



opale CENTRE DE RECHERCHE DLA

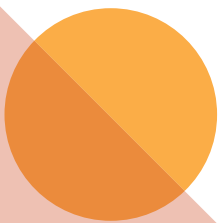
» Culture & ESS «



LES ASSOCIATIONS CULTURELLES EMPLOYEUSES EN FRANCE

DÉCEMBRE 2025

(données 2023)

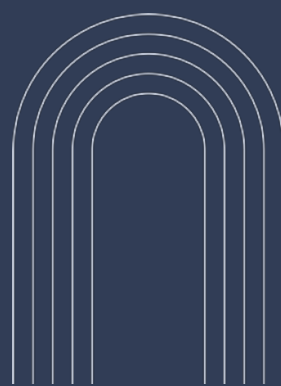


opale.asso.fr

*À Bruno Colin, cofondateur d'Opale, collègue visionnaire, initiateur
et coauteur des premières éditions de cette enquête sur les associations culturelles employeuses.*

SOMMAIRE

INTRODUCTION	5
L'ENQUETE DANS LES GRANDES LIGNES.....	6
MÉTHODOLOGIE DE L'ENQUÊTE	7
■ RÉPARTITION GÉOGRAPHIQUE DES ASSOCIATIONS CULTURELLES EMPLOYEUSES	10
■ ACTIVITÉS, DOMAINES ET FONCTIONS DES ASSOCIATIONS CULTURELLES EMPLOYEUSES	12
▷ Domaines culturels : une forte prédominance du spectacle vivant	12
▷ Fonctions principales : l'hégémonie des associations de création, de diffusion et d'éducation	13
▷ Pluriactivité et fonctions multiples : prédominance de la fonction d'éducation.....	15
■ COOPERATIONS, PARTENARIATS ET INSCRIPTIONS TERRITORIALES DES ASSOCIATIONS CULTURELLES EMPLOYEUSES	17
▷ Territoires d'activité des associations : la commune en tête	17
▷ Adhérent-es, publics, bénéficiaires : des associations tournées vers l'extérieur.....	17
▷ Densité du réseau partenarial et forte préoccupation pour le jeune public	18
▷ Neuf associations sur dix pratiquent la mutualisation	19
▷ L'adhésion à des réseaux et organisations collectives toujours en progression	19
■ GOUVERNANCE, BENEVOLAT ET FONCTIONNEMENT ASSOCIATIF	21
▷ Une diversité d'instances dirigeantes d'importance variable	21
▷ Le noyau dur des associations culturelles employeuses : une équipe d'âge moyen, fidèle au projet, féminine et hautement qualifiée	21
▷ Le bénévolat : en recul, mais toujours fort dans les grosses associations et les espaces de diffusion	23
■ EMPLOI ET TRAVAIL REMUNERE DANS LES ASSOCIATIONS CULTURELLES EMPLOYEUSES	24
▷ Des contrats atypiques et inégalement répartis selon les domaines et fonctions culturels.....	25
▷ Des associations de petite taille où l'emploi reste précaire et dispersé	28
▷ Une fonction employeuse plutôt instituée malgré l'atomisation de l'emploi	30
■ MODELES ECONOMIQUES DES ASSOCIATIONS CULTURELLES EMPLOYEUSES	32
▷ Une progression des budgets conséquente, mais sujette à caution.....	33
▷ Un phénomène de concentration des budgets.....	34
▷ Structure budgétaire des associations culturelles employeuses : des ressources hybrides en proportions variables.....	35
▷ Les subventions : prééminence des collectivités locales et sous-financement de la création.....	37
▷ Les deux tiers du budget sont consacrés à rémunérer le travail	39
■ PRINCIPALES DIFFICULTES RENCONTREES PAR LES ASSOCIATIONS CULTURELLES EMPLOYEUSES	41
▷ Le financement du fonctionnement associatif, une difficulté majeure des associations culturelles employeuses	41
▷ Des associations qui semblent s'adapter avec une relative aisance aux phases de transitions	43
BIBLIOGRAPHIE	45





ASSOCIATIONS
CULTURELLES
EMPLOYEUSES

INTRODUCTION
PRINCIPAUX RESULTATS
MÉTHODOLOGIE



INTRODUCTION

En 2008, puis en 2020, Opale publiait les deux premières éditions de sa grande enquête nationale sur les associations artistiques et culturelles employeuses. Ces travaux attestaient du dynamisme exceptionnel et du poids économique croissant d'un secteur trop souvent minoré, tant dans les mondes de la culture que de l'économie sociale et solidaire, passé au cours de la décennie 2010 de 30 000 à 40 000 organisations, de 92 000 à 130 000 emplois en équivalents temps plein et de cinq à sept milliards d'euros cumulés de budget.

Cependant, au printemps 2020 éclatait brutalement la crise de la Covid-19. À partir du mois de février, les événements regroupant plus de 5 000 personnes dans un espace confiné étaient suspendus, les rassemblements étaient limités à 100 personnes, et les lieux publics jugés non indispensables étaient interdits. En raison du premier confinement, tous les lieux culturels se voyaient contraints de fermer leurs portes à compter du 17 mars 2020. Si les musées, monuments et salles d'exposition rouvraient progressivement à partir du 2 juin, les salles de spectacles et de cinéma devaient attendre le 22 juin pour accueillir du public, en respectant de strictes conditions sanitaires. Les festivals restaient, quant à eux, prohibés jusqu'à la mi-juillet, et les manifestations réunissant plus de 5 000 personnes jusqu'à nouvel ordre.

Le 30 octobre 2020, un second confinement était décrété, entraînant une nouvelle fermeture des lieux recevant du public. À partir du 26 novembre 2020, les commerces culturels (librairies, disquaires, bibliothèques, galeries, etc.) étaient autorisés à fonctionner, mais les théâtres et les cinémas devaient, une nouvelle fois, garder portes closes. Le 19 mai 2021, leur réouverture intervenait enfin, entravée cependant par une jauge réduite et une capacité maximale de 800 personnes, ainsi que par le couvre-feu, instauré de 21 heures à 6 heures. Les manifestations et festivals accueillant moins de 5 000 personnes étaient autorisés, mais en configuration assise uniquement et sous réserve du contrôle des passes sanitaires des spectateur·rices. En juin 2021, la capacité d'accueil des lieux était relevée, et le couvre-feu décalé à 23 heures. Les concerts debout étaient réautorisés. Le 21 juillet, le passe sanitaire s'appliquait encore à tous les lieux de

loisirs et de culture réunissant plus de 50 personnes. Mais, le 6 août 2021, l'horizon s'éclaircissait finalement, avec la promulgation de la loi pour la sortie de la crise sanitaire et l'annonce de la fin de l'état d'urgence le 15 novembre 2021. Pendant plus d'un an et demi, les activités des associations artistiques et culturelles avaient été mises à l'arrêt ou fortement empêchées. Et, malgré les aides publiques en soutien aux entreprises et notamment à celles du secteur artistique et culturel, le retour à la normale n'allait pas se dérouler sans à-coups, entre embouteillage ou report des productions et diffusions artistiques, et appréhensions durables des adhérent·es, des bénévoles et des publics à retrouver le chemin des associations.

Il était, par conséquent, indispensable de ne pas attendre une nouvelle décennie pour mettre à jour l'enquête 2018 d'Opale et disposer de données actualisées sur le monde hétérogène des associations culturelles employeuses. Une nouvelle passation du questionnaire a donc été organisée en 2024, avec l'appui de nombreux partenaires fédératifs et institutionnels.

Cette troisième enquête stabilise la photographie des associations culturelles employeuses. Elle permet de disposer d'une vision précise du rôle et des réalités socio-économiques de ces organisations à l'issue de l'épisode pandémique. Elle montre que, malgré les crises successives – économiques, politiques, écologiques et, bien sûr, sanitaires –, les associations culturelles parviennent à maintenir le cap d'une dynamique ascendante et créatrice d'emplois, certes contrariée, mais porteuse d'accès, de participation et de contribution à la vie culturelle sur tous les territoires, centraux et périphériques. Elles méritent à ce titre d'être reconnues comme des actrices à part entière des politiques publiques.

Nous profitons donc de cette introduction pour remercier chaleureusement le millier d'associations qui nous ont apporté leur contribution en renseignant le formulaire d'enquête, ainsi que les réseaux et institutions partenaires, sans le relais et le soutien desquels cette recherche n'aurait pu voir le jour.

► L'ENQUETE DANS LES GRANDES LIGNES

UNE EMBELLIE POST-COVID EN TROMPE L'ŒIL

L'enquête témoigne tout à la fois du dynamisme et de la vulnérabilité du tissu associatif culturel employeur.

Tout d'abord, la construction de la population de référence fait apparaître que 14 % des associations culturelles employeuses présentes dans la population mère de l'enquête de 2018 ont été frappées de plein fouet par la paralysie de leurs activités en 2020 et n'ont employé aucun·e salarié·e cette année-là. Ce sont les associations les plus jeunes, les plus petites et les moins professionnalisées, souvent dans le spectacle vivant, qui ont temporairement, ou plus durablement, perdu leur qualité d'employeuses à cette occasion.

Le recueil de données 2023 montre peu de modifications structurelles du secteur par rapport à 2018 :

- La répartition géographique et par activité des organisations étudiées reste peu ou prou la même.
- Le spectacle vivant, déjà prédominant en 2018, se renforce encore, avec 67 % d'associations, tandis que la généralisation de l'éducation artistique et culturelle auprès des enfants et des jeunes se confirme, concernant de près ou de loin les trois quarts des associations.
- Le bénévolat accuse un léger recul, mais la composition du noyau dur associatif, fortement féminisé, fidèle et qualifié, reste inchangée.
- En dépit de situations hétérogènes selon les domaines et fonctions, l'emploi présente toujours les caractéristiques désormais bien connues de labilité, de précarité et de dispersion attachées aux activités culturelles.
- La structure budgétaire d'ensemble évolue peu, toujours composée pour moitié de recettes d'activités et pour un tiers de subventions publiques, provenant pour l'essentiel des collectivités territoriales, dont la contribution est cependant en baisse.
- Le financement du projet associatif demeure la principale difficulté rencontrée par les structures répondantes (62 %), alors que les conséquences de la crise de la Covid-19 semblent désormais globalement maîtrisées.

Plusieurs résultats se distinguent néanmoins de ceux de la précédente enquête :

- Les associations interrogées affichent une ancienneté accrue, qui révèle en creux les répercussions de l'épisode pandémique sur les structures les plus jeunes, en partie disparues.
- Les associations qui sont parvenues à surmonter la crise sont mieux dotées en personnel (particulièrement en CDI et en CDDU) qu'en 2018 et affichent un budget moyen en hausse de 33 %.

En réalité, ces résultats assez spectaculaires ne sont pas le signe d'une consolidation en profondeur du tissu associatif : ils reflètent avant tout les effets de traîne de la crise sanitaire, caractérisés par l'engorgement et le rattrapage des productions et programmations, encore sensibles en 2023.

Le rebond constaté n'est qu'une embellie en trompe-l'œil, d'autant plus illusoire que, en 2025, les associations étudiées ont été confrontées à des baisses drastiques de subventions (Cofac, 2025). « 2025 marque une rupture : la situation des collectivités territoriales et de leurs groupements s'est fortement dégradée, avec une tendance à la baisse budgétaire inédite par son ampleur. En particulier au niveau des régions et des départements. Les effets s'en font vivement ressentir au niveau des subventions versées aux associations culturelles » (Guillon et Périgois, p. 4).

L'enquête offre par conséquent un éclairage précieux sur les facteurs de risques et d'inégalités qui pèsent sur les associations culturelles employeuses dans leur ensemble, mais aussi plus spécifiquement sur certains domaines, fonctions et territoires. En perspective, le sous-financement structurel des associations de création du spectacle vivant ou celui des associations du patrimoine et des arts visuels se révèlent tout à fait préoccupants.

MÉTHODOLOGIE DE L'ENQUÊTE



Le périmètre de l'enquête a été circonscrit aux associations culturelles ayant rémunéré au moins une heure de travail salarié, quel que soit le type de contrat, au cours de l'année 2023. Un questionnaire en six sections et 140 questions a été mis en ligne du 22 mai au 12 novembre 2024 sur une plateforme dédiée. Il a été largement diffusé et relayé par les partenaires de l'enquête (ministère de la Culture, Hexopée, Uniformation, Afdas, Institut pour la recherche de la Caisse des dépôts, Banque des territoires/Caisse des dépôts, ministère de l'Économie et des Finances, Fonds social européen, Centre d'économie de la Sorbonne, ESS France, dispositif local d'accompagnement, Réseau national des maisons des associations, Union fédérale des structures d'intervention culturelle, Coordination des fédérations et associations de culture et de communication, Collectif pour une observation participative et partagée, Fédération des lieux de musiques actuelles, etc.).

1 191 questionnaires ont été renseignés librement, dont 977 ont pu être exploités, constituant l'échantillon des associations répondantes à l'enquête. L'ensemble des données recueillies porte sur l'année 2023.

Parallèlement, le **fichier de la population mère** des associations culturelles employeuses a été construit par exploitation des fichiers 2023 du Système national d'identification et du répertoire des entreprises et de leurs établissements (Sirene) et du Répertoire national des associations (RNA). Ces deux fichiers ont été reliés entre eux, ainsi qu'à la table d'appartenance géographique et à la table de population municipale des communes (France entière) de l'Insee¹. Le fichier obtenu établit notre population de référence à 45 550 associations culturelles employeuses en 2023 et dispose des informations nécessaires pour redresser l'échantillon des associations répondantes par pondération.

■ Construction de la population de référence

La population mère ou population de référence est la population à laquelle s'intéresse l'enquête, en l'occurrence les associations culturelles employeuses. Sa délimitation permet de redresser l'échantillon des associations répondantes et de limiter les biais de diffusion du questionnaire. Comme pour la précédente enquête, la première phase de sa construction a consisté à isoler les associations employeuses dans le fichier Sirene des unités légales, lequel a d'abord été expurgé des unités non actives, puis des unités non associatives, et enfin des unités non employeuses. Ces nettoyages successifs ont permis d'aboutir à un fichier de plus de 140 000 employeurs associatifs.

La seconde phase s'est attachée à isoler les associations culturelles parmi les employeurs associatifs, grâce aux codes d'activité principale exercée (APE) et par croisement avec le fichier RNA (code d'objet social RNA). Les codes APE ont été définis comme totalement, principalement ou partiellement culturels, conformément à l'approche statistique européenne de la culture (Deroin, 2011). Le même traitement a été appliqué au fichier RNA, en déterminant les catégories d'objet social totalement ou partiellement culturel.

Pour établir le fichier définitif de la population de référence ont été retenues les associations pour lesquelles :

- le code APE était totalement culturel ;
- le code APE était principalement ou partiellement culturel, mais l'objet social 1 ou l'objet social 2 du fichier RNA était totalement culturel ;
- le code APE était principalement culturel et l'objet social 1 du fichier RNA était partiellement culturel ;
- le code APE était principalement culturel mais aucun objet social du fichier RNA n'a pu être récupéré.

Sur la base de ces critères de requête, identiques à ceux de l'enquête 2018, le fichier obtenu constitue un ensemble de 38 000 associations employeuses, culturelles par leurs codes, toutes identifiées par leur Sirene et la plupart par leur code RNA.

Afin d'améliorer encore la qualité de notre population de référence sur l'année 2023, un cinquième critère a été retenu, à savoir la mention explicite d'une activité culturelle significative dans l'objet associatif des

¹ Provenant respectivement du Code officiel géographique (COG) et du recensement de la population.

associations n'étant pas déjà reliées au fichier par un code culturel (code APE ou objet social RNA). Le repérage a été effectué grâce à une liste de mots et d'expressions clefs, constituant des indicateurs culturels. Cette évolution méthodologique nous permet de disposer d'un fichier plus complet de 45 550 associations culturelles employeuses représentant notre population de référence. Cependant, l'élargissement de la population de référence 2023 à des associations sans code culturel ne permet pas de la comparer strictement à celle de l'enquête 2018.

▪ **Représentativité de l'échantillon : redressement des données et pondération**

L'échantillon des 977 associations culturelles répondantes à l'enquête et dont les réponses sont exploitables a été redressé par pondération à l'aide de quatre variables disponibles pour la population mère des 45 550 associations culturelles employeuses et répondant à des critères d'ancienneté, de taille, d'activité et de localisation :

- l'année de création de l'association ;
- l'effectif salarié de l'association renseigné dans le fichier Sirene ;
- le code APE de l'association ;
- la taille d'attraction d'aire urbaine où l'association est localisée.

Lors de l'exploitation des données, l'enquête a révélé une surreprésentation des associations adhérentes à Uniformation, avec qui un partenariat a été noué en 2023 pour la diffusion du questionnaire. Les effectifs en CDI et les budgets de ces associations étant sensiblement plus élevés que ceux de l'ensemble, nous avons corrigé ce biais en intégrant au redressement une variable « adhésion à Uniformation », avec une proportion cible fixée à 21 % des associations répondantes, définie à partir des données disponibles.

