%	79%	77%
Nord- Pas de Calais	99%	99%	98%	99%	96%	92%	89%	85%	84%	77%
Pays de la Loire	100%	100%	100%	100%	100%	100%	99%	97%	94%	90%
Picardie	98%	98%	98%	98%	98%	98%	96%	95%	89%	85%
Poitou-Charentes	100%	100%	100%	100%	100%	100%	98%	98%	96%	94%
PACA	97%	97%	97%	97%	96%	95%	94%	82%	80%	74%
Rhône-Alpes	96%	96%	95%	96%	96%	95%	94%	91%	86%	80%
Outre mer	99%	98%	98%	99%	98%	98%	98%	97%	95%	95%
France entière	96%	96%	96%	95%	94%	92%	89%	84%	80%	75%

Source : ACOSS-URSSAF et MSA. Traitement R&S.

Il est possible de construire une typologie des régions, en fonction de la proportion figurant dans ce tableau, d'une part, et de l'évolution au fil des années, d'autre part.

Prenons d'abord les régions dans lesquelles le secteur associatif a et garde un quasi monopole : l'Alsace, l'Aquitaine, le Limousin, les Pays de la Loire, Poitou Charentes et l'Outre mer. Ces régions se sont maintenues au-dessus de 90% ou aux environs de ce seuil, tout au long de la période.

Dans un deuxième groupe de régions, le secteur associatif a résisté pendant plusieurs années, avant de céder une partie du terrain au secteur lucratif : il en est ainsi de l'Auvergne, de la Basse Normandie, de la Bourgogne, de la Bretagne, la Corse, la Franche Comté, la Haute Normandie, l'Ile de France, le Nord Pas de Calais, la Picardie, PACA et Rhône-Alpes. Ces régions, proche de 100% pendant les premières années de la période, se situent en 2011 à un niveau nettement inférieur (53% en Ile de France par exemple).

Dans un troisième groupe, nous distinguerons les régions dans lesquelles le secteur associatif a dû d'emblée partager un peu l'activité avec le secteur lucratif : il s'agit des régions Centre (46% en 2011), Languedoc Roussillon et Midi Pyrénées.

Au bilan des dix années examinées, le cumul de la masse salariale associative et lucrative a doublé. Par rapport à cette moyenne nationale, les régions qui ont connu une très forte progression sont l’Auvergne, la Franche Comté, l’Île de France, et surtout Champagne Ardenne. Inversement, les régions qui ont le moins progressé sont la Haute Normandie et le Languedoc Roussillon.

3 - La part dans chaque département

Les parts respectives entre le secteur associatif et le secteur lucratif varient fortement d’un département à l’autre, nous distinguerons cinq groupes construits à partir du ratio moyen national de 75%, correspondant à la part associative de la masse salariale de l’activité. Dans chacun de ces cinq groupes, figurent 14 départements métropolitains, depuis le groupe dans lequel l’activité associative est exclusive, pour l’accueil des jeunes enfants, jusqu’à celui dans lequel l’activité associative représente seulement la moitié ou moins de la moitié de la masse salariale. Ne figurent pas dans ce tableau les 25 départements situés autour de la moyenne générale : leur masse salariale associative se situe entre 70% et 85% du total.

Tableau 10 : Ventilation des départements en fonction de la part de masse salariale associative pour l’accueil des jeunes enfants

Groupe 1 : activité associative exclusive		Groupe 2 : activité associative entre 91 et 98%		Groupe 3 : activité associative entre 85 et 90%		Groupe 5 : activité associative entre 51 et 68%		Groupe 6 : activité associative inférieure ou égale à 50%	
24	100%	89	98%	49	91%	9	68%	77	52%
40	100%	86	98%	67	91%	37	68%	78	48%
43	100%	17	98%	44	91%	63	68%	46	48%
61	100%	29	97%	2A	89%	13	66%	6	48%
70	100%	11	97%	81	88%	56	64%	10	40%
48	100%	5	97%	87	87%	25	63%	94	40%
19	100%	84	97%	33	87%	2	61%	32	39%
23	100%	57	96%	83	87%	16	61%	91	39%
55	100%	68	95%	54	87%	71	57%	41	37%
88	100%	58	93%	60	86%	93	57%	90	27%
12	100%	4	93%	18	86%	66	55%	92	27%
72	100%	42	92%	26	86%	52	55%	36	23%
64	100%	80	91%	79	86%	53	53%	45	21%
7	99%	47	91%	85	85%	21	53%	28	9%

Source : ACOSS-URSSAF et MSA. Traitement R&S.

