

Participation associative des salariés et temps de travail

Lionel Prouteau (*), François-Charles Wolff (**)

L'article s'attaque à une dimension jusqu'ici peu explorée de l'articulation du temps de travail avec les autres temps sociaux. Il veut vérifier l'hypothèse selon laquelle la participation à la vie associative varie en sens inverse de la durée du travail. Il compare pour cela des individus aux durées de travail différentes (approche transversale ou statique) et les pratiques successives d'un même individu dont la durée du travail s'est modifiée (approche longitudinale ou dynamique). Les résultats dégagent des nuances importantes. L'approche transversale montre que la corrélation entre temps de travail et participation associative est confirmée, mais n'est pas linéaire. La fréquence de la participation ne semble que faiblement sensible à la disparité des temps de travail. L'approche dynamique met en évidence que la réduction du temps de travail n'a en tout cas pas incité les salariés à participer à la vie associative quand ils ne le faisaient pas auparavant. Elle a par contre encouragé un nombre non négligeable de participants antérieurs à pratiquer davantage.

L'opinion selon laquelle la pratique d'activités associatives est conditionnée par le temps disponible semble marquée au coin du bon sens. Une enquête du CREDOC sur la vie associative a ainsi montré que le manque de temps est effectivement considéré par les répondants comme le principal obstacle à l'adhésion (LOISEL, 1999). Dans ces conditions, il paraît plausible d'anticiper de la réduction du temps de travail (RTT) un surcroît de participation. Pourtant, la relation qu'entretiennent l'activité professionnelle et la pratique associative reste à ce jour très peu documentée. A partir de données américaines sur le bénévolat, une des formes que prend la participation associative, FREEMAN (1997) suggère que ce lien est moins univoque qu'on ne pourrait le penser de prime abord. PROUTEAU et WOLFF (2002), sur données françaises obtenues à partir de l'enquête de l'INSEE sur les emplois du temps de 1998-1999, mettent en évidence deux résultats plutôt conformes à l'intuition de sens commun. Le temps de travail des salariés a un effet négatif sur la probabilité de s'adonner aux activités associatives (toutes choses égales par ailleurs); les salariés ayant connu une diminution du temps de travail dans l'année précédant l'enquête tendent à participer davantage. Toutefois, MÉDA et ORAIN (2002) notent que les activités associatives ne se sont pas développées avec la RTT.

Quelle est la sensibilité des choix de participation au temps de travail? Quelles sont les variations prévisibles avec le passage aux 35 heures? L'impact porte-t-il sur le choix de participer, ou bien le degré d'engagement associatif est-il aussi concerné? Deux sources statistiques sont mobilisées: l'enquête Emploi du Temps de l'Insee et l'enquête «Réduction du temps de travail et modes de vie» menée par la DARES à la fin de l'année 2000 et au début de 2001. La première permet d'appréhender, pour une année donnée, l'interaction entre temps de travail et participation associative. La seconde fournit de l'information plus dynamique, dans la mesure où elle permet d'obtenir des renseignements sur les activités des individus avant et après la mise en place de la RTT. Par cette sorte d'expérience naturelle, il devient possible de voir quels sont les effets réels d'une réduction du temps de travail, que l'on peut comparer avec les effets anticipés à partir des résultats de l'analyse en coupe instantanée.

Deux hypothèses fondamentales sont prises en compte. On admet que le temps de travail est exogène; on suppose que les préférences des agents entre travail et loisirs ne sont pas modifiées avec la réduction du travail. Cette hypothèse est fondamentale pour mettre en œuvre les différentes spécifications économétriques, dans un souci de prédiction.

(*) LEN-CEBS, Faculté des Sciences économiques, Université de Nantes. BP 52231 Chemin de la Censive du Tertre, 44322 Nantes Cedex 3 : prouteau@sc-eco.univ-nantes.fr.

(**) LEN-CEBS, Faculté des Sciences Économiques, Université de Nantes, CNAV et INED, Paris. Tel: 33240141742. Fax: 33240141743 : wolff@sc-eco.univ-nantes.fr) Homepage: <http://bonjorn.sc-eco.univ-nantes.fr/~cebs/Pages/wolff.htm>.

Les données

L'enquête Emploi du Temps 1999

L'enquête Emploi du Temps, réalisée par l'INSEE de février 1998 à février 1999, permet de réunir de nombreuses données sur la manière dont les individus affectent leur temps aux différentes activités envisageables. Cette source statistique s'appuie sur un échantillon représentatif de 8186 ménages. Un premier questionnaire communique la composition du ménage enquêté et certaines caractéristiques démographiques et socio-économiques de ses membres. Un second questionnaire, qui porte sur les personnes du ménage âgées de plus de 15 ans, décrit les activités des individus, qu'elles soient professionnelles, domestiques ou de loisir. L'information est collectée pour 15441 observations. Cette source statistique s'avère donc particulièrement intéressante pour examiner l'interaction entre travail rémunéré et engagement dans une association.

Le répondant à l'enquête Emploi du temps était interrogé sur son éventuelle adhésion à au moins une association. En cas de réponse affirmative, il lui était demandé de préciser le nombre d'associations dont il était membre ainsi que leur domaine d'activité : le sport et la culture, les associations de parents d'élève, l'humanitaire et le religieux, les groupes politiques et syndicaux (1). Les personnes étaient également interrogées, au besoin, sur le degré de leur participation à l'association. Le questionnaire distinguait l'exercice de responsabilités, une participation régulière, une participation irrégulière ou une adhésion sans participation effective. Enfin, la fréquence de la participation a pu être calculée à partir des réponses données à la question « *combien de fois participez-vous à cette association ?* ». Le domaine d'activité, le degré et la fréquence de participation ne sont toutefois disponibles que pour les deux associations qui prennent le plus de temps à l'adhérent. L'information concernant l'engagement associatif fait défaut dans cette enquête, aucune question ne concernant les durées qui lui sont consacrées. Faute de mieux, nous avons donc retenu comme indicateur d'intensité de cette pratique la fréquence annuelle de participation aux deux associations les plus exigeantes en temps.

S'agissant de la mesure du temps de travail de la personne interrogée, l'enquête fournit deux indicateurs possibles. Le premier correspond à sa « durée théorique » hebdomadaire, c'est-à-dire très probablement à celle qui est collectivement affichée par l'employeur (2). Le second concerne la durée

effective travaillée habituellement chaque semaine, calculée à partir de la précédente en ajoutant les heures supplémentaires déclarées et les prolongations éventuelles des horaires de travail dès lors qu'elles ne font pas l'objet de récupération. Si cette deuxième mesure peut en apparence sembler plus floue, en ce sens qu'elle est davantage sujette à l'appréciation des salariés eux-mêmes, elle est en revanche plus appropriée pour connaître leurs disponibilités réelles. C'est cette deuxième mesure qui a été retenue ici. Il était demandé au répondant de préciser si sa durée de travail théorique avait été modifiée (à la hausse ou à la baisse) au cours des douze mois antérieurs à l'enquête, et dans l'affirmative, qui, du salarié ou de l'employeur, avait été à l'origine de ce changement. On peut penser que les variations qui affectent la durée théorique ne sont pas sans conséquence sur la durée effective. D'autres questions portaient sur le mode de détermination des horaires (imposés, partiellement ou totalement choisis par les salariés) ainsi que sur les conditions de travail.