▪ **Comparaison des populations mères 2018 et 2023**

Dans une note intitulée « [Les associations culturelles employeuses après la crise de la Covid-19 : un paysage contrasté qui tend à se polariser](#) » (Larminat, Martin et Offroy, 2025), parue en juillet 2025, il nous a semblé

intéressant de comparer les populations mères des enquêtes 2018 (40 356 associations) et 2023 avant élargissement du champ d'analyse (38 000 associations), c'est-à-dire construites exactement selon la même méthode.

Cet examen fait apparaître que le nombre d'associations culturelles employeuses subit une baisse de 2 356 structures sur la période. Plus précisément, 13 748 associations sont sorties du fichier de la population mère entre les deux enquêtes. Les unes ont cessé leur activité (2 685), les autres ont changé de code APE (104), mais la majorité ont perdu, temporairement ou durablement, leur qualité d'employeuses (10 959). En effet, le fichier Sirene 2023 des unités légales contient des effectifs salariés, que nous utilisons pour déterminer le caractère employeur de la structure, dont l'année de référence se trouve être 2020. Or, beaucoup d'associations culturelles n'ont embauché aucun-e salarié-e cette année-là en raison des restrictions d'activité auxquelles elles étaient soumises. C'est le cas de 5 692 associations répertoriées dans la population mère de l'enquête 2018 (14 %). Les associations sortantes sont ainsi pour moitié des structures de petite taille sans salarié-e permanent. Parallèlement, 11 392 associations sont nouvellement entrées dans le fichier 2023 : 5 425 existaient déjà mais ne répondaient pas aux critères employeurs de l'enquête 2018, et 5 967 se sont créées dans l'intervalle. Parmi ces toutes jeunes associations, 71 % détiennent un code APE dans le spectacle vivant.

La baisse du nombre total d'associations dans la population de référence entre les deux enquêtes tient donc à l'évaporation des structures les plus jeunes (moins de 20 ans d'ancienneté), les plus petites (un-e ou deux salarié-es) ou sans personnel permanent, tandis que les plus grandes (trois salarié-es et plus), déjà anciennes (20 ans et plus), se sont renforcées, contribuant à une hausse du nombre de CDI et du budget moyen². Dans ce paysage plus nettement polarisé, le renouvellement associatif reste actif et les nouvelles associations compensent en partie les disparitions, ce qui témoigne à la fois de la résilience et de la vulnérabilité du secteur.

² Il est important de souligner que l'élargissement du fichier de la population mère en 2023 n'a aucun effet sur ces grandes tendances.



ASSOCIATIONS
CULTURELLES
EMPLOYEUSES

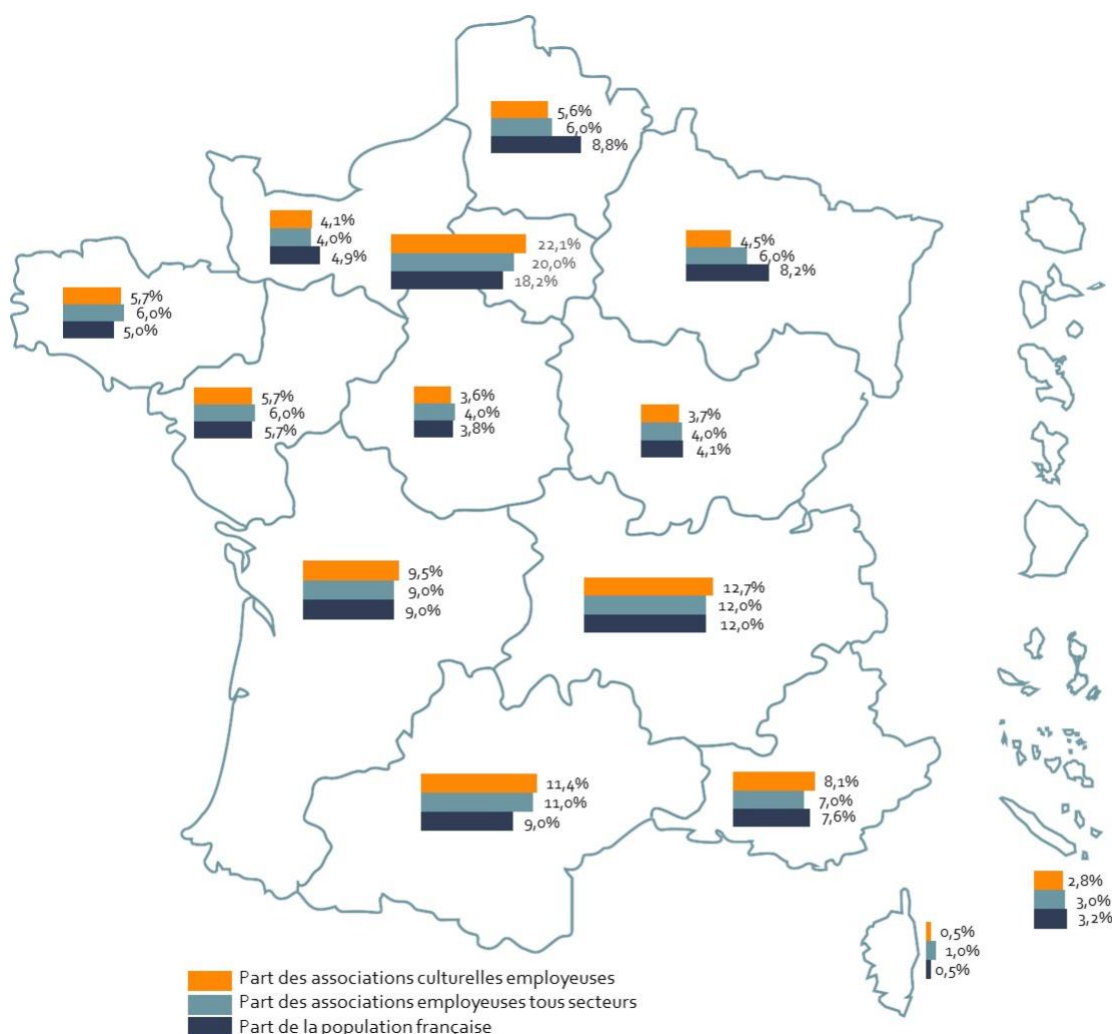
RESULTATS DE L'ENQUETE

RÉPARTITION GÉOGRAPHIQUE DES ASSOCIATIONS CULTURELLES EMPLOYEUSES

Les associations culturelles employeuses sont implantées partout en France, dans toutes les régions, dans des communes et des aires urbaines de toutes tailles, en milieu urbain comme en milieu rural. Au regard de la population recensée, les régions de la moitié nord de l'Hexagone souffrent d'une légère sous-représentation, tandis que celles de la moitié sud se démarquent par leur légère surreprésentation. L'Île-de-France, qui concentre 22 % des associations culturelles employeuses pour 18 % de la population du pays, fait figure d'exception.

Carte 01 - Répartition nationale des associations employeuses (tous secteurs, culturelles uniquement) au regard de la population française

Insee, fichiers Sirene / RNA / Recensement de la population (données 2023)



Lecture : L'Île-de-France représente 18,2 % de la population française et regroupe 20 % des associations employeuses du pays (tous secteurs), ainsi que 22,1 % des associations culturelles employeuses.

Dans la plupart des régions, la proportion d'associations culturelles employeuses est globalement alignée sur le poids de la population régionale (moins de deux points d'écart), à l'exception des régions Grand-Est et Hauts-de-

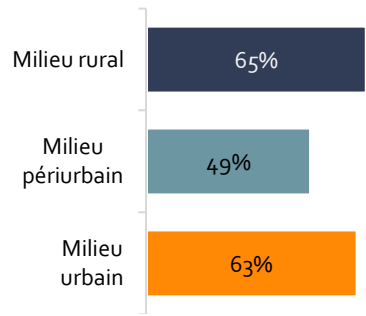
France, sous-dotées en la matière. Il s'agit d'ailleurs de territoires peu pourvus en associations employeuses, tous secteurs confondus. À l'inverse, l'Île-de-France compte, comparativement à sa population, la plus forte

concentration d'associations culturelles employeuses. De manière schématique, ces organisations sont légèrement sous-représentées par rapport à l'ensemble des associations employeuses dans la moitié nord de la France (Île-de-France mise à part), tandis qu'elles sont légèrement surreprésentées dans la moitié sud.

Les associations culturelles employeuses déploient massivement leurs activités sur différents types de territoires : 65 % travaillent en milieu rural, 63 % en milieu urbain, tandis que leur présence est moins marquée dans les espaces périurbains (49 %).

Graph. 01 - Localisation des activités des associations culturelles employeuses

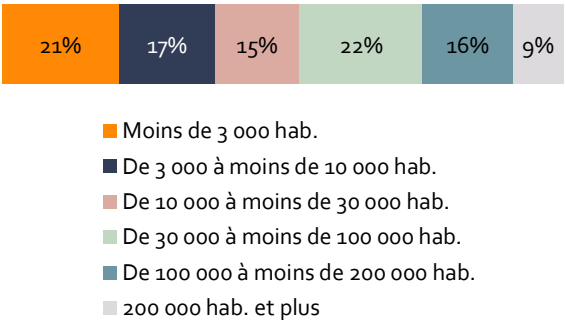
Opale, enquête associations culturelles employeuses 2025 (données 2023)



21 % des associations culturelles employeuses sont implantées dans de petites communes de moins de 3 000 habitant-es ; 25 % sont situées dans de grandes villes de 100 000 habitant-es ou plus.

Graph. 02 - Répartition des associations culturelles employeuses selon la population de la commune d'implantation

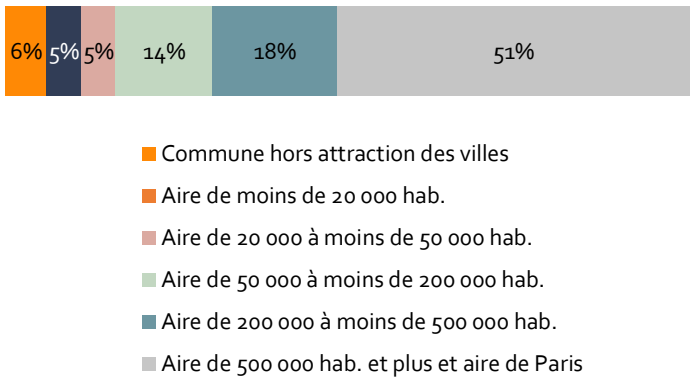
Insee, fichiers Sirene / RNA / Recensement de la population (données 2023)



51 % des associations se concentrent cependant dans les grandes aires urbaines de 500 000 habitant-es et plus, incluant Paris. Les aires urbaines de taille intermédiaire (20 000 à moins de 500 000 habitant-es) regroupent environ un tiers des associations culturelles employeuses. Seules 6 % se situent hors attraction des villes. Selon la définition de l'Insee, une aire urbaine regroupe un pôle d'emploi et les communes dont une part importante de la population travaille dans ce pôle. L'aire urbaine permet de mesurer l'attractivité réelle des villes au-delà de leurs seules limites administratives.

Graph. 03 - Répartition des associations culturelles employeuses selon la tranche d'aire d'attraction de la commune de rattachement

Insee, fichiers Sirene / RNA / Recensement de la population (données 2023)



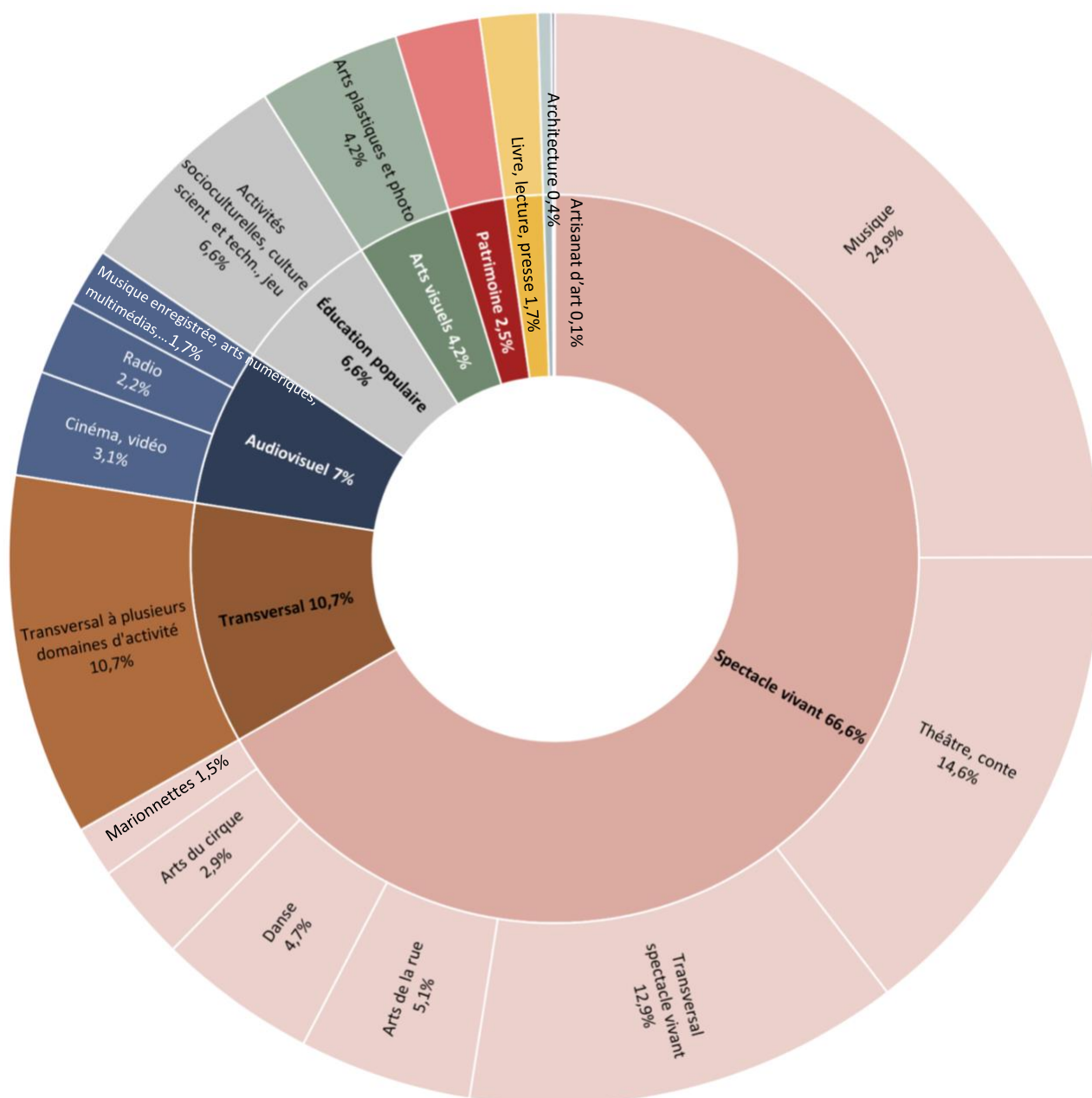
ACTIVITÉS, DOMAINES ET FONCTIONS DES ASSOCIATIONS CULTURELLES EMPLOYEUSES

La multitude des initiatives développées par les associations culturelles se déploie dans des domaines et des activités variés, allant de la création de spectacles vivants à l'organisation de festivals, de l'animation d'une radio locale à la gestion d'un équipement, de la valorisation du patrimoine à l'encadrement de pratiques artistiques en amateur. En dépit de cette diversité, une large majorité d'associations sont pluriactives et près des trois quarts développent une fonction éducative.

▷ Domaines culturels : une forte prédominance du spectacle vivant

Graph. 04 - Répartition des associations selon le domaine et le sous-domaine culturel

Opale, enquête associations culturelles employeuses 2025 (données 2023)



Catégorisation des domaines et sous-domaines culturels

Depuis 2018, notre enquête prend pour cadre général de référence les grandes catégories établies par le réseau du système statistique européen sur la culture (ESSnet-Culture), qui retient dix domaines (patrimoine, archives, bibliothèques, livre et presse, arts visuels, spectacle vivant, audiovisuel et multimédia, publicité, architecture, artisanat d'art) et dix-neuf sous-domaines culturels (Deroin, 2011). Elle y a apporté quelques ajustements pour tenir compte de la composition de notre échantillon. En 2024, une distinction a été introduite entre musique vivante et musique enregistrée, laquelle a été rattachée à l'audiovisuel.

Plusieurs domaines culturels ne sont pas du tout ou sont très peu représentés dans notre enquête sur les associations, dans la mesure où les entités commerciales ou de droit public y prédominent largement. C'est le cas de la publicité, des bibliothèques et des archives, domaines absents de notre échantillon, mais aussi de l'architecture ou de l'artisanat d'art, extrêmement minoritaires (moins de 1 %).

A *contrario*, le domaine du spectacle vivant demeure largement surreprésenté parmi les associations interrogées : 67 % d'entre elles déclarent y œuvrer à titre principal, contre 63 % en 2018. Parmi elles, 25 % se consacrent au sous-domaine de la musique, 15 % au théâtre, 13 % au spectacle vivant pluridisciplinaire, 5 % aux arts de la rue, 5 % à la danse et 4 % à d'autres arts de la

scène (arts du cirque, marionnettes et théâtre d'objet).