Les trois premiers groupes de ce tableau comportent très peu de départements fortement urbanisés : la Loire-Atlantique, le Bas-Rhin et le Var font exception. Inversement, les deux autres groupes, dont la proportion de masse salariale associative est plus faible, comportent beaucoup de départements très urbanisés. On pourrait être étonné de trouver, parmi ceux qui présentent la plus faible présence associative, des départements comme le Territoire de Belfort, l’Indre, ou encore l’Eure-et-Loir.

C – Secteur associatif et personnes privées

L'ACOSS-URSSAF suit tout particulièrement les particuliers employeurs, et publie régulièrement des notes de conjonctures qui montrent le dynamisme du secteur des assistantes maternelles, et de celui de la garde de jeunes enfants.

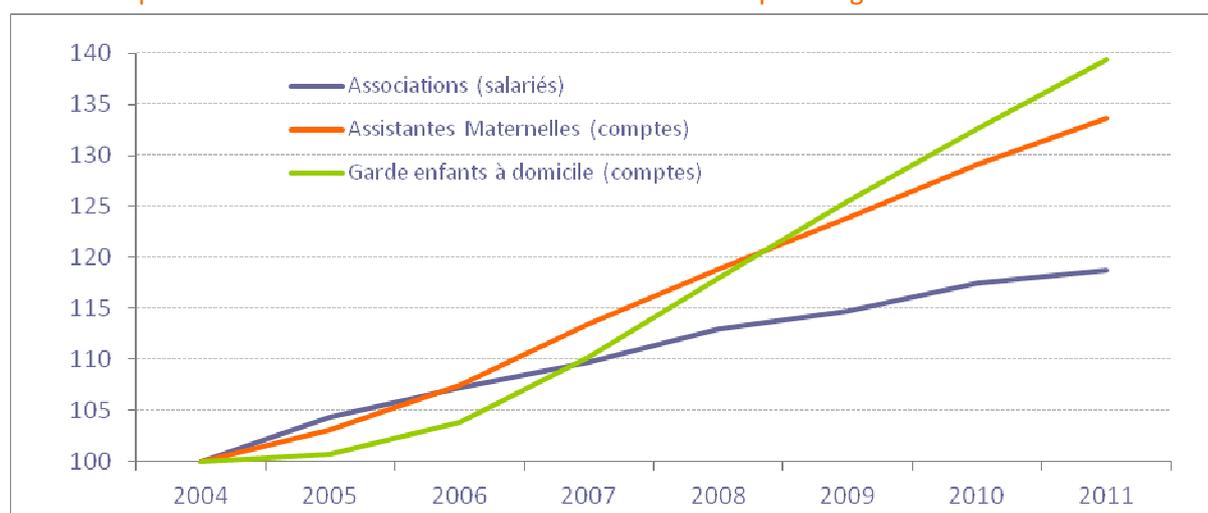
Les parents employeurs d'assistantes maternelles sont pris en compte s'ils effectuent une Déclaration nominative trimestrielle simplifiée (DNS), et s'ils utilisent le « *complément libre choix du mode de garde* » de la *Prestation d'accueil du jeune enfant* (Paje). Le suivi de ces employeurs montre une évolution positive constante, et le nombre total recensé au 2^{ème} trimestre 2012 dépassait 900.000 comptes d'employeurs (un employeur pouvant avoir plusieurs comptes en fonction du nombre d'enfants), correspondant à un peu plus de 300.000 assistantes maternelles.

Sont par ailleurs pris en compte les parents employeurs de garde d'enfant à domicile qui bénéficient également du « *complément libre choix du mode de garde* » pour la garde d'enfant à domicile. Le nombre de ces employeurs n'a cessé de progresser au cours des années antérieures, et cette évolution s'est confirmée jusqu'au deuxième trimestre 2012, pour dépasser aujourd'hui 90.000 comptes d'employeurs, correspondant à 90.000 personnes ainsi salariées.³

1 - Rapprochement des salariés

Dans un premier graphique, trois courbes en base 100 en 2004 permettent de voir les évolutions respectives du nombre de salariés associatifs, de comptes employeurs correspondant aux assistantes maternelles, et de personnes employées dans le cadre de la garde d'enfants à domicile.

Graphique 2 – Evolution, en base 100, du nombre des salariés associatifs, du nombre de comptes d'employeurs correspondant aux assistantes maternelles et des salariés pour la garde d'enfants à domicile



Source : ACOSS-URSSAF. Traitement R&S. Lecture : Les courbes dénommées « *assistantes maternelles* » et « *garde d'enfants à domicile* » correspondent aux comptes individuels des particuliers employeurs.