L'échantillon retenu comprend l'ensemble des personnes exerçant une activité salariée, dont l'âge était compris entre 20 et 60 ans. Afin d'éviter les possibles effets d'endogénéité de l'offre de travail, seuls les temps pleins ont été pris en compte. Dans l'étape descriptive de cet article, l'échantillon retient aussi bien les salariés du secteur public que ceux du secteur privé. Il comporte alors 5002 individus, qui appartiennent à 3795 ménages. Un ménage peut en effet contribuer pour plusieurs observations à l'échantillon, par exemple quand deux conjoints sont salariés à plein temps. Pour les comparaisons avec l'enquête de la DARES, l'étude économétrique se concentre en revanche sur les seuls salariés du secteur privé. Le nombre d'observations passe alors à 3409, soit 2765 ménages.

L'enquête RTT de la DARES

Cette enquête a été réalisée de novembre 2000 à janvier 2001 sur un échantillon de 1618 salariés à temps complet ayant connu une RTT avant novembre 1999 (3). La fonction publique n'était donc pas concernée. Les grandes entreprises publiques, non éligibles à l'aide incitative instaurée par la loi Aubry I, étaient également hors champ. Le questionnaire administré donne, lui aussi, des informations sur certaines caractéristiques démographiques et socio-économiques de la personne interrogée, sur la composition de son ménage et son revenu domestique. Mais il porte essentiellement sur les horaires de travail et le processus de RTT, ses conditions de

(1) Certains domaines d'activité (environnement, santé...) n'étant pas évoqués, il est possible que des répondants aient eu quelques difficultés à situer leur association dans cette typologie assez rudimentaire.

(2) L'intitulé de la question posée était « *Quelle durée théorique de travail devez-vous effectuer chaque semaine ?* ».

(3) L'échantillon a été constitué à partir des DADS 1999 (Déclarations annuelles de données sociales), après qu'aient été répertoriées les entreprises ayant réduit leur durée du travail avant novembre 1999. Pour une présentation de cette enquête, se reporter à MÉDA et ORAIN (2002).

préparation, les modalités de sa mise en œuvre et ses effets tels qu'ils sont ressentis par les salariés, tant sur leurs conditions de travail que sur leurs activités extraprofessionnelles. L'impact de la RTT sur la vie familiale et sur la réalisation des tâches domestiques fait l'objet d'une attention toute particulière, mais le questionnaire comporte aussi une rubrique sur ses conséquences en matière de loisirs.

C'est dans ce registre qu'est abordée la participation associative. A différentes reprises, les données recueillies permettent de comparer la situation après la RTT à celle qui lui était antérieure. Ainsi, le répondant indique s'il pratique une activité dans le cadre d'une association. Dans l'affirmative, il lui est demandé si tel était également le cas avant la RTT et, si oui, s'il la pratique désormais autant, moins ou plus qu'auparavant. Les durées consacrées à cet engagement ne sont néanmoins pas connues. Il n'est pas non plus possible d'identifier les éventuels abandons de participation associative consécutifs à la RTT (4). Les domaines de l'activité associative ne sont pas indiqués. Une question permet néanmoins de repérer l'adhésion à une association de parents d'élèves. Les répondants précisent la forme prise par leur participation. Pour ce faire, quatre items ont été proposés : être membre du bureau ou du conseil d'administration, aider à organiser certaines activités associatives, participer régulièrement ou souvent aux assemblées générales ou aux réunions en tant que membre actif, ou participer simplement à certaines activités sans aider à leur organisation. A la différence de l'enquête Emploi du temps, ces différents items ne sont pas exclusifs l'un de l'autre, mais peuvent se cumuler.

S'agissant de son activité professionnelle, le questionnaire fait préciser à l'enquêté quelle est la durée habituelle (telle qu'elle est stipulée par l'accord de RTT). Il lui est aussi demandé si cette durée habituelle correspond à la durée effective. Si celle-ci est plus longue, le temps supplémentaire est communiqué, ce qui permet alors de calculer le temps de travail réel. En revanche, en ce qui concerne la situation précédant la RTT, seule la durée habituelle du travail est indiquée par le répondant sans que l'on sache explicitement s'il s'agit de la durée effective ou de la durée affichée par l'employeur. L'amplitude de la diminution du temps de travail salarié a ici été évaluée à partir des durées habituelles antérieures et postérieures à la RTT.

L'obtention de données homogènes en matière de temps de travail se heurte au fait que certains salariés

communiquent leurs durées en jours. C'est tout particulièrement le cas des cadres qui sont placés sous le régime des forfaits-jours. Pour travailler sur une même unité de mesure, nous avons transformé ces jours en heures en affectant aux salariés concernés la durée hebdomadaire moyenne de leur catégorie socioprofessionnelle d'appartenance (5).

La participation associative des salariés

Pour l'ensemble des salariés à plein temps, le taux de participation associative tel qu'il est calculé à partir de l'enquête Emploi du temps INSEE est égal à 33,6% (cf. tableau 1). Trois adhérents sur 10 déclarent être membres de plus d'une association. Les domaines d'engagement très nettement prédominants sont ceux du sport et de la culture puisque près de 8 adhérents sur 10 participent à des associations de ce type. Viennent ensuite, mais loin derrière, les groupes politiques ou syndicaux, les associations humanitaires ou religieuses et enfin les associations de parents d'élèves. La fréquence de la pratique se révèle être, en moyenne, plutôt soutenue puisque 6 membres sur 10 participent au moins une fois par semaine. L'examen de leur degré d'engagement confirme que les individus sont assez impliqués dans le milieu associatif auquel ils appartiennent (6). Si 18,7% des participants ne pratiquent qu'irrégulièrement, 46,9% sont des participants réguliers, et 34,4% d'entre eux sont des responsables. Pour ces derniers, les activités réalisées ont bien le caractère d'un bénévolat puisque l'exercice de ces responsabilités donne lieu à un «travail» non rémunéré. Il n'est *a priori* pas possible de dire la même chose des autres formes de participation. Celles-ci peuvent, en effet, très bien revêtir dans certains cas l'aspect d'un pur loisir. Il en sera ainsi, par exemple, pour une personne qui adhère à une association sportive afin de pratiquer assidûment son sport préféré sans jamais réaliser la moindre tâche organisationnelle. La participation régulière ne saurait alors être identifiée à du bénévolat. En l'absence d'indications supplémentaires qui font défaut dans l'enquête Emploi du temps, il n'est pas possible d'appréhender précisément le nombre de bénévoles.

Des différences public/privé et hommes/femmes

Le profil d'ensemble qui vient d'être présenté masque toutefois d'importantes disparités (cf.

(4) Les non adhérents sont, certes, interrogés sur le fait de savoir s'ils participaient à une association avant la RTT. Certains d'entre eux (47 observations) ont répondu par l'affirmative, mais l'examen attentif des données montre que cet abandon de participation peut très bien être ancien et ne saurait être corrélé systématiquement avec la RTT.