Ainsi, le secteur associatif culturel employeur est rattaché au spectacle vivant pour les deux tiers de ses organisations, le tiers restant se répartissant entre les autres domaines culturels. Un quart des associations culturelles employeuses œuvrent ainsi principalement dans l'audiovisuel et le multimédia (7 %), l'éducation populaire (7 %), les arts plastiques et visuels (4 %), le patrimoine (3 %), le livre et la presse (2 %) ; 11 % des associations culturelles employeuses sont transversales à plusieurs domaines d'activité sans qu'un seul puisse être identifié comme principal. Cette catégorie a doublé depuis notre dernière enquête.

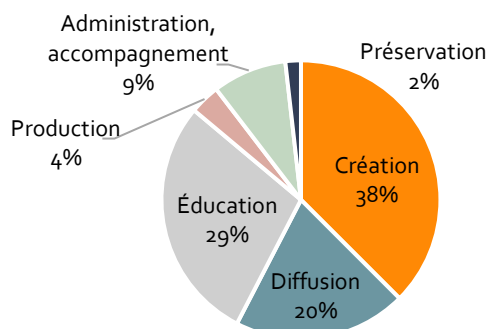
▷ Fonctions principales : l'hégémonie des associations de création, de diffusion et d'éducation

Catégorisation des fonctions

Les productions artistiques et culturelles ne sont pas seulement le fruit de « *l'activité cardinale des artistes* », mais aussi le résultat d'un processus coopératif complexe, impliquant de nombreuses « *activités de renfort* » (Becker, 2010 [1988]), intervenant aux différentes étapes de la réalisation et de la mise en circulation des œuvres. ESSnet-Culture retient ainsi six fonctions principales des organisations du champ artistique et culturel : la création, la production, la diffusion, la préservation, l'éducation et l'administration-réglementation. Les associations répondantes à notre enquête ont eu à renseigner l'ensemble des fonctions qui les concernaient (question à choix multiple), puis la fonction qu'elles retenaient comme principale (question à choix unique). Il leur a également été demandé d'informer le niveau d'importance revêtu par chaque fonction sélectionnée.

Graph. 05 - Répartition des associations selon la fonction principale

Opale, enquête associations culturelles employeuses 2025 (données 2023)



La **fonction de création** représente « *les activités liées à l'élaboration d'idées et de contenus artistiques et de produits culturels originaux* » (Deroin, 2011, p. 6). Elle concerne à titre principal 38 % des associations de notre échantillon redressé : compagnies de spectacle vivant, collectifs d'artistes, groupes et ensembles musicaux, presque exclusivement concentrés dans le domaine du spectacle vivant, et tout particulièrement dans le théâtre, les arts de la rue et la danse.

La **fonction de production** (ou d'édition) de biens et de services culturels permet « *de transformer une œuvre originale en une œuvre disponible* » ; elle est parfois « *constituée par des activités de services* » (Deroin, 2011, p. 6). Elle est notamment prise en charge par les maisons d'édition d'œuvres littéraires ou audiovisuelles, par les bureaux de production et par les lieux de résidence, qui mettent à la disposition des artistes des espaces de travail, ainsi que des outils administratifs et techniques leur permettant de produire des œuvres ; 4 % seulement des associations interrogées déclarent en faire leur activité principale contre 14 % lors de notre dernière enquête³. Dans le spectacle vivant, la fonction de production coexiste souvent avec les fonctions de création et de diffusion, lesquelles ont été préférentiellement choisies comme fonction principale. Fonction intégrée, la production est ainsi partiellement invisibilisée, perçue comme secondaire ou support, là où elle est au contraire centrale dans les industries culturelles.

La **fonction de diffusion** « *correspond aux activités permettant que les œuvres créées et produites soient disponibles ; la diffusion inclut les actes de communication et de diffusion de contenus permettant que les biens et services culturels soient accessibles* » (Deroin, 2011, p. 6). C'est la fonction principale de 20 % des associations répondantes. On y trouve les médias associatifs, les associations organisatrices d'événements, de festivals, ainsi que les lieux de diffusion (théâtres, centres culturels, salles de concert, galeries et salles d'exposition, cinémas et lieux de diffusion polyvalents). On y trouve également quelques bibliothèques, ludothèques et libraires ou disquaires associatifs.

La **fonction de préservation** « *recouvre toutes les activités qui conservent, protègent, restaurent et maintiennent le patrimoine culturel* » (Deroin, 2011, p. 7). Elle est assurée à titre principal par 2 % des associations, essentiellement des musées,

des sites et monuments historiques et d'autres associations œuvrant dans le patrimoine, domaine culturel où elles sont fortement concentrées.

La **fonction d'éducation** « *permet le développement et le transfert de compétences au sein d'activités culturelles reconnues, mais elle a également une fonction de sensibilisation aux domaines culturels. L'éducation culturelle inclut dès lors toutes les activités culturelles qui rassemblent des professionnels, les amateurs qui les pratiquent ainsi que les citoyens et consommateurs qui y participent* » (Deroin, 2011, p. 7). Elle concerne à titre principal 29 % des associations culturelles employeuses, telles que les écoles et structures d'enseignement artistique, les centres d'animation et socioculturels, ainsi que les associations de sensibilisation et de médiation. Si tous les domaines culturels sont concernés, elle est particulièrement significative dans ceux de l'éducation populaire et du spectacle vivant (musique et arts du cirque notamment). Cette fonction a été plus fréquemment identifiée comme principale par les répondants que lors du recodage effectué à l'occasion de la précédente enquête (20 %).

La **fonction d'administration**, que nous avons renommée **administration-accompagnement**, « *renvoie aux activités menées par tous les organismes institutionnels, publics ou privés, dont la mission est d'offrir et de créer les moyens et l'environnement favorables aux activités, aux opérateurs et aux espaces culturels. Cela inclut les activités administratives et les activités de soutien technique pour gérer et développer les activités culturelles* » (Deroin, 2011, p. 7) ; 9 % des associations culturelles employeuses l'exercent en fonction principale : les fédérations et les groupements sectoriels, les agences culturelles, mais aussi les associations de conseil et d'accompagnement, les groupements d'employeurs et les prestataires de services administratifs.

³ Lors de l'enquête précédente, Opale avait recodé les réponses à choix multiple concernant les fonctions, de manière à extraire la fonction principale de l'objet social ou du site internet de chaque association. Cette année, cette

qualification a été laissée au choix des associations répondantes elles-mêmes, par l'ajout d'une question à choix unique.

Tab. 01 - Répartition des associations selon le domaine culturel et la fonction principale

Opale, enquête associations culturelles employeuses 2025 (données 2023)

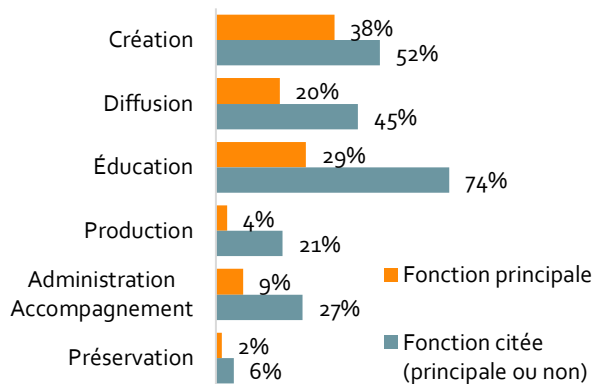
	CRÉATION	PRODUCTION	DIFFUSION	PRÉSERVATION	ÉDUCATION	ACCOMPAGNEMENT	TOTAUX
PATRIMOINE	-	4 %	6 %	<u>45 %</u>	<u>37 %</u>	8 %	100 %
LIVRE, LECTURE, ÉCRITURE	-	-	<u>55 %</u>	-	<u>36 %</u>	9 %	100 %
SPECTACLE VIVANT	<u>50 %</u>	3 %	19 %	-	21 %	7 %	100 %
SPECTACLE VIVANT / Musique	25 %	4 %	<u>30 %</u>	-	<u>23 %</u>	9 %	100 %
SPECTACLE VIVANT / Danse	<u>59 %</u>	-	4 %	-	28 %	9 %	100 %
SPECTACLE VIVANT / Théâtre, conte	<u>84 %</u>	2 %	3 %	-	11 %	1 %	100 %
SPECTACLE VIVANT / Arts de la rue	<u>70 %</u>	2 %	20 %	-	7 %	1 %	100 %
SPECTACLE VIVANT / Arts du cirque	30 %	-	16 %	-	<u>48 %</u>	7 %	100 %
ARTS VISUELS	21 %	12 %	<u>25 %</u>	1 %	22 %	19 %	100 %
AUDIOVISUEL	10 %	13 %	<u>43 %</u>	1 %	<u>31 %</u>	3 %	100 %
ÉDUCATION POPULAIRE	-	1 %	10 %	4 %	<u>83 %</u>	2 %	100 %
TRANSVERSAL	23 %	2 %	13 %	2 %	<u>40 %</u>	20 %	100 %
ENSEMBLE	<u>38 %</u>	4 %	20 %	2 %	29 %	9 %	100 %

NB : La répartition par fonction des associations du patrimoine et du livre repose sur des effectifs limités.

► Pluriactivité et fonctions multiples : prédominance de la fonction d'éducation

Graph. 06 - Part d'associations par fonction

Opale, enquête associations culturelles employeuses 2025 (données 2023)



Lecture : 38 % des associations exercent la fonction de création à titre principal. 52 % exercent cette activité à titre principal ou non.

Les deux tiers (66 %) des associations culturelles employeuses déclarent exercer plusieurs fonctions. Les associations étudiées sélectionnent en moyenne 2,2 fonctions différentes sur les six proposées par ESSnet-Culture. C'est dans les lieux associatifs (salles d'exposition, salles de concert, théâtres, centres culturels, fabriques artistiques, etc.), ainsi que chez les prestataires de services administratifs et labels que l'on observe la pluriactivité la plus importante, avec plus de trois fonctions déclarées en moyenne.

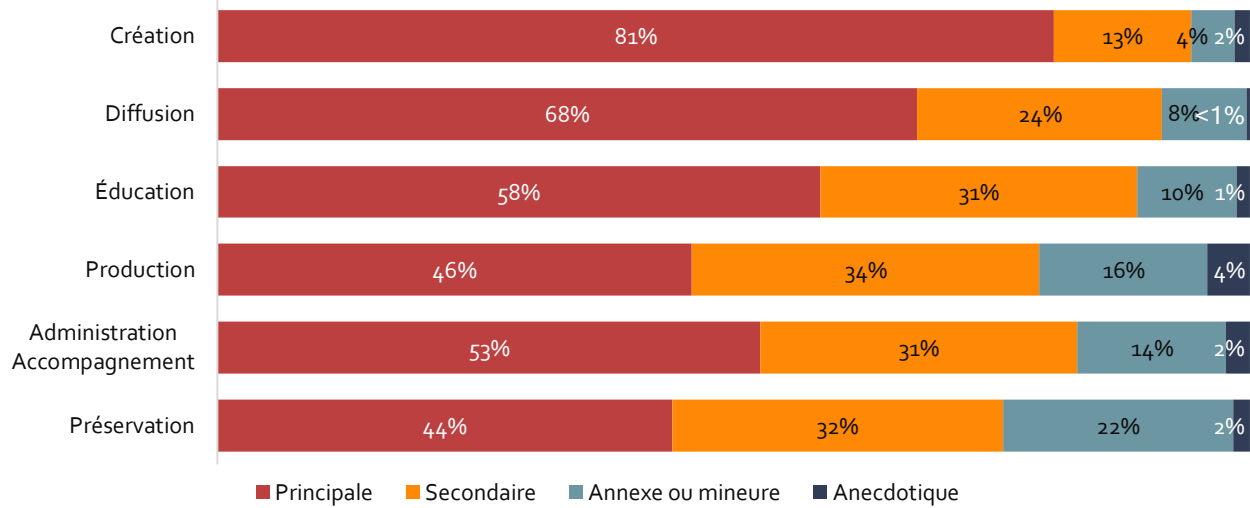
Lorsqu'on considère l'ensemble des fonctions que mettent en œuvre les associations, à titre principal ou non, la fonction éducative est largement prédominante, partagée par 74 % d'entre elles (73 % en 2018). Ce résultat est significatif de l'objectif, affiché par les politiques culturelles depuis les années 2010, de généralisation de l'éducation artistique et culturelle, laquelle recouvre une vaste gamme d'activités oscillant entre éducation à l'art et éducation *par* l'art (Bordeaux, 2018). Au-delà des seules écoles et structures d'enseignement ou d'animation, une majorité d'associations culturelles employeuses jouent un rôle essentiel de transmission, de médiation et d'accompagnement des pratiques artistiques amatrices et professionnelles.

Mais la fonction d'éducation n'est pas la seule à être mise en œuvre par les associations dont elle ne constitue pas la fonction principale. Si 20 % des associations répondantes ont indiqué avoir pour cœur de métier la diffusion d'œuvres et de productions artistiques et culturelles, 45 % développent une activité non principale de diffusion. Il peut s'agir par exemple de compagnies chargées de la promotion de leurs

spectacles, ou de bibliothèques, d'écoles artistiques, de lieux de résidence accueillant ponctuellement des lectures, des représentations, des expositions ou des projections ouvertes au public. Il en va de même pour les fonctions support de production ou

d'administration-accompagnement, qui sont rarement déclarées en tant que fonctions principales (4 % et 9 %), mais qui sont exercées au côté d'autres fonctions par respectivement 21 % et 27 % des associations.

Graph. 07 - Importance des fonctions exercées par les associations
Opale, enquête associations culturelles employeuses 2025 (données 2023)



Lecture : Parmi les associations exerçant une fonction de création, 81 % l'exercent à titre principal et 13 % à titre secondaire.

COOPERATIONS, PARTENARIATS ET INSCRIPTIONS TERRITORIALES DES ASSOCIATIONS CULTURELLES EMPLOYEUSES

L'enquête réaffirme le fort ancrage des associations culturelles employeuses sur leur territoire d'implantation et leur investissement dans les instances collectives de représentation et de coopération que constituent les réseaux territoriaux et sectoriels.

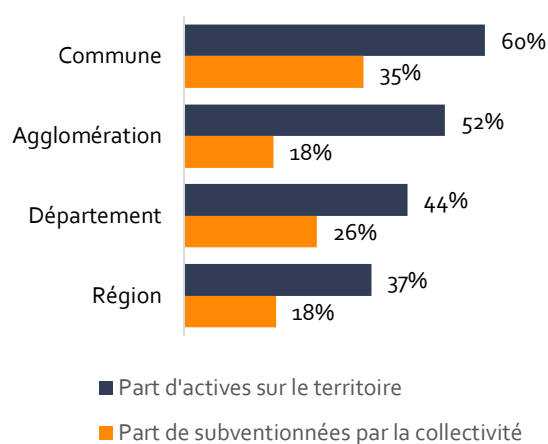
▷ Territoires d'activité des associations : la commune en tête

Parmi les territoires sur lesquels les associations culturelles employeuses sont les plus actives, la commune arrive en tête, citée par près des deux tiers (60 %) des répondantes. Elle est suivie par l'intercommunalité (52 %), le département (44 %) et la région (37 %). Un quart des associations (26 %) se déclarent actives sur le territoire national et seulement 9 % au plan international. Ces pourcentages sont très proches de ceux obtenus en 2018 et se classent dans le même ordre.

Les territoires où les associations sont les plus actives sont aussi ceux qui contribuent le plus à leur financement. Mais il est notable que, pour tous les territoires, une partie seulement des associations qui s'y montrent actives sont financées par la collectivité compétente : 60 % des associations interviennent au plan communal, mais 35 % seulement sont soutenues par la commune. L'écart est plus notable encore pour l'intercommunalité, qui ne finance que 18 % des associations répondantes, alors que plus de la moitié se déclarent actives sur cette échelle de territoire.

Graph. 08 - Part d'associations actives selon le territoire et part d'associations subventionnées par la collectivité

Opale, enquête associations culturelles employeuses 2025 (données 2023)



Lecture : 52 % des associations culturelles employeuses sont actives sur le territoire de l'agglomération alors que 18 % des associations culturelles employeuses sont subventionnées par celle-ci.

▷ Adhérent-es, publics, bénéficiaires : des associations tournées vers l'extérieur

Un tiers environ des associations culturelles employeuses développent des actions au service de leurs adhérent-es (37 %, dont une part importante de réseaux, fédérations, agences culturelles, écoles artistiques, etc.), tandis que 81 % (notamment des compagnies, collectifs artistiques, labels, lieux de diffusion, festivals,

etc.) mettent en œuvre des actions orientées vers des publics extérieurs non adhérents⁴.