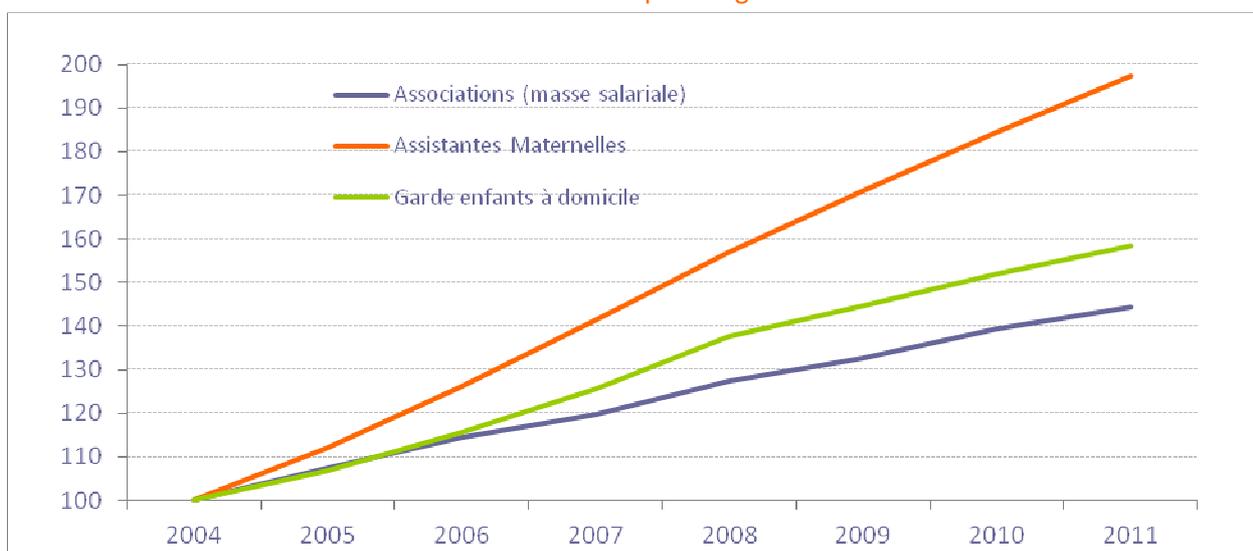
La courbe des salariés associatifs est régulière, et présente une moindre évolution en 2011. La courbe des comptes d'assistantes maternelles est également régulière, ne faiblit pas en 2011, et atteint une très forte proportion de près de 35% en 8 années. Ceci correspond aux efforts réalisés pour structurer cette profession, à l'augmentation du nombre d'enfants accueillis dès le premier agrément (2 minimum) et au passage de 3 à 4 du nombre d'enfants pouvant être accueillis. La courbe des salariés, gardes d'enfants à domicile connaît une assez faible évolution jusqu'en 2006. Puis, elle bondit régulièrement jusqu'en 2011 pour afficher une progression globale de 40% environ.

³ Pour en savoir plus : ACOSSTAT n° 159 – Octobre 2012.

2 – Rapprochement des masses salariales

Avec prudence car la masse salariale associative est brute alors que celle des personnes privées est nette, le graphique suivant montre les évolutions respectives, en base 100, entre 2004 et 2011.

Graphique 3 – Evolution, en base 100, de la masse salariale du secteur associatif, de celle des assistantes maternelles et de celle des salariés pour la garde d'enfants à domicile



Source : ACOSS-URSSAF. Traitement R&S

Les trois courbes présentent un aspect à peu près régulier, au cours de la période observée : celle du secteur associatif affiche un bilan global de 44% (soit de l'ordre de 31% hors inflation) ; celle de la garde d'enfants à domicile présente une augmentation de 60% (soit 47% hors inflation) ; et celle qui concerne l'évolution de la masse salariale des assistantes maternelles affiche un bilan très significatif de près de 100% (87,5% hors inflation).

Il est clair que le secteur associatif, intervenant quasiment exclusif, parmi les établissements privés d'accueil des jeunes enfants en 2002, a vu peu à peu sa part réduite, pour représenter aujourd'hui environ 75% des salariés et de la masse salariale. Dans le même sens, les particuliers employeurs ont eu de plus en plus recours à des assistantes maternelles et, pour certains, à une salariée à domicile pour la garde de leurs jeunes enfants.