(5) Le procédé fait fi de la spécificité de ces cas, mais cette solution nous a paru préférable à l'abandon pur et simple de ces observations, trop peu nombreuses pour permettre une investigation particulière mais suffisamment pour, en cas de retrait de l'échantillon, réduire des effectifs déjà peu fournis.

(6) Les degrés d'engagement sont ici étudiés pour l'association qui prend le plus de temps aux répondants.

tableau 1). Deux d'entre elles sont plus particulièrement soulignées ici : ce sont celles relatives au sexe et au secteur d'activité. Le taux de participation des salariés du public s'avère nettement supérieur à celui des salariés du privé. Cette différence pourrait certes traduire l'influence d'autres facteurs. Ainsi, la proportion des cadres, plus enclins à participer, est supérieure dans le public. Le temps de travail est aussi en moyenne plus élevé dans le privé (cf. tableau 2). Mais une fois corrigé de ces effets de structures, et en raisonnant toutes choses égales par ailleurs, l'effet du secteur d'activité persiste bel et bien (PROUTEAU et WOLFF, 2002). En sus de cet écart concernant la

propension à participer, on constate également des modalités différentes de la participation, au moins sous certains aspects. Ainsi, la proportion des pluri-adhérents est plus forte dans le public. La part des responsables parmi les membres y est également plus forte, alors que la proportion de participants réguliers est supérieure chez les salariés du privé. La participation à un groupe politique ou syndical est nettement plus forte dans le public, ce qui n'est guère surprenant au regard des différences de syndicalisation dans les deux secteurs. En revanche, les fréquences de la pratique associative paraissent assez comparables chez les salariés des deux secteurs.

Tableau 1
La participation associative dans l'enquête Emploi du temps

Variables (en %)	Total salariés	Secteur privé		Secteur public	
		Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Taux d'adhésion associative	33,6	32,5	23,2	48,2	37,7
Nombre d'associations (pour les seuls adhérents)					
Une	70,5	74,2	78,7	60,4	67,4
Deux ou plus	29,5	25,8	21,3	39,6	32,3
Degré de participation (pour les seuls adhérents) ^a					
Adhésion passive ou participation irrégulière	18,6	16,5	21,1	17,0	23,6
Participation régulière	46,9	47,0	54,8	40,2	48,6
Exercice de responsabilités	34,5	36,5	24,1	42,8	27,8
Domaine associatif (pour les seuls adhérents) ^b					
Parents d'élèves	7,1	5,0	10,7	5,6	11,3
Sport, loisirs	77,2	82,9	70,7	76,2	70,2
Humanitaire, religieux	12,7	10,6	17,8	11,1	15,1
Syndical, politique	14,9	11,2	9,6	24,1	17,1
Fréquentation annuelle ^c					
Moins de 24 participations	26,7	24,9	27,4	25,5	32,2
De 24 à 52 participations	13,4	14,0	10,6	14,8	12,4
De 52 à 104 participations	27,2	26,5	35,1	22,8	28,1
Plus de 104 participations	32,7	34,6	26,9	36,8	27,3

Source : Enquête Emploi du temps INSEE 1998-1999

^a : le degré de participation est celui déclaré pour l'association qui prend le plus de temps au répondant.

^b : les domaines associatifs sont ceux identifiés pour les deux premières associations d'appartenance. La somme des taux pour tous les domaines est supérieure à 100 du fait des adhésions multiples.

^c : la fréquentation est présentée pour les seuls adhérents déclarant une participation effective.

Tableau 2
Le temps de travail des salariés dans l'enquête Emploi du temps (répartition en %)

Temps de travail	Total salariés	Secteur privé		Secteur public	
		Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Moins de 35 heures	9,9	3,9	7,6	15,2	24,9
De 35 à 39 heures	10,1	6,6	9,4	13,7	17,4
Exactement 39 heures	28,9	26,4	36,8	24,7	28,4
De 39 à 42 heures	24,5	26,5	24,6	25,4	17,7
De 42 à 47 heures	15,5	19,5	15,0	12,6	7,8
Plus de 47 heures	11,1	17,1	6,6	8,4	3,8
Nombre d'observations	5002	2236	1173	819	774

Source : Enquête Emploi du temps INSEE 1998-1999

Le taux de participation associative des hommes est supérieur à celui des femmes et ce quel que soit le secteur considéré (cf. tableau 1): de plus de 9 points dans le privé, de 10,5 points dans le public. La part de pluri-adhérents tend à être plus forte chez les hommes, mais cette différence n'est vraiment sensible que dans le secteur public (7). La proportion des femmes adhérentes exerçant des responsabilités est nettement inférieure à celle que connaissent les hommes: le monde des responsables s'avère donc être un univers très masculin (Prouteau et Wolff, 2002). Ainsi, alors que la population féminine constitue 40% de l'échantillon total ici considéré, elle ne représente plus qu'un tiers des adhérents et un quart seulement des responsables. S'agissant des domaines d'adhésion, les femmes sont plus nettement enclines à adhérer aux associations de parents d'élèves. En cela, la participation associative n'échappe pas à la prégnance de la division domestique du travail qui reste encore très vivace et qui assigne principalement aux femmes les tâches relatives à l'entretien et à l'éducation des enfants. La population féminine affiche également une propension supérieure à celle des hommes à participer aux activités humanitaires et/ou religieuses, mais en revanche elle paraît moins disposée à pratiquer des activités syndicales et/ou politiques. L'intensité de la participation n'échappe pas à cette différenciation par sexe. La part des adhérents pratiquant le plus intensément (plus de deux fois par semaine) est plus forte chez les hommes que les femmes, alors que la proportion des très faibles pratiquants est plus élevée chez celles-ci.

Une participation plus faible dans l'enquête DARES

Le taux de participation associative calculé à partir de l'enquête DARES est de 23,6% (cf. tableau 3). Il est par conséquent inférieur à celui qui a été obtenu à partir de l'enquête Emploi du temps de l'INSEE sur la seule population des salariés à plein temps du secteur privé, population *a priori* la plus comparable à celle de l'échantillon DARES. Les raisons d'un tel écart ne sont pas évidentes. La répartition des effectifs par âge et par sexe est assez similaire dans les deux enquêtes. Les cadres et professions intermédiaires sont relativement plus nombreux dans l'échantillon de la DARES, ce qui au regard de ce que l'on sait sur l'adhésion aux associations, devrait élever le taux moyen de participation. Mais les personnes vivant en couple y sont également plus représentées, ce qui pourrait jouer en sens contraire (8).

Une partie de la différence constatée peut s'expliquer par le fait que les indicateurs de participa-

tion retenus dans chacune des enquêtes ne sont pas strictement homologues. Dans le cas de l'enquête Emploi du temps, l'indicateur est construit à partir de l'identification des adhérents, même si l'adhésion ne se traduit pas par une activité réelle au sein de l'association. Dans l'enquête DARES, les individus sont directement interrogés sur leur participation, ce qui laisse penser que ce sont les adhérents les plus actifs qui se sont déclarés, comme le fait présumer la plus forte proportion de responsables (membres du bureau ou du conseil d'administration) parmi eux. De plus, le questionnaire de la DARES exclut de la participation associative celle qui pourrait s'exprimer sur le lieu de travail, ce qui concerne plus particulièrement les activités syndicales.