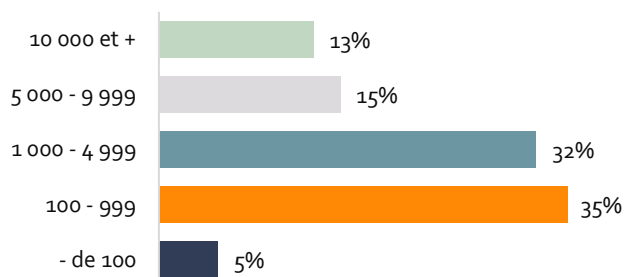
40 % dénombrent moins de 1 000 participant-es à leurs activités. Plus d'un quart (28 %) en recensent plus de 5 000, voire plus de 10 000 pour une

⁴ Cette question était à choix unique en 2018, mais à choix multiple en 2023.

majorité de festivals, de lieux de diffusion et de salles de concert.

Graph. 09 - Répartition des associations culturelles employeuses selon le nombre de participants à leurs activités

Opale, enquête associations culturelles employeuses 2025 (données 2023)

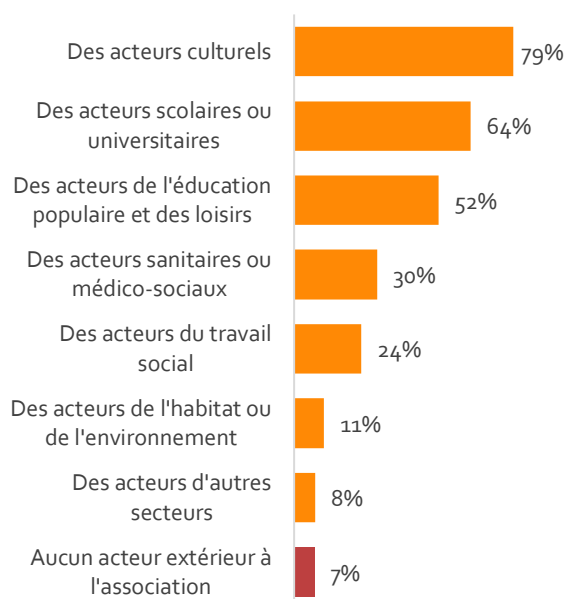


▷ **Densité du réseau partenarial et forte préoccupation pour le jeune public**

L'activité des associations culturelles employeuses se déploie en partenariat ou en coopération avec une multitude d'acteurs : 79 % d'entre elles travaillent en lien avec d'autres acteurs culturels, 64 % avec des acteurs éducatifs (établissements scolaires et universitaires), 52 % avec des acteurs de l'éducation populaire et des loisirs (services jeunesse, centres sociaux, centres de loisirs, etc.) ; 30 % collaborent avec des acteurs du secteur sanitaire ou médico-social (hôpitaux, Ehpad, IME, etc.) et 24 % avec des acteurs du travail social.

Graph. 10 - Part d'associations selon le type de partenaires d'action

Opale, enquête associations culturelles employeuses 2025 (données 2023)

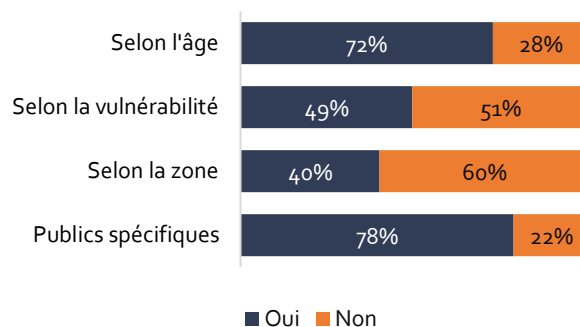


L'ordre de classement des partenaires demeure inchangé par rapport à 2018, mais la part d'associations déclarant des partenariats est systématiquement plus faible qu'en 2018, entre - 4 et - 9 points selon les acteurs cités.

78 % des associations culturelles employeuses affirment conduire des actions en direction de publics spécifiques en raison de leur âge, leur vulnérabilité ou leur zone de résidence. Les associations d'éducation (85 %) et de diffusion (82 %) sont les plus concernées, suivies des associations de création (78 %), loin devant les associations d'administration-accompagnement (58 %).

Graph. 11 - Part d'associations développant des actions auprès de publics spécifiques

Opale, enquête associations culturelles employeuses 2025 (données 2023)



72 % des associations développent des actions selon l'âge des publics, essentiellement en direction des plus jeunes ; 71 % déclarent d'ailleurs être intervenues en milieu scolaire au

cours de l'année 2023. Ces données confirment l'importance prise par la fonction éducative dans l'activité des organisations étudiées. La moitié des associations (49 %) agissent auprès de publics

vulnérables. Enfin, plus d'un tiers (40 %) des associations interviennent dans des zones spécifiques.

► **Neuf associations sur dix pratiquent la mutualisation**

86 % des associations culturelles employeuses sont engagées dans des pratiques de mutualisation avec d'autres structures, associatives ou non. Ce chiffre est comparable à 2018 (88 %).
64 % des associations culturelles employeuses échangent régulièrement des connaissances et des informations. 50 % sont impliquées dans du partage ou du prêt régulier de matériel, pratiques qui concernent davantage les associations du spectacle vivant et de l'audiovisuel (50 % et 51 %).

45 % des associations culturelles employeuses partagent des locaux. Cette forme de mutualisation est plus marquée dans les associations de l'éducation populaire, où elle touche 54 % des associations. 39 % des associations culturelles employeuses coréalisent des projets importants. Comme en 2018, la mutualisation d'emplois reste peu présente à l'échelle du secteur, avec 14 % d'associations concernées.

Tab. 02 - Part d'associations par domaine principal selon leurs pratiques de mutualisation
Opale, enquête associations culturelles employeuses 2025 (données 2023)

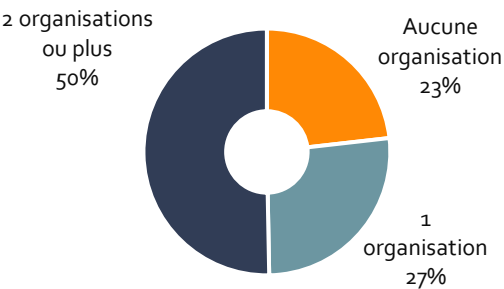
Domaine	Partage régulier d'infos, de savoirs	Partage ou prêt régulier de matériel	Partage de locaux	Coréalisation de projets importants	Emplois partagés	Aucune forme de mutualisation
PATRIMOINE	48 %	46 %	30 %	31 %	13 %	23 %
SPECTACLE VIVANT	62 %	50 %	44 %	35 %	15 %	14 %
ARTS VISUELS	73 %	34 %	27 %	57 %	9 %	11 %
AUDIOVISUEL	65 %	51 %	39 %	47 %	10 %	22 %
ÉDUCATION POPULAIRE	59 %	47 %	54 %	29 %	8 %	11 %
TRANSVERSAL	68 %	40 %	51 %	48 %	9 %	15 %
AUTRES	89 %	52 %	45 %	24 %	41 %	11 %
ENSEMBLE	64 %	50 %	45 %	39 %	14 %	14 %

Lecture : 62 % des associations culturelles employeuses du spectacle vivant pratiquent le partage régulier d'informations et de connaissances.

► **L'adhésion à des réseaux et organisations collectives toujours en progression**

Graph. 12 - Répartition des associations selon le nombre d'organisations professionnelles ou territoriales dont elles sont membres

Opale, enquête associations culturelles employeuses 2025 (données 2023)



77 % des associations culturelles employeuses sont membres d'un ou de plusieurs réseaux, fédérations ou organisations professionnelles, contre 66 % en 2018 ; 96 % de ces associations adhèrent à des organisations liées au secteur culturel et 17 % à des organisations hors secteur (office de tourisme, réseau local, etc.).

Le mode de diffusion du questionnaire, par l'intermédiaire des réseaux et fédérations professionnels, a sans doute pour effet une surreprésentation des associations membres de tels groupements. Pour autant, l'enquête 2018 d'Opale, administrée dans les mêmes conditions, établissait à 66 % la part des structures

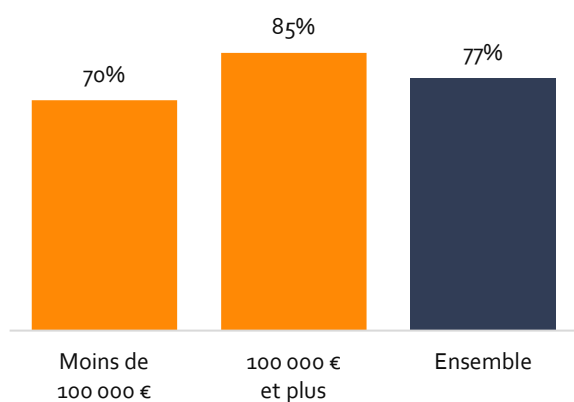
employeuses affiliées (Martin et Offroy, 2020, p. 19). L'adhésion à un groupement continue donc à progresser.

Les deux dernières enquêtes d'Opale mettaient également en évidence une réticularité contrastée en fonction des niveaux de budget des associations, qui persiste en 2023. L'adhésion à un groupement concerne 85 % des associations avec un budget supérieur ou égal à 100 K€, contre 70 %

des associations avec un budget inférieur à 100 K€, mettant en lumière que « *leur pérennité et leur succès [dépendent] largement de leur insertion dans des réseaux de coopération et de soutien mutuel* » (Laville, 2019, p. 55). Cependant, ces cinq dernières années, l'adhésion à un réseau a davantage progressé parmi les petites associations que parmi les grosses, où la part d'associations adhérentes a stagné.

Graph. 13 - Part d'associations adhérentes à une organisation professionnelle ou territoriale selon le niveau de budget

Opale, enquête associations culturelles employeuses 2025 (données 2023)



GOUVERNANCE, BENEVOLAT ET FONCTIONNEMENT ASSOCIATIF

Les associations culturelles employeuses fonctionnent grâce à des instances dirigeantes variées, mais aussi grâce à l'implication d'un noyau dur de personnes, bénévoles et salariées, dont l'alliance permet d'assurer la permanence des activités. Le bénévolat subit néanmoins un recul à la suite du passage de la crise sanitaire.

► Une diversité d'instances dirigeantes d'importance variable

82 % des associations culturelles employeuses comptent des membres personnes physiques, et 26 %, des membres personnes morales. 13 % seulement d'entre elles ne déclarent aucun·e adhérent·e. Comme le note le DEPS, dans la culture, « le nombre moyen d'adhésions par association est inférieur à celui observé dans l'ensemble du milieu associatif : 51 au lieu de 133. [...] Le spectacle vivant et les arts visuels se distinguent des autres domaines artistiques par un nombre d'adhésions particulièrement faible » (Baude, 2024, p. 4-5).

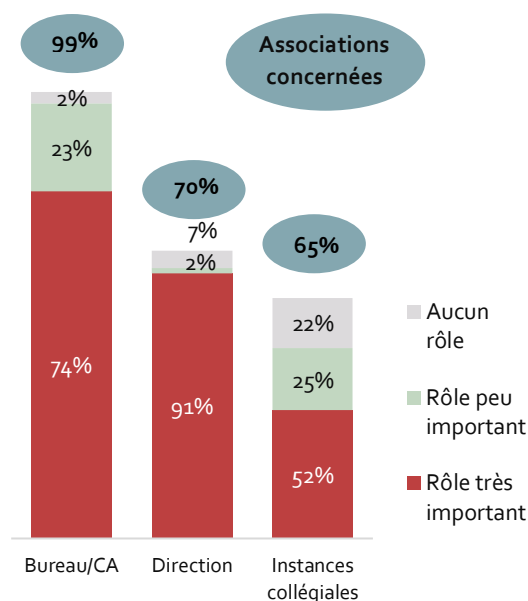
Plus de 99 % des associations répondantes sont organisées autour d'un bureau et/ou d'un conseil d'administration ; 74 % des associations qui en disposent considèrent que ces instances jouent un rôle très important dans leur fonctionnement (71 % en 2018). La part des femmes qui siègent au bureau ou au conseil d'administration s'élève à 59 %. Elle est nettement plus importante dans les associations à faible budget que dans les associations les mieux dotées, passant de 65 % dans les associations détenant un budget inférieur à 10 K€ à 52 % dans les associations au budget supérieur ou égal à 500 K€.

Les associations culturelles employeuses disposent aussi, et souvent simultanément, d'autres instances de pilotage du projet associatif ; 70 % font ainsi référence à une

instance de direction professionnalisée (contre 64 % en 2018), dont le rôle est jugé très important par 91 % des associations concernées. Les deux tiers des associations (65 %) s'appuient aussi sur des instances collégiales (49 % en 2018), que la moitié d'entre elles (52 %) estiment très importantes.

Graph. 14 - Types et rôles des instances dirigeantes des associations culturelles employeuses

Opale, enquête associations culturelles employeuses 2025
(données 2023)



► Le noyau dur des associations culturelles employeuses : une équipe d'âge moyen, fidèle au projet, féminine et hautement qualifiée

Une approche du fonctionnement associatif par le noyau dur

L'enquête 2023 a repris la notion de noyau dur associatif, déjà exploitée dans les enquêtes 2007 et 2018. Les précédentes enquêtes demandaient aux associations répondantes de décrire avec précision le noyau des cinq personnes (salarié·es, bénévoles, travailleur·ses indépendants ou autres contributeur·rices), sans lesquelles il leur serait impossible d'assurer la permanence de leur activité. Cette année, il leur a été proposé d'estimer la taille de leur noyau

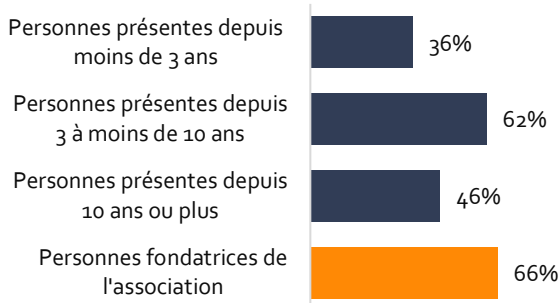
dur (sans restriction à cinq personnes) et de fournir des données générales sur sa composition par sexe, âge, qualification et ancienneté.

Les associations culturelles employeuses fonctionnent grâce aux efforts d'un noyau dur de quelques personnes indispensables à la conduite de leur projet. Les membres du bureau ou du CA alimentent le noyau dur des associations qui en disposent dans 79 % des cas. 21 % d'entre elles fonctionnent donc avec un noyau dur indépendant de ces instances.

Un tiers des associations déclarent un noyau dur de moins de cinq personnes. Plus de la moitié (56 %) décrivent un noyau dur compris entre cinq et dix-neuf personnes, et une petite minorité (14 %), un noyau dur de vingt personnes ou plus. Pour les rares associations, plutôt issues de l'éducation populaire, qui disposent de plusieurs établissements comptant eux-mêmes chacun un noyau dur, ce chiffre peut atteindre plusieurs centaines de personnes.

Graph. 15 - Ancienneté des personnes présentes dans le noyau dur

Opale, enquête associations culturelles employeuses 2025 (données 2023)



Lecture : 66 % des associations culturelles employeuses comptent des fondateur-rices dans leur noyau dur. 46 % comptent des personnes présentes depuis 10 ans ou plus dans leur noyau dur.

66 % des associations répondantes comptent des membres fondateurs dans leur noyau dur. L'ancienneté moyenne du noyau dur est de dix ans. L'âge moyen des personnes impliquées est de 46 ans (âge médian de 45 ans). C'est dans les associations de production que le noyau dur est le plus jeune (42 ans en moyenne) et dans les associations d'éducation, de diffusion et de préservation qu'il est le plus âgé (47 ans pour les trois domaines). Le patrimoine est, avec le livre et la presse, le domaine culturel où l'âge moyen du noyau dur est le plus élevé (51 ans), tandis que

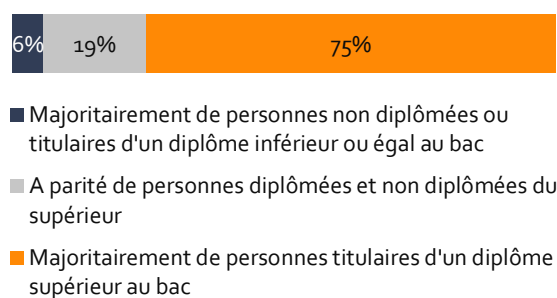
l'audiovisuel et multimédia est celui où il est le plus bas (45 ans).

44 % des associations culturelles employeuses rapportent qu'une majorité de femmes compose leur noyau dur, quand 39 % le déclarent paritaire. Seules 17 % des associations indiquent une majorité d'hommes.

75 % des associations bénéficient d'un noyau dur majoritairement constitué de personnes titulaires d'un diplôme supérieur au baccalauréat. C'est plus particulièrement le cas dans les domaines des arts visuels, du spectacle vivant et du livre et de la presse (77 %, 78 % et 81 % de diplômé-es du supérieur). Il en va de même des associations d'administration-accompagnement (88 %), de production (85 %) et de création (79 %). Pour mémoire, la population française compte 31 % seulement de titulaires d'un diplôme supérieur (Insee, 2025).