Les observateurs et les décideurs de ce secteur ne manqueront pas de commenter ces tendances au regard de la conférence de la famille qui s'est tenu en 2003, et du plan « *Petite enfance* » mis en place fin 2006. Ce dernier, destiné en 5 ans, « à lever les obstacles au développement d'une offre de garde diversifiée et de qualité, et à offrir à toutes les familles de jeunes enfants un mode de garde », comportait notamment des mesures d'encouragement en direction des entreprises, pour qu'elles contribuent au financement de l'accueil des jeunes enfants de leurs salariés (dans des structures privées lucratives ou associatives) , ainsi que des mesures permettant de structurer la profession d'assistante maternelle⁴.

⁴ Pour en savoir plus sur ce plan : <http://www.petiteenfancegestion.com/plan.pdf> – Voir aussi le rapport à venir de la Direction Générale de la Cohésion Sociale intitulé : *Bilan du plan métier de la petite enfance*.

Annexe technique

○ UNE UNITE DE COMPTE : L'ETABLISSEMENT

L'observation porte ici sur les établissements identifiés à partir de leur numéro SIRET, et non sur les entreprises. Ne sont pris en compte que les établissements ayant employé au moins un salarié au cours de l'année, autrement dit les établissements dont la masse salariale est strictement positive sur l'année examinée.

○ LA NOTION D'EMPLOI

Qu'il s'agisse du régime général ou du régime agricole, la source utilisée ne permet pas, pour le moment, de distinguer les emplois selon qu'ils sont à temps partiel ou à temps complet, selon qu'ils sont à durée déterminée ou indéterminée. Ne sont pas comptés les salariés sans contrat (stagiaires par exemple).

Les emplois du régime général sont comptés en fonction des salariés présents en fin de trimestre, et le bilan annuel est effectué en calculant la moyenne mobile de 2 trimestres consécutifs, en faisant la moyenne de ces 4 moyennes mobiles.

Les emplois du régime agricole sont comptés tout au long de l'année, sur la base des rémunérations, et le bilan est effectué également par moyenne mobile de deux trimestres consécutifs.

○ **LE SECTEUR CONCURRENTIEL**⁵ couvre l'ensemble des cotisants du secteur concurrentiel qui comprend tous les secteurs d'activité économique sauf les administrations publiques, l'éducation non marchande (établissements d'enseignement relevant de l'Etat ou des collectivités locales), la santé non marchande et l'emploi par les ménages de salariés à domicile. Il est très proche de ceux de l'Unedic (hors grandes entreprises nationales) et de l'Insee (qui inclut l'emploi à domicile).

○ **LA MASSE SALARIALE TOTALE OU L'ASSIETTE DEPLAFONNEE** désigne l'ensemble des rémunérations sur lesquelles repose le calcul des cotisations des assurances sociales, des accidents du travail et des allocations familiales, c'est-à-dire le salaire de base auquel s'ajoutent des compléments légaux, conventionnels ou attribués à l'initiative de l'employeur, sous forme de commissions, de primes, de rémunération des heures supplémentaires, de gratifications et d'avantages en nature. Elle se distingue de l'assiette « Contribution Sociale Généralisée » (CSG) qui comprend également les sommes allouées au titre de l'intéressement et de la participation et certaines indemnités n'entrant pas dans l'assiette déplafonnée.

○ **LE SALAIRE MOYEN PAR TETE (SMPT)** est calculé en rapportant la masse salariale du trimestre à l'effectif moyen observé sur le trimestre ; il est divisé par trois pour obtenir une grandeur mensuelle. Cette même démarche est utilisée pour quatre trimestres, lorsque l'on veut exprimer le salaire moyen annuel.

○ PERIMETRE DES 4 COMPOSANTES DE L'ECONOMIE SOCIALE

L'économie sociale rassemble quatre grandes familles d'établissements : les associations, les fondations, les mutuelles et les coopératives dont aucune n'est recensée sous les codes APE visés par la présente étude. Chaque composante est délimitée par son statut juridique.

- Les associations employeurs retenues ici appartiennent aux catégories juridiques suivantes (codification INSEE) :
 - les associations non déclarées : 9210
 - les associations déclarées : 9220
 - les associations d'utilité publique : 9230
 - les associations de droit local : 9260
 - les associations déclarées « entreprises d'insertion par l'économique » : 9221
 - les associations intermédiaires : 9222
- Les fondations sont identifiées par le code juridique 9300
- Les mutuelles regroupent les établissements des catégories juridiques suivantes :
 - Sociétés d'assurance mutuelles: 6411
 - Assurances mutuelles agricoles : 8250
 - Mutuelles : 8210
 - Autres organismes mutualistes : 8290

⁵ Source : ACOSS STAT n° 81 mai 2009. Il s'agit bien ici de salariés, non compris les travailleurs indépendants. La CCMSA se réfère au même champ.