Il n'est pas non plus impossible que la différence des taux de participation vienne au moins partiellement de la sélection qui a présidé à la constitution de l'échantillon DARES, lequel ne concerne que les seuls salariés ayant connu un processus de RTT avant novembre 1999. Les salariés des grandes entreprises y sont donc sur-représentés par rapport à ceux des petites et des très petites entreprises. Sous l'angle du temps consacré à l'activité professionnelle, le degré d'homogénéité de l'échantillon de la DARES est plus élevé que celui de l'échantillon de l'INSEE. En effet, un examen comparatif montre que les emplois ayant les durées les plus longues sont en proportion nettement moindre dans l'enquête DARES que dans l'enquête Emploi du temps (9). Mais là encore, on pourrait penser que cette particularité joue plutôt dans un sens favorable à la participation, ce qui n'est pas le cas.

Il reste qu'en dépit de ces disparités, les profils des participants obtenus en raisonnant toutes choses égales par ailleurs présentent des similitudes indéniables d'un échantillon à l'autre, quoi que l'influence de l'âge (qui présente dans les deux cas une allure en cloche) connaisse un maximum nettement plus tardif lorsqu'il est calculé à partir de l'enquête DARES (10). La participation masculine (26,9%) y apparaît de nouveau nettement supérieure à celle des femmes (16,7%), cette inégalité s'accroissant dans l'exercice de responsabilités (cf. tableau 3). On constate également une nouvelle fois que la population féminine a une propension nettement plus élevée à faire partie d'associations de parents d'élèves. Les formes d'implication dans l'association ne peuvent se comparer à celles répertoriées dans l'enquête Emploi du temps puisqu'elles ne sont désormais plus exclusives, mais peuvent se cumuler. En considérant que les deux premiers items retenus (membre du bureau ou du conseil d'administration,

(7) D'après un test du chi-deux, la différence n'est statistiquement significative que dans le secteur public (au seuil de 10%).

(8) L'investigation sur les données de l'enquête Emploi du temps montre en effet que les salariés qui vivent en couple ont une probabilité de participer inférieure à celle des autres salariés, ce qui témoigne peut-être, notamment chez les femmes, d'emplois du temps plus contraints du fait des tâches domestiques.

(9) Cette moindre dispersion des temps de travail dans l'enquête DARES n'est pas liée à la convention ici adoptée pour le calcul des durées hebdomadaires des forfaits jours dans la mesure où elle perdure après le retrait des cadres des deux échantillons.

(10) Les régressions ne sont pas reproduites ici.

Tableau 3
La participation associative dans l'enquête DARES

Variables (en %)	Total salariés	Hommes	Femmes
Taux de participation associative	23,6	26,9	16,7
Forme de la participation			
Membre du bureau ou du conseil d'administration	51,2	53,9	42,0
Aide à l'organisation de certaines activités	53,3	52,2	56,8
Participation régulière aux assemblées et aux réunions	53,5	53,9	52,3
Participation à certaines activités sans participation à l'organisation	21,8	21,2	23,9
Proportion des participants qui adhèrent à une association de parents d'élèves	11,3	8,2	21,6
Influence de la RTT sur la pratique des participants			
Pratiquent davantage ^a	25,7	66,9	75,0
Pratiquent moins	5,5	27,0	21,6
Pratiquent autant	68,8	6,1	3,4

Source : Enquête RTT Modes de vie DARES

^a les rares personnes qui ne pratiquaient pas avant la RTT ont été regroupées avec celles qui pratiquent davantage.

aide à l'organisation de certaines activités) permettent d'identifier assez correctement les tâches bénévoles, il apparaît ainsi que les trois quarts des adhérents s'adonnent au bénévolat, ce qui représente, par rapport à la population salariée ici prise en compte, un taux de pratique bénévole de 17,6%.

L'effet instantané du temps de travail sur la participation associative

Des tris croisés réalisés sur les données de l'enquête Emploi du temps fournissent des indications préliminaires sur la relation entre la participation associative et le temps de travail (cf. tableau 4).

Une corrélation négative...

La durée du travail est négativement corrélée avec la décision de participer aux activités associatives. Ainsi, le taux moyen de participation est de 45,3% pour les individus travaillant moins de 35 heures, mais il est égal à 30,5% pour des durées supérieures à 47 heures. Il est toutefois intéressant de noter que les effets ne sont pas linéaires. Les taux sont relativement plus élevés en deçà de 39 heures, mais à partir de ce seuil leur profil devient plus erratique. L'impact du temps de travail sur les modalités de la participation (nature et intensité) est moins évident. L'exercice de responsabilités est sensiblement plus marqué à la fois dans les tranches de 35 à 39 heures et plus de 47 heures. La fréquence de la pratique apparaît un peu plus grande pour les durées de travail intermédiaires (entre 35 et 42 heures).

Il n'est sans doute pas très surprenant d'observer une relation statistique moins forte entre le temps de travail et les modalités de la participation. Nous

ne raisonnons pas toutes choses égales par ailleurs et les résultats souffrent de biais de sélection. Par exemple, parmi les individus dont les durées de travail sont les plus élevées, on trouve des cadres qui ont davantage de responsabilités professionnelles et des niveaux de diplôme importants. Leur compétence « légitime », au sens de Bourdieu (1984), les prédispose à occuper des responsabilités dans le monde associatif quand ils sont adhérents.

La corrélation entre la participation aux associations et une modification de la durée théorique du travail au cours des 12 mois précédents doit être interprétée avec précaution. En effet, il ne s'agit pas ici d'une perspective longitudinale, qui nous permettrait d'identifier la réponse en termes de comportements associatifs à une variation du temps de travail (11). Nous distinguons trois modalités pour cette variable : temps inchangé, variation à la hausse et variation à la baisse (cf. tableau 4). Les écarts des taux de participation sont significatifs. Alors que le taux moyen est de 33,4% pour ceux dont la durée de travail est restée constante, cette proportion s'abaisse à 28,2% pour ceux qui ont vu leur durée de travail augmenter, alors qu'elle s'élève à 40% pour les salariés qui ont connu une réduction du temps de travail. Ces résultats tendent plutôt à confirmer notre précédent constat, à savoir qu'il semble bien exister une relation négative entre temps de travail et participation associative. Les observations sur le degré d'engagement et la fréquence de la pratique confortent assez bien cette intuition. Pour ceux qui travaillent davantage, la participation irrégulière augmente de manière sensible au détriment de la participation régulière, alors que la baisse du temps de travail s'accompagne du mouvement inverse avec davantage de participation régulière (12).

(11) Cette information permet seulement de savoir si les populations qui ont connu des modifications dans leur emploi du temps professionnel se caractérisent par des pratiques associatives différentes de celles pour lesquelles la durée de travail est restée fixe.

(12) En revanche, la proportion de responsables est plus faible avec un temps de travail réduit, mais ceci peut être dû aux problèmes de sélection déjà évoqués.