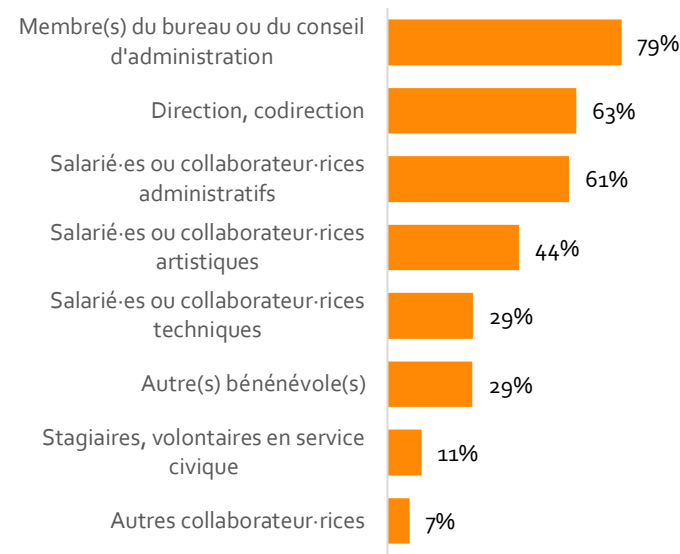
Graph. 16 - Composition du noyau dur selon le niveau de diplôme des membres

Opale, enquête associations culturelles employeuses 2025 (données 2023)



La composition du noyau dur des associations culturelles employeuses évolue avec leur niveau de budget. Plus celui-ci s'élève, plus le noyau dur tend à se professionnaliser. Ainsi, parmi les associations dont le budget est inférieur à 100 000 €, 53 % comptent des personnels de direction, et 45 %, des salarié-es administratifs dans le noyau dur. Ces proportions atteignent respectivement 72 % et 74 % dans les associations disposant d'un budget supérieur ou égal à 100 000 €.

Graph. 17 - Postes et fonctions présentes dans les noyaux durs des associations culturelles employeuses
Opale, enquête associations culturelles employeuses 2025 (données 2023)



► **Le bénévolat : en recul, mais toujours fort dans les grosses associations et les espaces de diffusion**

Au-delà des bénévoles dirigeants, membres du bureau et/ou du CA, 64 % des associations culturelles employeuses fédèrent des bénévoles non dirigeants, qui donnent librement de leur temps au fonctionnement et aux activités. Cette proportion s'élevait à 79 % en 2018, ce qui semble indiquer une baisse importante des participations bénévoles depuis la crise sanitaire de 2020. Les bénévoles non dirigeants sont majoritairement des femmes (à 61 %). En moyenne, ils sont au nombre de 20 dans l'ensemble des associations culturelles employeuses et au nombre de 32 dans celles qui recensent au moins un-e bénévole. Leur nombre médian s'établit en revanche à trois. L'écart important entre nombre moyen et nombre médian de bénévoles tient à leur inégale répartition dans la population des associations culturelles employeuses. Certaines, tels les festivals ou les salles de spectacle, déclarent un grand nombre de bénévoles, quand d'autres, comme les bureaux de production ou les écoles et structures d'enseignement artistique, en dénombrent peu. Les associations de préservation et de diffusion comptent davantage de bénévoles non dirigeants que les associations d'éducation, de production ou de création.

Tab. 03 - Nombre moyen et médian de bénévoles non dirigeants selon la fonction principale des associations
Opale, enquête associations culturelles employeuses 2025 (données 2023)

Fonction	Nombre moyen	Nombre médian
Préservation	56	10
Diffusion	42	15
Accompagnement	24	4
Éducation	14	5
Production	14	0
Création	10	0

Contrairement aux idées reçues, le nombre de bénévoles non dirigeants n'est pas inversement proportionnel au nombre de salarié-es de l'association. Il est, au contraire, près de dix fois plus élevé dans les associations ayant un budget supérieur ou égal à 500 K€ (55 bénévoles en moyenne) que dans les associations avec un budget inférieur à 10 K€ (6 en moyenne). En d'autres termes, les associations les mieux dotées sont à la fois les plus professionnalisées et celles qui comptent le plus de bénévoles.

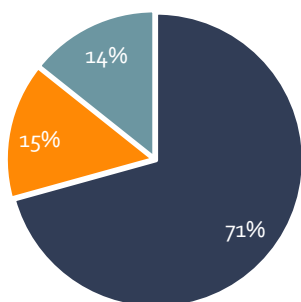
Une large majorité d'associations culturelles employeuses comptant des bénévoles (71 %)

estiment que le volume des heures de bénévolat dont elles bénéficient reste nettement en deçà du volume d'heures qu'elles rémunèrent, leur fonctionnement étant assuré en majeure partie par leurs salarié·es et, dans une moindre mesure, par leurs collaborateur·trices indépendants.

Seules 14 % des associations ayant des bénévoles indiquent un volume d'heures de bénévolat nettement supérieur au volume d'heures rémunérées, tandis que 15 % déclarent un volume équivalent.

Graph. 18- Répartition des associations selon le rapport entre heures de travail bénévoles et heures de travail rémunérées

Opale, enquête associations culturelles employeuses 2025 (données 2023)



- Nombre d'heures bénévoles nettement inférieur au nombre d'heures effectuées par les salarié·es et les collaborateur·rices rémunéré·es
- Nb d'heures bénévoles à peu près équivalent au nombre d'heures effectuées par les salarié·es et les collaborateur·rices rémunéré·es
- Nb d'heures bénévoles nettement supérieur au nombre d'heures effectuées par les salarié·es et les collaborateur·rices rémunéré·es

EMPLOI ET TRAVAIL REMUNERE DANS LES ASSOCIATIONS CULTURELLES EMPLOYEUSES

Malgré une hausse assez nette du nombre de CDI et de CDDU, liée au rebond post-Covid, l'emploi associatif culturel reste globalement précaire, dispersé dans des organisations de petite et très petite taille, et marqué par une forte division sexuelle du travail.

Glossaire des relations et contrats de travail dans la culture

Le contrat de travail à durée indéterminée (CDI) : il constitue la forme normale et générale de la relation salariale. Par définition, il ne prévoit pas la date à laquelle il prend fin et peut être conclu pour un temps plein ou un temps partiel. L'employeur a recours par défaut au CDI, sauf s'il peut justifier d'une situation autorisant le recours à un autre type de contrat (ministère de l'Emploi, 2020). Un CDI intermittent (ou CDII) peut être conclu dans des secteurs connaissant d'importantes fluctuations d'activité sur l'année, tels le spectacle vivant ou l'éducation, dépendante des rythmes scolaires. Le montant de la rémunération est alors calculé chaque mois en fonction des heures de travail effectuées ou lissé sur l'année (Service public, 2020).

Le contrat de travail à durée déterminée (CDD) : il n'est possible que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire et seulement dans les cas énumérés par la loi (remplacement, accroissement temporaire de l'activité, etc.). Par définition, il prévoit une date de début et de fin et peut être conclu pour un temps plein ou un temps partiel (ministère de l'Emploi, 2020).

Le contrat de travail à durée déterminée d'usage (CDDU) : il est employé dans le spectacle vivant, où il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire des emplois (Code du travail, art. L1242-2, alinéa 3). Il est couramment utilisé pour embaucher des artistes et technicien·nes du spectacle et ouvre des droits au régime d'assurance chômage des intermittent·es.

Travailleur·ses non salariés (TNS) : un·e travailleur·se indépendant exerce une activité économique à son propre compte. Contrairement aux salarié·es, iel facture les biens ou services produits, jouit d'une autonomie d'organisation et n'est soumis à aucun lien de subordination. Différents statuts correspondent au travail indépendant, notamment la microentreprise, le régime réel simplifié ou encore le statut d'artiste-auteur·rice. Ce dernier est réservé aux personnes qui créent des œuvres originales dans les domaines de la littérature, du théâtre, de la musique, de la danse, de l'audiovisuel et du cinéma, de la photographie, des arts graphiques et plastiques et des logiciels. Les artistes-auteur·rices vendent leurs œuvres et en perçoivent des droits d'auteur (Service public, 2020). En 2009, Éric Cléron et Frédérique Patureau attiraient déjà l'attention sur la surreprésentation des travailleur·ses indépendants dans le secteur de la culture, où iels représentaient plus d'un·e actif·ve sur quatre (Cléron et Patureau, 2007).

► Des contrats atypiques et inégalement répartis selon les domaines et fonctions culturelles

Des emplois en CDI et CDDU en nette augmentation, entre rebond post-Covid et effet statistique

En 2023, les travailleur·euses des associations culturelles employeuses se répartissent majoritairement entre contrats à durée indéterminée (CDI/CDII) et contrats à durée déterminée d'usage (CDDU), qui concernent respectivement 34 % et 28 % d'entre eux. Près d'un quart des travailleur·euses culturels associatifs (23 %) exercent sous un statut non salarié : artistes-auteur·rices, entrepreneur·ses individuels, microentrepreneur·ses, etc. Pour en rester au salariat, la part des CDD atteint 20 % et

celle des CDDU 36 %, contre 44 % pour les CDI/CDII, attestant de la précarité structurelle des emplois dans le secteur.

Le nombre moyen de salarié·es en CDI s'établissait à 2,3 par association en 2018. En 2023, il s'élève à 4. Le nombre moyen de salarié·es en CDD stagne à 1,8 entre les deux enquêtes, mais le nombre de CDDU augmente fortement, passant de 12,3 à 16,1 (CPNEF-AU et CPNEF-SV, 2023 ; France Travail, 2023). Le nombre moyen de

travailleur·ses indépendants (2,7) est aussi en hausse par rapport à 2018 (1,2).

La progression des emplois en CDI s'explique en partie par les biais inhérents à l'enquête, à commencer par l'élargissement en 2023 de la population de référence à 7 500 associations sans code d'activité culturelle principal, mais dont l'activité significative dans les arts et la culture justifie leur intégration au périmètre d'analyse (voir la méthodologie). La majorité de ces associations entrantes sont anciennes, institutionnalisées, paramunicipales ou rattachées aux grandes fédérations de l'éducation populaire. Ensuite, le rattachement du fichier Insee des unités légales 2023 aux données emploi 2020 a pour effet d'exclure *de facto* de la population de référence les associations n'ayant embauché aucun·e salarié·e en 2020, année où de nombreuses activités culturelles ont été gelées. Les associations les mieux structurées, qui disposaient d'emplois permanents en 2020 et/ou qui ont pu profiter des périodes de reprise d'activité pour procéder à des embauches sont donc surreprésentées au sein de la population de référence 2023 (Larminat, Martin et Offroy, 2025). Il en découle que le nombre moyen de CDI est redressé légèrement à la hausse dans notre échantillon et que l'estimation par extrapolation du nombre total de salarié·es en CDI à l'échelle du champ culturel associatif augmente mécaniquement dans les mêmes proportions que la population mère, porté à 400 000 environ en 2023. Il en va de même pour les salarié·es en CDD,

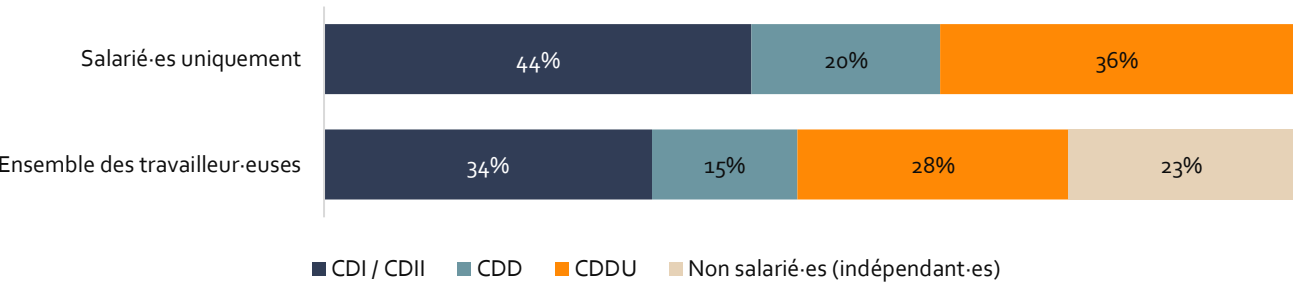
qui montent à 80 000 environ, et des travailleur·ses non salariés, dont le nombre est estimé à 120 000.

Ces chiffres ne doivent cependant pas faire illusion : à la différence des moyennes, les nombres médians de salarié·es en CDD (0), de salarié·es en CDI (1) et de travailleur·ses non salariés (0) n'évoluent pas entre les deux enquêtes et invitent à considérer les extrapolations avec les plus grandes précautions.

Les biais décrits ne suffisent toutefois pas à expliquer l'augmentation du nombre médian de CDDU, qui passe de 2 à 4 entre 2018 et 2023. D'après les données d'Audiens et de France Travail (voir l'encart), le nombre total de salarié·es intermittents du secteur associatif culturel augmente de 50 % entre 2018 (où il s'établissait à 100 000 environ) et 2023 (où il atteint 150 000). L'observatoire des métiers de la commission nationale paritaire emploi formation du spectacle vivant (CNPEF-SV) souligne en outre une hausse significative du nombre d'employeurs du domaine depuis la sortie de crise (+ 8 % en 2021, + 6 % en 2022 et + 5 % en 2023), signe d'une « croissance toujours de rattrapage mais qui se ralentit » (Zavadski, 2025). Ce phénomène conjoncturel apparaît comme le principal facteur explicatif du dynamisme de l'emploi culturel associatif en 2023, qu'il soit intermittent ou permanent.

Graph. 19 - Répartition de l'ensemble des travailleur·euses dans les associations culturelles employeuses selon leur type de contrat

Opale, enquête associations culturelles employeuses 2025 (données 2023)



Extrapolation des données sur l'emploi et le travail rémunéré

Les données de l'enquête relatives aux contrats à durée indéterminée (CDI), aux contrats à durée déterminée (CDD) et aux travailleur·ses non salariés ont été étendues à la population mère des 45 550 associations culturelles employeuses à partir de moyennes winsorisées. Contrairement à la moyenne tronquée, qui élimine les valeurs atypiques, la moyenne winsorisée les remplace par la plus proche valeur typique de la série. Elle permet de corriger le poids d'une ou de plusieurs valeurs extrêmes sur la moyenne, tout en conservant l'ensemble des observations. Nous avons également dû pondérer le nombre d'emplois de certaines structures associatives ou fédératives, qui, bien qu'ayant une activité

culturelle suffisamment prégnante pour répondre à cette enquête, déploient une part importante de leurs activités et de leurs emplois en dehors du champ artistique et culturel (centres de loisirs, formations Bafa, activités sportives, etc.).

Les moyennes et les médianes relatives aux contrats à durée déterminée d'usage (CDDU) ne peuvent faire l'objet d'une traduction en nombre de salarié-es à partir de notre enquête, dans la mesure où les intermittent-es ont par définition des employeurs multiples. Notre estimation du nombre de salarié-es en CDDU à l'échelle du secteur culturel associatif est fondée sur les données d'Audiens et de France Travail. Celles-ci indiquent que, en 2023, les employeurs du « secteur professionnel » du spectacle vivant, c'est-à-dire ayant le spectacle vivant pour objet social (20 769 structures) ont salarié 251 385 personnes au cours de l'année, dont 67 % en CDDU, soit 167 428 personnes (CPNEF-SV, 2024, p. 9). Les associations représentant 80 % des employeurs du secteur professionnel (CPNEF-SV, 2024, p. 8), le nombre de salarié-es qu'elles ont embauchés en CDDU peut s'estimer à 130 000 environ en 2023. À cela, il convient d'ajouter les salarié-es en CDDU de l'audiovisuel, où 14 % seulement des employeurs du secteur professionnel sont des associations (CPNEF-AV, 2024). En 2023, on comptait 251 300 salarié-es dans l'audiovisuel, dont 66 % en CDDU, soit 165 858 intermittent-es (CPNEF-AV, 2024, p. 2), donc environ 20 000 dans les associations de l'audiovisuel. Enfin, 6,1 % de salarié-es en CDDU travaillent exclusivement pour des employeurs « hors secteurs professionnels » (Guilluy, 2024, p. 8), parmi lesquels figurent des associations telles que des bibliothèques, des monuments historiques, des écoles de musique, etc. Nous avons par conséquent retenu une estimation basse d'au moins 150 000 salarié-es en CDDU dans les associations culturelles employeuses en 2023.