Tableau 4
Corrélation entre participation associative et temps de travail dans l'enquête Emploi du temps

Variables (en %)	Durée du travail					
]0-35]]35-39[=39]39-42]]42-47]	>47
Participation associative						
Non	54,7	64,7	69,0	67,5	65,8	69,5
Oui	45,3	35,3	31,0	32,5	34,2	30,5
Degré de participation						
Participation irrégulière	19,6	18,5	16,8	16,8	22,6	20,0
Participation régulière	47,8	43,3	51,7	47,1	44,5	40,6
Responsabilités	32,6	38,2	31,5	36,1	32,8	39,4
Fréquentation annuelle						
Moins de 24	33,5	22,6	23,9	27,2	25,4	30,1
De 24 à 52	11,2	12,2	13,9	12,0	13,6	19,2
De 52 à 104	27,2	27,4	29,7	24,8	28,0	25,6
Plus de 104	28,2	37,8	32,5	36,0	33,0	25,0
	Variation du temps de travail					
	Aucun changement	A la hausse		A la baisse		
Participation associative						
Non	66,6	71,8		60,0		
Oui	33,4	28,2		40,0		
Degré de participation						
Participation irrégulière	18,7	22,7		16,1		
Participation régulière	46,4	40,9		56,2		
Responsabilités	34,9	36,4		27,7		
Fréquentation annuelle						
Moins de 24	26,3	42,1		29,2		
De 24 à 52	13,3	21,0		13,2		
De 52 à 104	27,7	15,8		23,6		
Plus de 104	32,7	21,1		34,0		

Source : Enquête Emploi du Temps 1998-1999.

...confirmée par l'analyse économétrique

Afin d'examiner l'effet de la durée consacrée à l'activité professionnelle sur la participation associative, nous appliquons sur les seuls salariés du secteur privé une analyse économétrique qui permet de raisonner toutes choses égales par ailleurs. La première étape de l'investigation porte sur la probabilité de participer. Seuls les résultats concernant l'effet du diplôme, de la catégorie socioprofessionnelle, du revenu et du temps de travail ont été reportés dans le tableau 5 (13). Il apparaît ainsi que la probabilité de participer est nettement influencée par la catégorie sociale d'appartenance. Il se confirme notamment que les cadres ont une inclination beaucoup plus forte à faire partie d'une association que les autres groupes socioprofessionnels. L'augmentation de la participation avec l'élévation du niveau de diplôme, du moins jusqu'à bac+2, est également un effet dont l'importance attire l'attention.

La durée de travail, retenue sous forme linéaire,

exerce une incidence négative, significative au seuil de 1 %, sur la décision de participer (cf. tableau 5, col. 1) (14). Par conséquent, dans un contexte de réduction du temps de travail et sous l'hypothèse d'une stabilité des préférences individuelles, on peut s'attendre à ce que la participation associative augmente de manière assez sensible. Si l'on quantifie ces effets de la réduction du temps de travail, il apparaît qu'une diminution d'une heure de la durée effective augmente la probabilité de participation associative de 0,42 point. Sachant que la probabilité moyenne estimée de participation est égale à 28,29 points, cela signifie qu'une réduction d'environ 4 heures du temps de travail (correspondant à un passage de 39 heures à 35 heures) donnerait lieu à une hausse du nombre d'adhérents de 5,9 %. Cette influence négative du temps de travail sur la participation associative semble robuste puisqu'elle est confirmée par l'utilisation de différents modèles empruntés à l'économétrie de panel.

(13) Les résultats plus complets peuvent être téléchargés à l'adresse internet suivante : <http://bonjorn.sc-eco.univ-nantes.fr/~cebs/Pages/wolff.htm>.

(14) L'investigation a également été menée avec la durée de travail sous une forme logarithmique. Dans cette variante, la décision de participation reste sensible à la durée du travail (avec un effet négatif encore significatif à 1 %).

Tableau 5
Les déterminants de la participation associative

Variables	(1)	(2)
	Probit	Tobit
	Effet marginal	Effet marginal
Niveau d'éducation		
Sans diplôme	Ref	Ref
CEP	+6,12	+5,38
BEPC – CAP – BEP	+9,12**	+10,68**
Bac	+12,28**	+13,08**
Bac +2	+18,05**	+20,42**
Supérieur à Bac +2	+17,11**	+19,94**
Catégorie sociale		
Cadre	+10,55**	+7,24**
Profession intermédiaire	+4,79*	+3,75
Employé	+3,73	+3,93
Ouvrier	Ref	Ref
Durée effective du travail	-0,42**	-0,52**
Revenu du ménage		
Moins de 7000 F	Ref	Ref
De 7000 à 10000 F	+0,85	+1,68
De 10000 à 14000 F	+2,49	+2,39
De 14000 à 21000 F	+6,05*	+5,63
Plus de 21000 F	+4,36	+2,24
Probabilité moyenne estimée (%)	28,29	
Nombre de participants	996	916
Nombre d'observations	3409	3329
Log vraisemblance	-1968,3	-6807,5

Source : Enquête INSEE Emploi du Temps 1998-1999.

Note : Les régressions incluent également le sexe de l'enquêté, l'âge (profil quadratique), le fait de vivre en couple, le nombre d'enfants (4 modalités), le type de commune (4 modalités) et la région (7 modalités). Les observations pour lesquelles la fréquence de participation associative n'est pas renseignée sont exclues de la régression Tobit. Les seuils de significativité reportés sont respectivement égaux à 5% (**) et 10% (*).

S'agissant de la mesure des effets du temps de travail sur l'intensité de la participation, appréhendée ici par la fréquence annuelle de la pratique, deux difficultés se posent. La première tient à ce que la fréquentation annuelle est moins bien renseignée, ce qui tient sans doute à la difficulté pour l'enquêté d'évaluer son engagement associatif. Sur les 996 salariés du secteur privé participants, les fréquences ne sont connues que pour 916 observations. Les données manquantes sont alors exclues de la régression. Le second problème est d'ordre économétrique. La variable d'intérêt a une double structure, avec des valeurs nulles pour les nombreux non-participants, et des valeurs continues pour les autres. L'estimation a donc été réalisée en recourant à un modèle Tobit.

D'après le tableau 5 (colonne 2), les données indiquent que le temps de travail exerce un effet négatif sur la fréquence de la participation associative, signifi-

ficatif au seuil de 1%. L'impact reste limité, puisque la diminution de 4 heures de la durée effective du travail augmente de 2 unités la fréquentation annuelle. Cette faible sensibilité s'explique sans doute par la nature de l'indicateur d'intensité d'engagement retenu, à savoir une fréquence de participation plutôt que les durées (inconnues ici) consacrées aux activités. Il est possible qu'avec davantage de temps libre, les individus soient amenés à accroître leur investissement dans la vie associative et qu'une même fréquence de pratique se manifeste alors par des temps consacrés à l'activité supérieurs.

L'impact d'une variation du temps de travail

L'investigation économétrique permet également d'examiner la relation entre les variations de la durée de travail qu'ont connues certains salariés pendant l'année précédant l'enquête et leur participation associative. L'analyse est ici restreinte à l'étude de corrélations, mais elle ne permet pas de tirer des conclusions catégoriques dans la mesure où le statut associatif avant la variation du travail n'est pas connu.

Une première approche consiste à ne prendre en compte que le sens des variations du temps de travail, en distinguant simplement les augmentations et les baisses des durées hebdomadaires (la modalité de référence de la variable étant constituée par l'absence de modification). En ce qui concerne les seuls salariés du privé, les estimateurs obtenus ne sont alors pas significatifs (15). L'enquête Emploi du Temps permet toutefois une analyse plus précise en considérant l'origine de la modification du temps de travail, puisque l'on peut savoir si elle est à l'initiative du salarié ou bien à celle de l'entreprise. Les résultats de cette nouvelle estimation figurent dans le tableau 6 (colonne 1). L'effet positif associé à la baisse du temps de travail décidée par l'entreprise est le seul à être significatif (au seuil de 10%). La probabilité de participation associative passe alors de 28,3% en moyenne à 36,8% pour les salariés ayant connu une telle baisse. Toutefois, ces résultats demeurent à interpréter avec prudence, dans la mesure où les effectifs concernés par ces modifications des durées d'activité professionnelle restent limités.

De nouveau, l'intensité de la participation associative apparaît moins sensible à l'influence du temps professionnel puisque aucun des estimateurs relatifs au changement de la durée du travail n'est significatif (cf. tableau 6, colonne 3). Un test de Wald conduit à accepter l'hypothèse selon laquelle la modification du temps de travail est sans effet sur la fréquentation annuelle (16). En ce qui concerne la

(15) En revanche, ces estimateurs sont assez significatifs et conséquents lorsque l'on agrège les salariés des secteurs privé et public. Dans ce cas, la probabilité de participer diminue de 9,1 points en réponse à une hausse de la durée de travail théorique, alors qu'elle augmente de 6,2 points lorsque la durée du travail théorique diminue (pour une probabilité moyenne estimée de 32,7 points). Ces effets sont obtenus dans un contexte où les régressions incluent le temps de travail pour facteur explicatif.

(16) On obtient alors une statistique égale à 1,17 (avec 4 degrés de liberté) pour ce test, qui n'est pas significative au seuil de 10%.

Tableau 6
Participation associative, modification de la durée du travail et conditions de travail

Variables	Probabilité de la participation		Fréquence de la participation	
	(1) Effet marginal	(2) Effet marginal	(3) Effet marginal	(4) Effet marginal
Temps de travail effectif				
Durée	-0,41**	-0,44**	-0,52**	-0,56**
Modification durée travail				
Non modifiée	Ref		Ref	
Hausse – initiative du salarié	-8,15		-8,12	
Hausse – initiative de l’entreprise	-0,04		3,60	
Baisse – initiative du salarié	-15,30		-12,64	
Baisse – initiative de l’entreprise	+8,56*		5,84	
Conditions de travail				
Détermination des horaires de travail				
Par l’entreprise		Ref		Ref
Par l’entreprise, avec choix		+4,86		3,87
Modifiable par le salarié		+4,98*		6,66**
Par le salarié exclusivement		+1,12		2,49
Autre rythme		-2,46		-1,35
Travail de nuit		+6,31**		6,14**
Travail du dimanche		+0,42		1,03
Existences d’astreintes		+0,97		0,94
Tests d’hypothèse (Chi2 ;d.l. ;prob.)				
Modification durée théorique = 0				
Conditions de travail = 0				
Probabilité moyenne estimée (en %)	28,25	28,20		
Nombre de participants	996	996	916	916
Nombre d’observations	3409	3409	3329	3329
Log vraisemblance	-1965,4	-1960,8	-6805,1	-6799,0

Source : Enquête INSEE Emploi du Temps 1998-1999

Note : Les régressions incluent également le sexe, l’âge, l’âge au carré, le fait de vivre en couple, le nombre d’enfants (4 modalités), le niveau d’éducation (6 modalités), la catégorie sociale (4 modalités), le revenu du ménage (5 modalités), le type de commune (4 modalités) et la région (7 modalités). La probabilité de participation est estimée à partir d’un modèle Probit, la fréquence de participation à partir d’un modèle Tobit. Les seuils de significativité reportés sont respectivement égaux à 5 % (**) et 10 % (*).

nature de la participation, l’estimation (non reportée ici) d’un modèle Logit multinomial révèle que les effets d’une variation de la durée théorique de travail ne s’exercent que sur la seule participation régulière. Sa probabilité augmente alors de manière très significative avec une réduction du temps de travail à l’origine du salarié.

Finalement, l’influence éventuelle de plusieurs variables relatives aux conditions de travail du salarié a été testée (cf. tableau 6, colonnes 2 et 4). La possibilité pour le salarié de modifier ses horaires augmente la probabilité de participer (effet significatif au seuil de 10%) ainsi que la fréquence de sa participation, ce qui témoigne d’une certaine sensibilité de la pratique associative à la maîtrise au moins partielle de son emploi du temps (17). Egalement, les salariés qui travaillent de nuit sont plus enclins à participer et cette participation est plus fréquente. L’explication de ce résultat réside peut-être dans l’organisation hebdomadaire de l’emploi du temps des individus concernés qui peuvent disposer de disponibilités dans

des créneaux horaires favorables à l’exercice d’activités associatives (PROUTEAU, WOLFF, 2002).

Les enseignements de l’expérience de la RTT

Les données DARES peuvent aussi être utilisées pour répliquer le type d’investigation opéré sur l’enquête Emploi du temps, c’est-à-dire pour étudier en coupe instantanée la sensibilité de la participation associative au temps et aux conditions de travail. Il apparaît alors encore une fois que les salariés aux plus longues durées sont, toutes choses égales par ailleurs, moins enclins à participer, et que ceux ayant la possibilité de modifier leurs horaires ont une probabilité plus forte de pratiquer des activités associatives (les régressions ne sont pas présentées ici). Ces constats sont tout à fait cohérents avec ceux tirés de l’enquête Emploi du temps. Ils conduisent à souligner que si le temps de travail importe

(17) Toutefois, les salariés qui déterminent seuls leurs horaires n’apparaissent pas participer significativement plus, ce qui paraît *a priori* assez surprenant.

en matière d'activités associatives, la possibilité ouverte aux salariés d'intervenir dans le choix de leurs horaires joue également un rôle. Il reste que les informations réunies par l'enquête de la DARES sont plus particulièrement intéressantes pour appréhender l'influence sur la pratique associative de la modification du temps de travail effectivement connue par les personnes interrogées.

Très peu de nouveaux adhérents, mais des pratiquants plus engagés

De ce point de vue, l'examen des données révèle que la RTT n'a pas contribué à grossir les rangs des participants associatifs puisque le nombre de nouveaux adhérents (ceux qui ne pratiquaient pas antérieurement) est très modeste : à peine 1,5% du total des adhérents. Ce résultat surprend au regard des prédictions réalisées à partir de l'enquête Emploi du temps. Certes, la faiblesse du taux moyen de participation dans l'échantillon de la DARES, au regard de ce qu'il est dans l'échantillon de l'INSEE, pourrait traduire une moindre inclination de la population considérée envers la participation associative. Si tel était le cas, il ne serait alors pas surprenant de constater un faible impact de la RTT sur la décision de s'adonner à ce type d'activité. Mais l'explication de cet écart observé entre les deux sources réside très probablement ailleurs.