Le spectacle vivant concentre plus de 80 % du volume de l'emploi salarié et la quasi-totalité des CDDU

Tab. 04 - Nombre moyen de salarié-es par type de contrat et par domaine et fonction des associations culturelles employeuses

Opale, enquête associations culturelles employeuses 2025 (données 2023)

	Nombre moyen de...			
	CDI	CDD	CDDU	Trav. non salarié-es
PATRIMOINE	3,9	1,9	1,7	0,6
LIVRE, LECTURE, ÉCRITURE	4,5	1,8	0,3	6,6
SPECTACLE VIVANT / Création	1,1	1,2	18,6	1,6
SPECTACLE VIVANT / Éducation	7,1	1,9	7,7	2,6
SPECTACLE VIVANT / Diffusion	5,1	2,9	47,6	1,5
SPECTACLE VIVANT / Production	2,1	0,3	29,2	1,4
SPECTACLE VIVANT / Accompagnement	5,9	1,2	19,9	1,3
SPECTACLE VIVANT	3,5	1,6	22,2	1,8
ARTS VISUELS	2,7	1,3	0,6	13,2
AUDIOVISUEL / Éducation	3,9	6,1	4	2,8
AUDIOVISUEL / Diffusion	3,8	1,1	0,1	0,4
AUDIOVISUEL	3,4	2,4	3,7	1,1
ÉDUCATION POPULAIRE	5,4	1,5	7,9	2,1
TRANSVERSAL	2,1	2,7	2,4	6,7
TOTAL	4	1,8	16,1	2,7

NB : Seuls les croisements entre domaines et fonctions représentant suffisamment d'associations répondantes ont été repris dans le tableau.

Le nombre moyen de salarié-es varie fortement selon le domaine d'activité et le type de contrat utilisé par les associations culturelles employeuses. Sans surprise, les structures du spectacle vivant concentrent le plus grand nombre de CDDU (22,2 en moyenne), traduisant la nature souvent temporaire et événementielle de leurs projets, « greffant sur une organisation permanente une multitude de liens contractuels et

temporaires ou récurrents, [...] composant des équipes assemblées et dispersées au coup par coup » (Menger, 2002, p. 31). Les associations du spectacle vivant représentent les deux tiers des associations de l'enquête, mais emploient 83 % des salarié-es du secteur associatif culturel : 58 % des salarié-es en CDI, 62 % des salarié-es en CDD et 91 % des salarié-es en CDDU. 86 % des associations du domaine du spectacle vivant sont

ainsi pourvoyeuses de CDDU, dont le nombre moyen est particulièrement élevé dans la diffusion (47,6) et la production (29,2).

Les associations d'éducation populaire se distinguent par un nombre moyen élevé de

salarié-es en CDI (5,4), témoignant d'une relative stabilité de l'emploi dans ce domaine. Enfin, les structures transversales à plusieurs domaines d'activité principaux présentent le profil le plus équilibré entre CDI (2,1), CDD (2,7) et CDDU (2,4).

Un emploi permanent très féminin : la division sexuelle du travail à l'œuvre

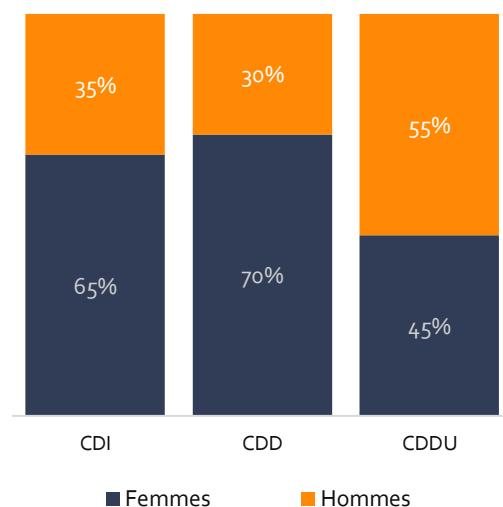
En France, la population active compte 51 % d'hommes pour 49 % de femmes en 2023 (Insee, 2024). Avec une proportion de femmes de 65 % en CDI et de 70 % en CDD (contre respectivement 35 % et 30 % d'hommes), l'emploi permanent dans le secteur culturel associatif se révèle fortement féminisé. Cette surreprésentation des femmes tient en grande partie à leur assignation aux fonctions de support et d'assistance administrative, qui constituent le socle des emplois en CDI et en CDD dans le secteur culturel.

La proportion de femmes en CDI varie fortement selon les domaines et sous-domaines culturels. Elle est particulièrement élevée dans le secteur du livre (92 %), ainsi que dans les arts de la rue (82 %) et la danse (79 %). En revanche, elle est nettement plus faible dans les radios (55 %), la musique (51 %), ou encore le cinéma et la vidéo (49 %), où la répartition entre les sexes est moins déséquilibrée.

Les femmes sont en revanche minoritaires dans les emplois artistiques et techniques, massivement pourvus en CDDU dans les domaines du spectacle vivant et de l'audiovisuel : elles ne représentent que 45 % des salarié-es embauchés en contrat d'usage.

Graph. 20 - Répartition par sexe des salarié-es en CDI, CDD et CDDU dans les associations culturelles employeuses

Opale, enquête associations culturelles employeuses 2025 (données 2023)



► Des associations de petite taille où l'emploi reste précaire et dispersé

Prépondérance du temps partiel : des volumes de travail faibles et morcelés

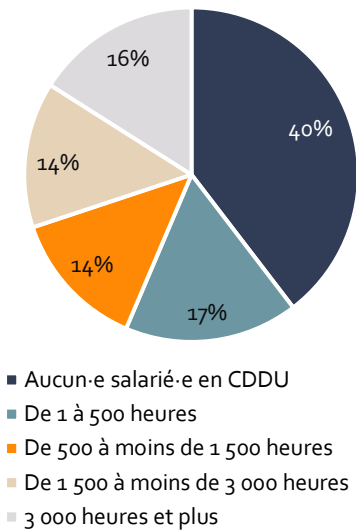
L'équivalent temps plein, une unité de comparaison à manier avec précaution

L'équivalent temps plein (ETP en abrégé) est une unité de mesure permettant de comparer un volume d'heures de travail (salarié, indépendant, bénévole, étudiant, etc.) à une activité exercée à temps plein. Pour une durée légale hebdomadaire du travail de 35 heures, deux personnes travaillant 17h30 constituent ainsi 1 ETP, l'activité de chacune représentant 0,5 ETP.

En moyenne, dans les associations culturelles employeuses, 1,4 salarié·e compose 1 équivalent temps plein (ETP) en CDI, ce qui correspond à une durée moyenne du travail de 0,7 ETP par salarié·e. De même, 2 salarié·es en moyenne composent 1 ETP en CDD, soit 0,5 ETP par salarié·e. La moitié des associations culturelles employeuses établissent des CDDU pour embaucher ponctuellement des artistes et des technicien·nes, principalement dans le domaine du spectacle vivant. Parmi celles qui ont recours à ces contrats, plus d'un quart (28 %) déclarent moins de 500 heures sur l'année 2023, quand la moitié déclarent 1 500 heures ou plus. On constate ainsi « une forte proportion d'emplois à temps partiel ou sous contrat à durée déterminée » (Baude, 2024, p. 7), le plus souvent de courte durée, caractéristiques de l'évolution du salariat dans le secteur culturel (Gouyon et Patureau, 2014 ; Deroin, 2014).

Graph. 21 - Répartition des associations culturelles employeuses selon le nombre d'heures annuelles rémunérées en CDDU

Opale, enquête associations culturelles employeuses 2025 (données 2023)



Un tiers des associations fonctionnent sans salarié·e permanent

Les associations culturelles sont en majorité des employeurs de petite et de très petite taille. 40 % d'entre elles n'emploient aucun CDI, 66 % aucun CDD et 33 % n'emploient ni CDI ni CDD. Les associations de création comptent encore moins d'emplois permanents que les autres associations culturelles, avec 72 % d'associations sans CDI, 83 % d'associations sans CDD et 62 % d'associations sans CDI ni CDD.

En 2023, près de la moitié (47 %) des associations culturelles employeuses fonctionnent ainsi avec moins de un ETP permanent (48 % en 2018). Cette proportion atteint 78 % parmi les associations de création. De même, 87 % des associations disposant d'un budget inférieur à 50 K€ développent leurs activités avec moins de un ETP permanent. Logiquement, le nombre moyen d'emplois permanents tend à augmenter avec la surface budgétaire des associations. Les structures avec un budget supérieur ou égal à 500 K€ comptabilisent un nombre moyen de CDI 21 fois plus élevé et un nombre moyen de CDD 22 fois plus élevé que les associations avec un budget inférieur à 10 K€. Il n'en demeure pas

moins que 63 % des emplois permanents sont localisés dans des associations de moins de 50 salarié·es et 20 %, dans des associations de moins de 10 salarié·es. Près de sept associations sur dix (70 %) emploient ainsi moins de cinq salarié·es en CDI ou CDD. Elles concentrent cependant 13 % des salarié·es permanents, ainsi que la moitié (52 %) de l'ensemble des salarié·es du secteur (CDDU compris).

Tab. 05 - Nombre moyen de CDD et CDI selon le niveau de budget des associations

Opale, enquête associations culturelles employeuses 2025 (données 2023)

Niveau de budget	Nombre moyen de...	
	CDI	CDD
< 10 K€	0,7	0,3
10-50 K€	0,5	0,6
50-100 K€	1,5	0,5
100-200 K€	2,7	0,9
200-500 K€	5,8	2,6
> 500 K€	14,9	6,6
Ensemble	3,9	1,8

Une association sur cinq a recours aux contrats aidés ou d'apprentissage

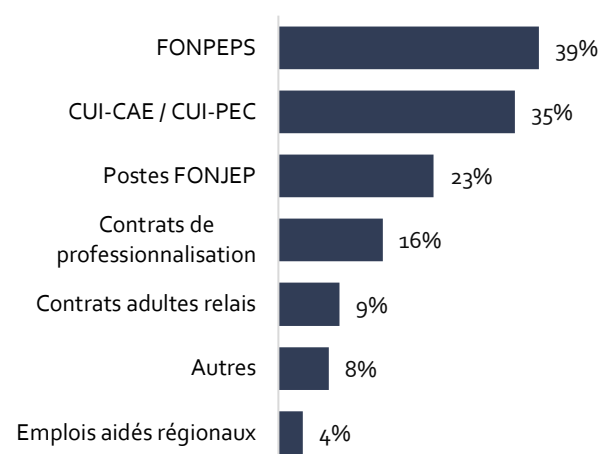
En 2023, les associations employant un ou plusieurs contrats aidés ou d'apprentissage représentent 19 % de l'ensemble (contre 26 % en 2018) : 14 % emploient un ou des contrats aidés et 10 %, un ou des contrats d'apprentissage. Un tiers des associations avec un budget supérieur à 500 K€ emploient des salarié·es en contrat aidé ou d'apprentissage, contre seulement 5 % des associations avec un budget compris entre 10 K€ et 50 K€, et aucune association avec un budget inférieur à 10 K€. En d'autres termes, ces dispositifs profitent d'abord aux associations les plus professionnalisées.

Parmi les associations bénéficiant de dispositifs d'aide à l'emploi, 39 % déclarent mobiliser le fonds national pour l'emploi dans le spectacle (Fonpeps), tandis que 35 % recourent à des contrats uniques d'insertion-contrats d'accompagnement dans l'emploi (CUI-CAE). Bien qu'intégré en 2018 au parcours emploi compétences (PEC), le CUI-CAE demeure un dispositif encore mobilisé par les associations culturelles employeuses, se situant juste derrière le Fonpeps. En troisième position, les postes du

fonds national de la jeunesse et de l'éducation populaire (Fonjep) concernent 23 % des structures bénéficiaires d'emplois aidés ; ces postes, attribués aux associations titulaires d'un agrément « jeunesse et éducation populaire », sont accordés pour une durée de trois ans renouvelable deux fois.

Graph. 22 - Part d'associations employeuses de contrats aidés selon la nature des aides à l'emploi mobilisées

Opale, enquête associations culturelles employeuses 2025 (données 2023)



Lecture : 23 % des associations employeuses de contrats aidés ont un ou plusieurs postes FONJEP.

► Une fonction employeuse plutôt instituée malgré l'atomisation de l'emploi

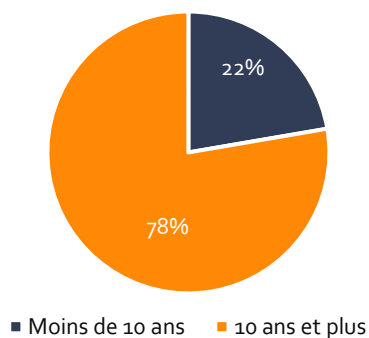
Des associations sous-tendues par un projet de création d'emploi

L'année médiane de création des associations culturelles employeuses est 2004. En 2008, 52 % des associations culturelles employeuses interrogées par Opale avaient moins de dix ans d'existence (Bouron et Colin, 2008-1, p. 23). Elles étaient 30 % en 2018 et ne sont plus que 22 % en 2023. On peut donc faire le constat d'un vieillissement et d'une institutionnalisation du secteur. Ce vieillissement est indépendant des créations d'associations culturelles employeuses, estimées à près de 6 000 entre 2018 et 2023 (Larminat, Martin et Offroy, 2025, p. 5), dont la crise sanitaire n'est pas parvenue à enrayer le dynamisme.

39 % des associations interrogées ont procédé à une première embauche l'année même de leur création, et 30 % au cours des deux années qui ont suivi. Ce recours rapide à l'emploi, déjà souligné en 2018, est particulièrement marqué pour les écoles et structures d'enseignement artistique, les bureaux de production et prestataires de services administratifs, les centres de ressources, ainsi que pour les compagnies, collectifs artistiques et ensembles musicaux. La création d'une structure associative peut ainsi être directement motivée par un projet de professionnalisation.

Graph. 23 - Répartition des associations selon leur ancienneté

Opale, enquête associations culturelles employeuses 2025 (données 2023)



NB : L'ancienneté fait référence à la durée écoulée entre l'année civile de création et 2023, année étudiée dans l'enquête.

Opco, conventions collectives : des indices de la structuration des employeurs associatifs

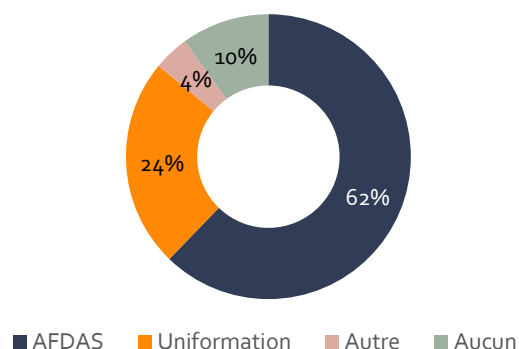
Neuf associations sur dix déclarent cotiser à un Opco (opérateur de compétences) pour la formation de leurs salarié·es. Ce résultat doit toutefois être interprété avec prudence, car il est influencé par un biais de diffusion : les deux principaux Opco du secteur artistique et culturel, l'Afdas et Uniformalion, sont partenaires de l'enquête 2023 et ont largement contribué à sa diffusion. Le partenariat avec Uniformalion, qui n'existait pas lors de la précédente enquête, a notamment conduit à un doublement du nombre d'associations affiliées parmi les répondantes (44 %), modifiant notablement la physionomie de l'échantillon, les profils d'employeurs et les modèles économiques des organisations interrogées. Afin de corriger au mieux ce déséquilibre, nous avons intégré l'affiliation à Uniformalion à nos critères de redressement (*voir la méthodologie*). Une fois ce biais corrigé, 62 % des associations de l'échantillon redressé relèvent de l'Afdas, opérateur de compétences du secteur artistique et culturel, et 24 % d'Uniformalion, opérateur historique des domaines de l'animation et de la cohésion sociale ; 4 % des associations déclarent dépendre d'un autre Opco et 10 % n'en déclarent aucun.

En 2023, 89 % des associations culturelles employeuses appliquent une convention collective, contre 81 % en 2018 et 61 % en 2007. 39 % des associations déclarent appliquer la

convention collective CCNEAC (ex-Syndeac, IDCC 1285). Vient ensuite la convention Eclat (ex-Animation, IDCC 1518), appliquée par 24 % des structures répondantes. La CCNESPSV (applicable au secteur privé du spectacle vivant, IDCC 3090) concerne 17 % des associations, tandis que 2 % relèvent de la convention de la radiodiffusion (IDCC 1922). 9 % indiquent appliquer une autre convention collective et 11 % n'en appliquer aucune. En résumé, 56 % des structures relèvent d'une convention collective du spectacle vivant, la CCNEAC, qui s'applique principalement aux structures publiques ou subventionnées par la puissance publique, ou la CCNESPSV, qui concerne les autres employeurs du spectacle vivant.

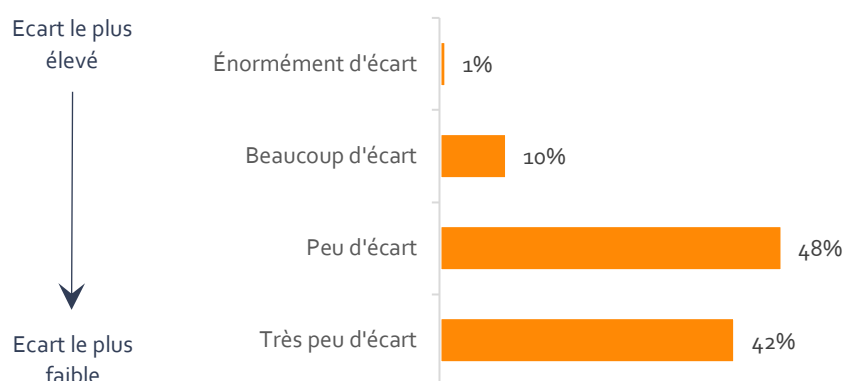
Graph. 24 - Répartition des associations selon leur Opco

Opale, enquête associations culturelles employeuses 2025 (données 2023)



Graph. 25 - Répartition des associations selon la convention collective appliquée

Opale, enquête associations culturelles employeuses 2025 (données 2023)



Énormément d'écart : le salaire le plus bas représente moins d'un quart du salaire le plus élevé

Beaucoup d'écart : le salaire le plus bas représente entre un quart et moins de la moitié du salaire le plus élevé

Peu d'écart : le salaire le plus bas représente entre la moitié et moins des trois quarts du salaire le plus élevé

Très peu d'écart : le salaire le plus bas représente plus des trois quarts du salaire le plus élevé

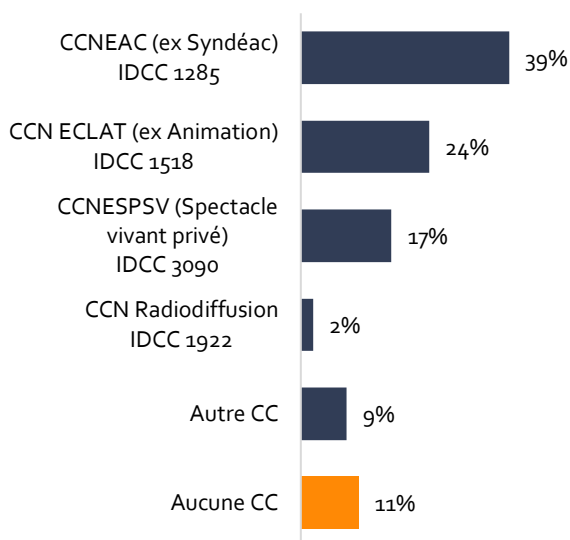
Des associations responsables socialement, dans lesquelles les écarts de salaire sont faible

Près des deux tiers (63 %) des associations culturelles employeuses déclarent ne pas pratiquer d'écart de salaire à temps de travail équivalent. Les écarts de salaire, lorsqu'ils existent, concernent essentiellement des associations disposant d'un budget de plus de 100 K€ et demeurent peu importants : 90 % des

associations concernées déclarent un écart inférieur ou égal à 2 fois le montant du salaire le plus bas. Pour rappel, les cadres supérieurs français touchent en moyenne 2,3 fois plus que ce que perçoivent les employé·es (Observatoire des inégalités, 2019).

Graph. 26 - Répartition des associations concernées selon l'importance de leurs écarts de salaire

Opale, enquête associations culturelles employeuses 2025 (données 2023)



Lecture : 39 % des associations appliquent la convention collective nationale des entreprises artistiques et culturelles (CCNEAC).

MODELES ECONOMIQUES DES ASSOCIATIONS CULTURELLES EMPLOYEUSES

En 2023, le budget des associations culturelles employeuses est en hausse par rapport à 2018. Il est composé pour moitié de recettes d'activité et pour un tiers de subventions publiques. Celles-ci proviennent aux deux tiers des collectivités territoriales, notamment des communes. Le modèle économique des associations est cependant bien loin d'être homogène et présente de nettes spécificités selon les domaines culturels et les fonctions.

Des données budgétaires à considérer avec précaution

Les données budgétaires recueillies sont déclaratives et présentent une marge d'incertitude relativement importante, d'autant que leur remplissage intervenait en fin de questionnaire. Plusieurs questions de contrôle ont permis d'éliminer les réponses incohérentes et d'améliorer la fiabilité des informations. Le poids des associations non strictement culturelles de grande taille, dont certaines activités relèvent davantage du sport et des loisirs que de la culture, a été limité en procédant à une pondération des budgets de ces associations. Les données budgétaires globales ont été ajustées par winsorisation, de manière à réduire l'influence des valeurs extrêmes sur le calcul des moyennes.

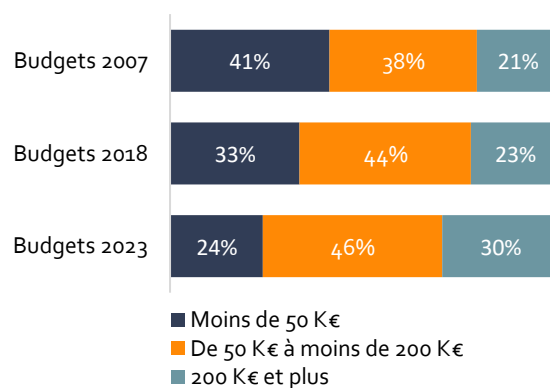
► Une progression des budgets conséquente, mais sujette à caution

Le budget moyen des associations culturelles employeuses s'établit autour de 227 000 € en 2023, contre en 170 000 € en 2018. Extrapolé à l'ensemble du champ associatif culturel employeur, le budget cumulé représenterait ainsi 10 milliards d'euros, contre 7 milliards en 2018 et 5 milliards en 2007.

Cette augmentation de 34 % entre 2018 et 2023 (contre 8 % entre 2007 et 2018) doit être mise en relation avec plusieurs biais déjà soulevés précédemment. Pour commencer, l'élargissement de la population de référence entre 2018 et 2023 accroît artificiellement le nombre d'associations auxquelles s'étend l'extrapolation. Par ailleurs, le fichier Insee des unités légales 2023, dont est issue notre population de référence, détermine le caractère employeur des établissements à partir des données emploi 2020. Or de nombreuses associations culturelles parmi les plus petites et les plus fragiles sont restées sans salarié-e cette année-là du fait de la crise sanitaire (Larminat, Martin et Offroy, 2025). Leur exclusion du fichier de la population de référence, ajoutée au biais de passation du questionnaire, relayé par les réseaux et les institutions partenaires, laisse craindre une sous-représentation des associations de petite taille et, par conséquent, une probable surestimation des budgets. Effectivement, un petit quart des associations culturelles

employeuses (24 %) disposent en 2023 d'un budget inférieur à 50 K€, contre 33 % en 2018, attestant de l'évaporation des associations les plus petites de l'échantillon enquêté ; 46 % déclarent un budget compris entre 50 et moins de 200 K€, contre 44 % en 2018, mais c'est avant tout la part des associations bénéficiant d'un budget supérieur ou égal à 200 K€ qui augmente ostensiblement, passant de 23 % en 2018 à 30 % en 2023.

Graph. 27 - Ventilation des associations selon leur niveau de budget en 2007, 2018 et 2023
Opale, enquête associations culturelles employeuses 2025 (données 2023)



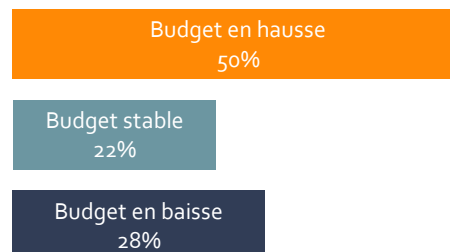
Ces précautions prises, on relève que la majorité des associations interrogées (50 %) rapportent que leur budget a augmenté entre 2018 et 2023. Les principales raisons avancées sont l'accès à de nouveaux financements (56 %) et surtout l'accroissement ou le développement de leur activité (80 %), dont on a vu plus haut qu'ils

pouvaient être attribués, au moins partiellement, au rattrapage post-Covid, toujours sensible en 2023. En effet, certaines activités (spectacles, formations, événements, chantiers, etc.), initialement programmées en 2020 et 2021, ont été différées, engendrant un « embouteillage des productions » (Zavadski, 2025), ainsi qu'un report des recettes et d'une partie des subventions afférentes sur les exercices ultérieurs.

22 % des associations indiquent par ailleurs que leur budget a été stable et 28 %, qu'il a diminué entre 2018 et 2023. Les baisses budgétaires sont, là encore, essentiellement liées aux répercussions de la crise sanitaire : baisse d'activité ou de fréquentation (61 %), diminution ou non-

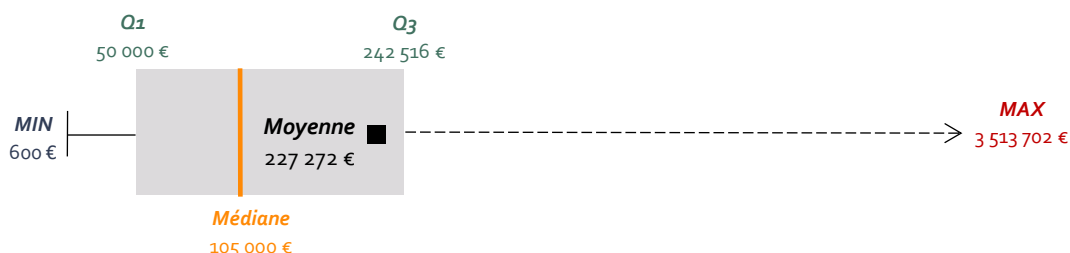
reconduction de subventions (57 %), baisse des recettes ou des cotisations (47 %).

Graph. 28 - Répartition des associations selon l'évolution de leur budget entre 2019 et 2023
Opale, enquête associations culturelles employeuses 2025 (données 2023)



► Un phénomène de concentration des budgets

Graph. 29 - Distribution des budgets des associations culturelles employeuses
Opale, enquête associations culturelles employeuses 2025 (données 2023)



Lecture :

La *box-plot* (ou boîte à moustaches) permet de visualiser la dispersion des budgets des associations culturelles employeuses.

Le budget le plus bas et le budget le plus haut de la série sont indiqués aux extrémités de l'axe horizontal.

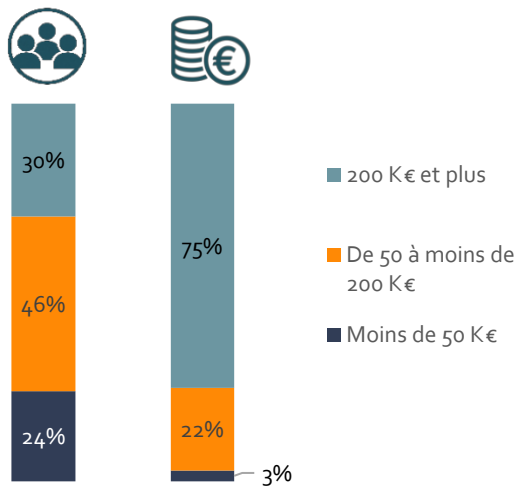
Le rectangle gris, coupé par la médiane en orange, matérialise la distribution des 50 % d'associations ayant un budget compris entre le premier et le troisième quartile :

- le premier quartile (Q1) représente le budget au-dessous duquel se situent 25 % des associations (50 000 €) ;
- la médiane représente le budget au-dessous duquel se situent 50 % des associations (105 000 €) ;
- le troisième quartile (Q3) représente le budget au-dessous duquel se situent 75 % des associations (242 516 €) ;
- la moyenne (227 272 €), illustrée par le carré noir, se situe dans le rectangle, mais juste en dessous du troisième quartile.

Les budgets déclarés par les associations répondantes vont de 600 € pour le plus bas à 3 513 702 € pour le plus élevé. En 2023, la moitié des associations culturelles employeuses indiquent un budget inférieur à 105 000 €. Cet écart du simple à plus du double entre budget médian et budget moyen souligne une nouvelle fois l'hétérogénéité des situations rencontrées parmi les associations étudiées. Les trois quarts du budget cumulé du secteur culturel associatif employeur sont en effet détenus par 30 % seulement des associations, qui disposent d'un

budget de 200 K€ ou plus. À l'autre bout du spectre, un quart des associations culturelles employeuses rapportent un budget inférieur à 50 K€, mais ne pèsent que 3 % du budget cumulé.

Tab. 30 - Répartition des associations selon leur niveau de budget et répartition du budget cumulé
Opale, enquête associations culturelles employeuses 2025 (données 2023)



Lecture : 24 % des associations détiennent un budget inférieur à 50 k€ et représentent 3 % du budget cumulé

Comme en 2018, le budget moyen est plus élevé dans les associations du spectacle vivant (227 000 €) que dans les associations des autres domaines culturels (212 000 €). Le budget médian dans le spectacle vivant et hors spectacle vivant est à peu près équivalent (respectivement 105 000 € et 110 000 €). Une fois de plus, les associations de diffusion du spectacle vivant se distinguent des autres par un budget moyen nettement plus élevé (489 000 €), suivies d’assez loin par les associations d’administration-accompagnement, tous domaines confondus (286 000 €). Les associations de création sont toujours, quant à elles, les moins bien dotées, qu’elles œuvrent ou non dans le spectacle vivant.

Tab. 06 - Budget moyen et médian des associations selon la fonction principale
Opale, enquête associations culturelles employeuses 2025 (données 2023)

	Spectacle vivant		Autres domaines culturels		Ensemble	
	Moyenne en €	Médiane en €	Moyenne en €	Médiane en €	Moyenne en €	Médiane en €
Création	141 527 €	79 717 €	87 341 €	78 806 €	133 766 €	78 000 €
Production	249 338 €	140 336 €	175 148 €	80 409 €	229 542 €	140 336 €
Diffusion	489 051 €	209 796 €	199 458 €	104 610 €	377 312 €	152 280 €
Éducation	192 003 €	103 833 €	219 909 €	118 413 €	223 945 €	110 000 €
Préservation	-	-	272 975 €	199 268 €	277 892 €	204 988 €
Accompagnement	239 017 €	127 423 €	305 789 €	139 665 €	285 881 €	154 661 €
ENSEMBLE	227 338 €	105 000 €	212 301 €	110 000 €	227 272 €	105 000 €

▷ **Structure budgétaire des associations culturelles employeuses : des ressources hybrides en proportions variables**

Les recettes d’activité représentent la moitié du budget, les subventions plus d’un tiers

Malgré les variations observées en matière de volumes, la structure budgétaire des associations reste la même qu’en 2018. Le budget des associations culturelles employeuses dans leur ensemble se compose de 48 % de recettes d’activité (ventes de spectacles, de prestations, billetterie, cours, etc.), de 38 % de subventions publiques et de 14 % d’autres ressources (cotisations, dons, mécénat, etc.). Ces différentes ressources s’établissaient respectivement à 50 %, 36 % et 14 % des produits en 2018. La part moyenne des ressources propres (recettes d’activité et cotisations) représente ainsi plus de la

moitié (55 %) du budget des associations culturelles employeuses.

La composition budgétaire selon les domaines culturels diffère peu par rapport à 2018. C’est toujours dans les associations du patrimoine et de l’éducation populaire que la part des cotisations est la plus élevée (11 % et 15 %). Le domaine du spectacle vivant détient toujours la part de recettes d’activité la plus prégnante (54 %) et la part la plus faible de subventions publiques (34 %), loin derrière les arts plastiques et l’audiovisuel (64 % et 56 %).

Ces observations sont à rapprocher des lignes de partage qui distinguent les associations culturelles employeuses selon leur fonction principale. Les associations d'éducation font toujours valoir autour de 15 % de cotisations, soit deux fois plus que l'ensemble des associations culturelles employeuses. Les associations de création et de production restent celles dont la part de recettes d'activité est la plus élevée (61 %

et 52 %). De même, les associations de diffusion et d'administration-accompagnement demeurent celles qui disposent de la part de subventions publiques la plus importante (46 % et 45 %). Comme en 2018, les associations de préservation détiennent la plus faible part de subventions publiques (31 %), rejointes en cela par les associations de création en 2023.

Tab. 07 - Composition des ressources budgétaires des associations selon le domaine culturel et la fonction principale

Opale, enquête associations culturelles employeuses 2025 (données 2023)

	Cotisations	Recettes d'activité	Subventions publiques	Aides à l'emploi	Dons, mécénat	Autres ressources
PATRIMOINE	11 %	36 %	35 %	5 %	7 %	6 %
LIVRE, LECTURE, ÉCRITURE	4 %	47 %	45 %	1 %	3 %	0 %
SPECTACLE VIVANT / Création	1 %	60 %	32 %	2 %	2 %	3 %
SPECTACLE VIVANT / Éducation	28 %	38 %	30 %	1 %	2 %	1 %
SPECTACLE VIVANT / Diffusion	1 %	50 %	42 %	3 %	4 %	0 %
SPECTACLE VIVANT / Production	0 %	63 %	32 %	4 %	1 %	1 %
SPECTACLE VIVANT / Accompagnement	5 %	53 %	34 %	4 %	1 %	4 %
SPECTACLE VIVANT	6 %	54 %	34 %	2 %	2 %	2 %
ARTS VISUELS	6 %	22 %	64 %	3 %	3 %	2 %
AUDIOVISUEL / Éducation	1 %	23 %	61 %	11 %	4 %	1 %
AUDIOVISUEL / Diffusion	1 %	37 %	59 %	2 %	1 %	0 %
AUDIOVISUEL	1 %	34 %	56 %	7 %	2 %	0 %
ÉDUCATION POPULAIRE	15 %	33 %	46 %	4 %	1 %	1 %
TRANSVERSAL	9 %	47 %	38 %	2 %	3 %	2 %
ENSEMBLE	7 %	48 %	38 %	3 %	2 %	2 %

NB : Seuls les croisements entre domaines et fonctions représentant suffisamment d'associations répondantes ont été repris dans le tableau.