En effet, les deux enquêtes ne portent pas sur les mêmes réalités. L'enquête Emploi du temps fournit des données transversales qui permettent d'étudier en coupe instantanée les comportements associatifs d'individus dont les temps de travail diffèrent. L'enquête de la DARES permet, quant à elle, d'examiner de manière dynamique les réactions des individus à une modification de leur temps de travail. *A priori*, elle est donc mieux à même de nous éclairer sur l'influence effective de la RTT en ce qui concerne l'engagement associatif des salariés. Le caractère encore récent de la RTT au moment de l'administration du questionnaire ne permet pas nécessairement d'appréhender la totalité de ses effets sur les comportements individuels. La réorganisation des emplois du temps peut requérir des délais s'expliquant par exemple par l'existence de coûts fixes liés à la réalisation de certaines activités. Ces coûts fixes font obstacle à une réaffectation immédiate du temps après le « choc » que représente la RTT. Les délais de réaction peuvent aussi tirer leur origine de démarches de prospection : trouver l'association qui convienne n'est pas forcément chose aisée. En bref, il faut du temps pour s'approprier le temps libéré (BOULIN, DU TERTRE, 2002). A cet égard, sous l'hypothèse de stabilité des préférences individuelles dans le temps, il n'est pas impossible de considérer que les résultats tirés de l'enquête Emploi du temps soient de nature à nous éclairer sur les ajustements de plus long terme.

Si elle ne paraît pas avoir vraiment encourager de nouvelles adhésions, la RTT semble bien avoir

eu une influence plus marquée sur l'intensité de la participation, puisque environ un quart des adhérents déclare pratiquer davantage leur activité associative (cf. tableau 3). A l'inverse, il n'en est qu'un peu plus de 1 sur 20 à reconnaître la pratiquer moins. Cette dernière situation, bien que très minoritaire, peut néanmoins surprendre. La faiblesse des effectifs concernés (21 observations) incite à la prudence et limite les investigations permettant d'en comprendre les raisons. Celles-ci ne paraissent pas tenir à une moindre ampleur de la RTT, car la moyenne de la réduction horaire connue par ces personnes n'est que très faiblement inférieure à celle des autres adhérents associatifs. C'est plutôt du côté des formes prises par la RTT et de ses conséquences sur les conditions de travail qu'il faut chercher les facteurs explicatifs. De simples tris croisés font apparaître que la proportion de ces salariés répondant que leurs conditions de travail se sont détériorées, que leur stress s'est accentué, que les relations avec les collègues se sont dégradées, est supérieure à la moyenne de l'échantillon. Dans leur cas, la RTT s'est plus fréquemment manifestée par des journées de travail plus courtes, et moins souvent par des journées ou demi-journées libérées. Or, on sait que cette dernière modalité est plus favorable à l'essor des activités hors travail (MÉDA, ORAIN, 2002).

Si, comme ces constats le suggèrent, les modalités de la RTT jouent un rôle important dans la recomposition des emplois du temps, cela devrait également se percevoir sur l'autre population de nature à retenir notre attention ici, celle des adhérents consacrant plus de temps à leur activité associative. Les effectifs étant dans leur cas plus conséquents, une investigation plus attentive peut être envisagée.

Les aspects de la RTT qui encouragent l'engagement associatif

Nous cherchons donc à analyser les facteurs qui expliquent pourquoi les individus consacrent, après la RTT, davantage de temps aux activités pratiquées dans le cadre d'associations. Pour cet exercice et en raison de la rareté déjà signalée de certaines situations, des regroupements de classes d'adhérents ont été réalisés. Ainsi, les quelques individus déclarant une nouvelle adhésion après la réduction du temps de travail ont été reclassés dans la catégorie de ceux qui participent davantage, et ceux qui consacrent moins de temps à la vie associative sont agrégés avec ceux pour lesquels l'intensité de la participation reste inchangée. Le modèle économétrique mis en œuvre est un modèle Probit bivarié avec sélection.

L'examen des résultats obtenus confirme la sensibilité de la pratique associative à la manière dont s'opère la RTT (cf. tableau 7). Deux effets paraissent particulièrement robustes puisqu'ils se manifestent dans toutes les variantes utilisées pour les estimations. Tout d'abord, le sentiment d'une amélioration des conditions de travail consécutive à la RTT encourage l'en-

gagement associatif. Les salariés exprimant cet avis ont une probabilité de pratiquer *davantage* qu'auparavant supérieure d'environ 13 points à la moyenne estimée sur l'échantillon. Un tel écart n'est pas anodin. Il n'incite guère à voir dans la pratique associative une activité réparatrice, qui compenserait en quelque sorte les contraintes subies dans le travail. Il suggère de l'appréhender plutôt comme un prolongement des expériences connues dans le cadre professionnel (18). Ensuite, il se confirme bien que c'est l'octroi de demi-journées ou de journées supplémentaires dans la semaine qui est la modalité de RTT la plus favorable à l'affectation du temps ainsi libéré à la pratique associative. Les salariés ayant connu de telles modalités ont une probabilité de participer davantage supérieure de 11 à 12 points à la moyenne. Les autres variables indicatrices des conditions dans lesquelles le processus de RTT a été mis en oeuvre (intensité de la consultation des salariés, prise en compte de leurs contraintes personnelles) n'exercent en revanche pas d'effet significatif sur cette propension à participer plus.

Une durée effective du travail supérieure à la durée prévue par l'accord RTT s'avère défavorable à une activité associative plus importante (effet significatif au seuil de 10% dans la spécification 2). Elle diminue la probabilité de s'engager davantage dans les activités associatives de 10 points par rapport à la moyenne. Cela se comprend aisément puisque l'incidence de la réduction des horaires professionnels se trouve alors au moins partiellement neutralisée. En revanche, l'amplitude de la diminution du temps de travail ne paraît pas exercer d'influence sur l'intensité de la pratique, mais l'on se gardera de tirer des conclusions définitives de ce constat. En effet, comme cela a été noté plus haut, la qualité de la variable utilisée est sujette à caution du fait des doutes qui pèsent sur la nature de la « durée habituelle » avant la RTT (durée affichée ou durée effective?). De plus, l'amplitude est calculée à partir de la durée après RTT *telle qu'elle est prévue dans l'accord* et non à partir de la durée effective qui peut être plus longue.

Tableau 7
Modalités de la réduction du temps de travail et participation associative

Variables	Effets des modalités de la RTT sur une pratique associative accrue			
	Spécification 1	Spécification 2	Spécification 3	Spécification 4
	Effet marginal	Effet marginal	Effet marginal	Effet marginal
Contraintes personnelles prises en compte	+5,65	+5,12	+5,72	+5,69
Nombre de modalités de consultation	+1,33	+1,41	+1,31	+1,33
Journée plus courte	+0,72	+0,44	+0,86	+1,31
½ jour ou jour hebdomadaire en moins	+11,14**	+11,79**	+11,08**	+11,90**
Jours de congés en plus	+0,62	+1,76	+0,70	+0,06
Effets sur conditions de travail				
Inchangé	Ref	Ref	Ref	Ref
Amélioration	+13,05**	+12,98**	+13,05**	+14,01**
Détérioration	+0,43	+2,88	+0,30	+0,74
Baisse du temps avant après Rtt	-0,06			
Durée effective > durée prévue		-10,20*		
Effet de la Rtt sur le salaire				
Pas de changement				
Baisse				+11,84
Gel/modération				+3,76
Hausse plus forte que prévue				+30,59**
Probabilité moyenne estimée (en%)	24,3	23,8	24,2	23,9
Coefficient de corrélation (t-test)	-0,215 (-0,62)	-0,293 (-0,89)	-0,236 (-0,69)	-0,253 (-0,76)
Log vraisemblance	-1057,1	-1055,3	-1058,6	-1054,7

Source : Enquête RTT et Mode de vie – DARES.

Note : Les résultats sont obtenus à partir de modèles Probit bivarié avec sélection, estimés par la méthode du maximum de vraisemblance. Seuls les estimateurs associés à l'équation indiquant les déterminants d'une pratique associative accrue (98 observations) sont ici reportés. L'équation de sélection correspondant à la participation associative comprend le sexe, l'âge (4 modalités), le fait de vivre en couple, le nombre d'enfants, le diplôme (5 modalités), la catégorie sociale (4 modalités), le fait d'être propriétaire et le revenu : dans les spécifications 1 et 2, il s'agit du revenu du ménage (4 tranches) alors que le revenu est le salaire annuel individuel (4 tranches) pour les spécifications 3 et 4. Les seuils de significativité reportés sont respectivement égaux à 5% (**) et 10% (*). L'effet marginal indique l'écart de probabilité en points par rapport à la probabilité moyenne estimée.

(18) En matière de relations entre temps de travail et temps hors travail, les sciences sociales se partagent entre approches en termes de compensation, en termes de généralisation/reproduction ou postulent la neutralité (BOULIN, SILVERA, 2001).

La RTT n'a pas toujours été sans conséquence sur la rémunération des salariés, notamment par le jeu d'une limitation des heures supplémentaires. La prise en compte de cette dimension montre qu'une baisse de salaire n'a pas fait obstacle à une pratique associative plus importante, mais une hausse de cette rémunération plus forte que prévue l'a en revanche très nettement encouragée, l'écart de probabilité à la moyenne étant de 30 points (cf. tableau 7, spécification 4). Un tel résultat tend à montrer que la participation associative n'est pas insensible à la situation financière des individus, ne serait-ce que parce l'amélioration de celle-ci permet plus facilement de faire face aux frais induits par cette activité. On peut alors, par exemple, plus souvent faire garder ses enfants pour pratiquer davantage.

La participation associative est plus forte chez les salariés du secteur public que chez ceux du secteur privé. Elle est également plus élevée chez les hommes que chez les femmes. Secteur d'activité et genre ne jouent pas seulement sur la propension à pratiquer, ils influencent également les modalités de la participation. Ainsi, l'exercice de responsabilités dans les associations est plus fréquent chez les salariés du public et chez les hommes. Ces derniers ont une prédilection plus marquée que les femmes pour les domaines sportifs, syndicaux et politiques. En revanche, celles-ci sont plus enclines à adhérer aux associations humanitaires et/ou religieuses ainsi qu'aux associations de parents d'élèves.

*
* *

La participation associative n'est pas insensible aux temps que les salariés consacrent à leur activité professionnelle. A partir de l'enquête Emploi du temps de l'INSEE de 1998-1999, il est apparu que, toutes choses égales par ailleurs, l'inclination à pratiquer et la fréquence de la participation tendent à être d'autant plus faibles que les durées de travail sont longues. L'enquête RTT de la DARES permet pour

sa part d'appréhender la manière dont les individus modifient leur comportement en matière d'activités associatives lorsque leur temps de travail diminue. Il n'y a eu que très peu de nouveaux participants, mais les anciens participants s'adonnent en moyenne davantage à leurs activités associatives. De tels constats corroborent ceux obtenus plus largement sur d'autres activités : *dans l'immédiat*, la diminution des horaires professionnels se traduit davantage par un investissement plus conséquent dans les activités déjà pratiquées que dans l'exercice d'activités nouvelles (DAYAN, 2002, BOULIN et SILVERA, 2002).

Les résultats mis en évidence à partir de l'enquête DARES diffèrent partiellement des simulations réalisées à partir des données transversales de l'enquête Emploi du temps, lesquelles suggéraient que l'allègement des horaires professionnels entraînerait un flux plus conséquent de nouveaux adhérents et un impact assez faible sur l'intensité des pratiques. Mais cet écart traduit le fait que les deux enquêtes n'appréhendent pas les mêmes réalités. Et en dépit de cette divergence, les deux sources conduisent à mettre l'accent sur un autre résultat important, à savoir le rôle joué sur la pratique associative par les conditions de travail et la capacité des salariés à intervenir dans le choix de leurs horaires. Dans l'enquête Emploi du temps, pouvoir modifier son emploi du temps professionnel favorise la participation. La gestion des temps sociaux des individus s'en trouve en effet facilitée. Les données de la DARES soulignent, pour leur part, que plus peut-être que l'ampleur de la RTT, ce sont ses modalités qui importent et les conséquences qui en découlent sur les conditions de travail des salariés. Il reste à évaluer l'incidence à plus long terme de la RTT sur la vie associative, ce qui suppose un recul plus conséquent que celui offert par cette enquête. Il serait également nécessaire de mesurer l'impact du temps de travail sur les durées consacrées aux associations par les salariés, ce qui supposerait de les connaître. Aucune des deux sources ici utilisées ne le permet.

Bibliographie

BOULIN J.-Y. ET SILVERA R. (2001), « Temps de travail et temps hors travail : vers de nouvelles articulations », in DURAND C., PICHON A. (sous la coordination de), *Temps de travail et temps libre*, De Boeck Université.

BOULIN J.-Y., DU TERTRE C. (2002), « Temps hors travail, loisirs et tourisme », *Cultures en mouvement*, n° 50, p. 45-48.

BOURDIEU P. (1984), *Question de sociologie*, Paris, Les Éditions de Minuit.

DAYAN J.-L. (2002), *35 heures, des ambitions aux réalités*, La Découverte et Syros.

FREEMAN R.B. (1997) « Working for nothing : The supply of volunteer labor », *Journal of Labor Economics*, vol. 15, p. S140-S166.

LOISEL J.-P. (1999), *Les Français et la vie associative*, CREDOC, Collection des rapports, n° 201.

MÉDA D., ORAIN R. (2002), « Transformations du travail et du hors travail : le jugement des salariés sur la réduction du temps de travail », *Travail et Emploi* n° 90, p. 23-38.

PROUTEAU L., WOLFF F.-C. (2002), « La participation associative au regard des temps sociaux », *Economie et Statistique* n° 352-353, p. 57-80.