Tab. 08 - Composition des ressources budgétaires des associations selon la fonction principale

Opale, enquête associations culturelles employeuses 2025 (données 2023)

	Cotisations	Recettes d'activité	Subventions publiques	Aides à l'emploi	Dons, mécénat	Autres ressources
Création	1 %	61 %	31 %	2 %	2 %	3 %
Production	1 %	52 %	38 %	7 %	1 %	1 %
Diffusion	3 %	45 %	46 %	3 %	3 %	0 %
Préservation	8 %	41 %	31 %	5 %	5 %	9 %
Éducation	19 %	36 %	39 %	3 %	3 %	1 %
Accompagnement	6 %	41 %	45 %	3 %	1 %	3 %
ENSEMBLE	7 %	48 %	38 %	3 %	2 %	2 %

► Les subventions : prééminence des collectivités locales et sous-financement de la création

Origine des subventions allouées : la commune, premier financeur des associations culturelles

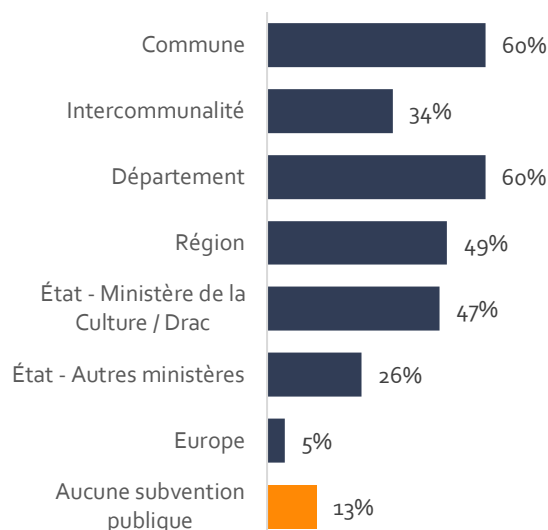
87 % des associations culturelles employeuses bénéficient de subventions publiques (83 % en 2018). Parmi elles, 76 % touchent des subventions d'aide au projet et 78 % perçoivent des subventions de fonctionnement. La part de subventions publiques est directement corrélée au niveau de budget : les associations bénéficiant de moins de 25 % de subventions disposent d'un budget moyen de 149 000 € et d'un budget médian de 60 000 €, tandis que les associations comptabilisant 75 % de subventions et plus disposent d'un budget moyen et médian bien plus élevé (319 000 € et 132 000 €).

Les deux tiers des subventions versées aux associations culturelles employeuses (64 %) proviennent des collectivités territoriales (communes, intercommunalités, départements et régions). Cette proportion est en baisse par rapport à 2018 (71 %), amorçant la diminution significative de la part des collectivités dans le financement des associations culturelles en 2025 (Guillon et Périgois, 2025). 20 % des subventions sont allouées par le ministère de la Culture (contre 16 % en 2018), 8 % par d'autres organismes publics et 6 % par d'autres services de l'État.

Sur l'ensemble des associations culturelles employeuses, la commune reste l'institution qui soutient le plus grand nombre d'associations : 60 % de ces dernières perçoivent une subvention communale, dont le montant moyen atteint 22 900 € (médiane à 1 200 €), soit 23 % du total des subventions. L'écart entre les montants moyen et médian traduit une forte dispersion des montants attribués.

Graph. 31 - Part des associations subventionnées selon l'origine des subventions perçues

Opale, enquête associations culturelles employeuses 2025 (données 2023)



Lecture : 60 % des associations perçoivent des subventions de la commune.

Le département est un autre financeur majeur : là aussi, 60 % des associations bénéficient d'une subvention départementale, qui représente 15 % de l'ensemble des subventions perçues, pour un montant moyen de 10 700 € et un montant médian de 1 900 €. L'État, par le biais du ministère de la Culture en central et des directions régionales des affaires culturelles (Drac), intervient moins fréquemment, mais de manière plus significative que les collectivités territoriales : 47 % des associations interrogées sont soutenues par l'État pour un montant moyen de 27 000 € et un montant médian nul, ce qui dénote le caractère sélectif de ces subventions.

Tab. 09 - Origine et montant des subventions publiques perçues par les associations

Opale, enquête associations culturelles employeuses 2025 (données 2023)

	Spectacle vivant		Autres domaines culturels		Ensemble		
	Moyenne en €	Médiane en €	Moyenne en €	Médiane en €	Moyenne en €	Médiane en €	Part moyenne
Communes	20 457 €	1 000 €	27 277 €	1 516 €	22 900 €	1 198 €	23 %
Intercommunalités	9 547 €	0 €	7 433 €	0 €	9 144 €	0 €	10 %
Départements	11 619 €	2 000 €	9 286 €	1 200 €	10 687 €	1 892 €	15 %
Régions	17 157 €	0 €	22 704 €	0 €	17 845 €	0 €	16 %
État min. Cult. / Drac	26 716 €	0 €	30 469 €	5 000 €	26 878 €	0 €	20 %
État autres ministères	3 430 €	0 €	10 320 €	0 €	6 098 €	0 €	6 %
Europe	2 222 €	0 €	1 374 €	0 €	2 172 €	0 €	1 %
Autres fin. publics	6 285 €	0 €	15 392 €	0 €	8 731 €	0 €	8 %
Total subventions	93 718 €	24 000 €	143 239 €	55 669 €	111 969 €	30 600 €	100 %

Une distribution inégalitaire des subventions selon les domaines et fonctions

La part de subventions au budget des associations est étroitement liée au niveau de soutien public dont bénéficient les différents domaines et fonctions culturels. Les associations les moins soutenues par les pouvoirs publics sont celles qui interviennent dans la création, l'éducation et l'accompagnement du spectacle vivant, ainsi que dans les secteurs du patrimoine et des arts visuels, dont les montants médians de subventions restent relativement modestes.

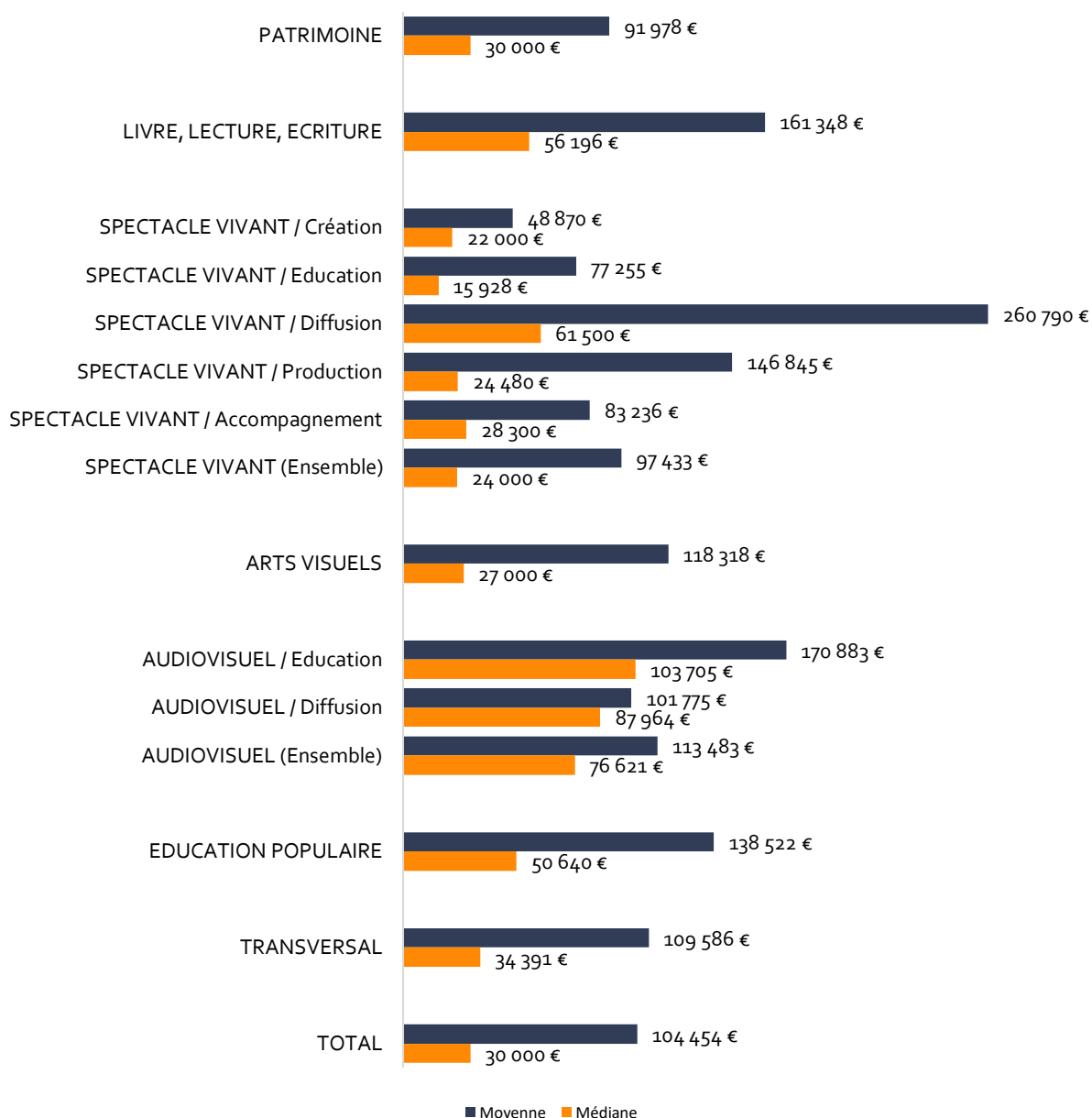
Les disparités de financement demeurent toutefois très fortes au sein même des domaines et des fonctions. Par exemple, la subvention moyenne dans l'éducation populaire atteint plus de 138 000 €, mais la médiane est de 50 640 € : la moitié des associations du domaine perçoivent

donc moins de 51 000 €. Même phénomène dans la diffusion du spectacle vivant, où la moyenne de subventions dépasse 260 000 €, tandis que la médiane n'est que de 61 500 €. Des écarts similaires apparaissent dans la production du spectacle vivant et dans le domaine du livre et de la presse, où les montants moyens élevés contrastent avec des médianes beaucoup plus faibles.

Ces disparités reflètent avant tout des différences importantes de taille et de modèle économique entre associations, certains domaines et fonctions regroupant des structures davantage professionnalisées et institutionnalisées que d'autres.

Graph. 32 - Montants moyen et médian des subventions publiques perçues par les associations selon leur domaine et fonction principale

Opale, enquête associations culturelles employeuses 2025 (données 2023)



NB : Seuls les croisements entre domaines et fonctions représentant suffisamment d'associations répondantes ont été repris dans le graphique.

▷ Les deux tiers du budget sont consacrés à rémunérer le travail

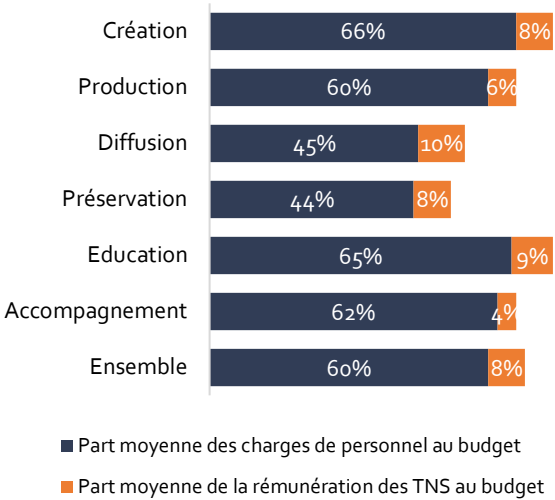
Données relatives aux charges

L'enquête a fait le choix de limiter les questions sur les charges des associations culturelles employeuses aux rémunérations des personnels salariés (salaires et charges sociales) et non salariés (rémunérations versées aux travailleur-ses indépendants). Faute de pouvoir les rapporter au total des charges, elles ont été comparées aux ressources des associations culturelles employeuses.

Les rémunérations salariales et les charges afférentes constituent le principal poste de dépenses des associations culturelles employeuses. Elles représentent 60 % du budget (55 % en 2018). Ajoutées aux rémunérations des travailleur-ses non salariés, qui en composent 8 % (comme en 2018), ce sont plus des deux tiers de leur budget (68 %) que les associations culturelles employeuses consacrent à la rémunération du travail, salarié et non salarié.

C'est dans les associations de création et d'éducation que la part des rémunérations salariées et non salariées se révèle la plus élevée, dépassant 70 % du budget. Elle baisse en revanche dans les associations de diffusion et de préservation, où elle se stabilise autour de 55 % et 52 % du budget. La gestion d'un lieu recevant du public, mais aussi l'entretien de collections ou de biens patrimoniaux, ou encore l'achat de spectacles et de prestations artistiques font en effet augmenter mécaniquement la part des autres charges figurant au budget.

Graph. 33 - Part du budget consacrée au travail dans les associations selon la fonction principale
Opale, enquête associations culturelles employeuses 2025 (données 2023)



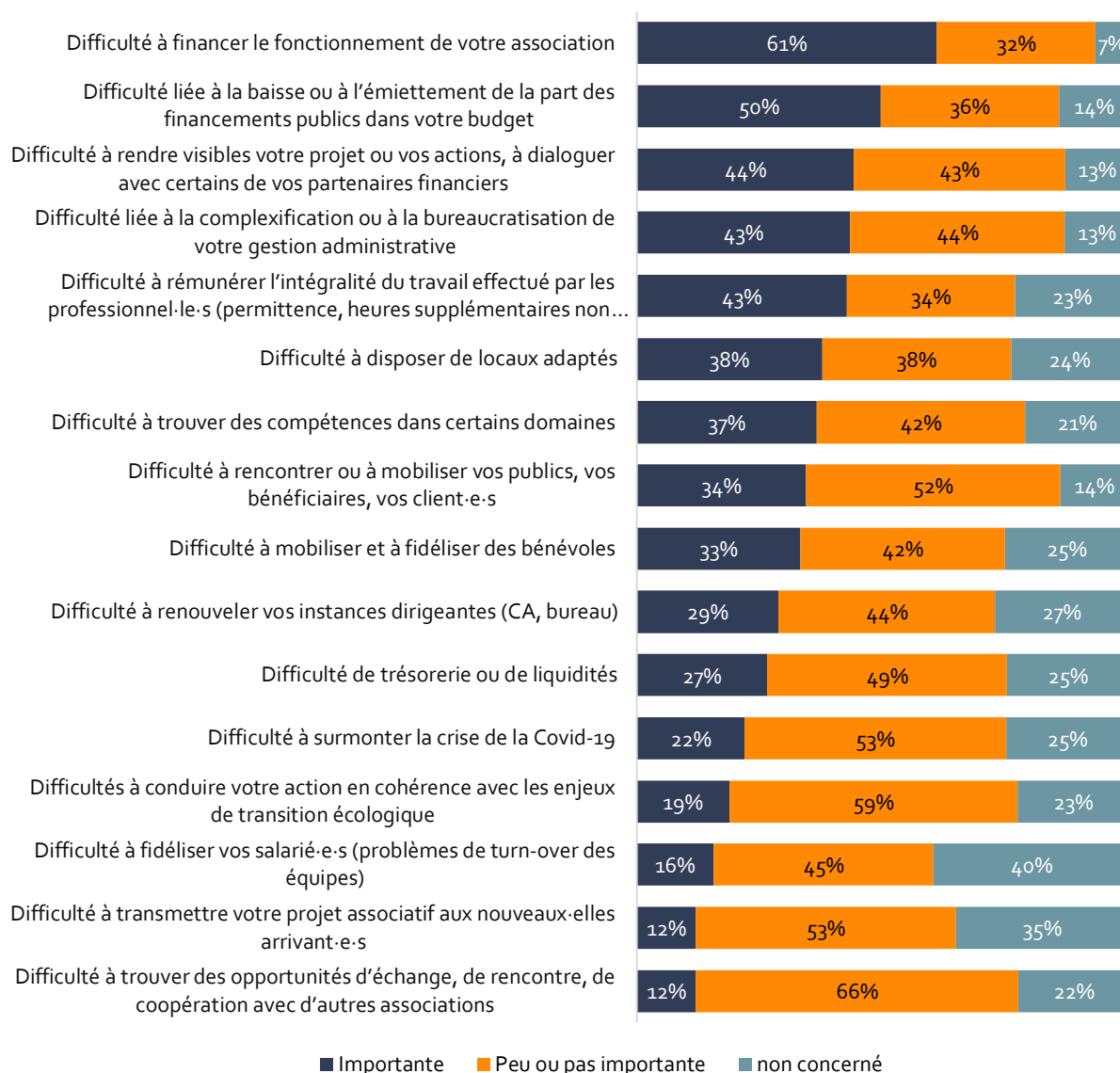
Lecture : Les associations de création consacrent 8 % de leur budget à la rémunération des travailleur-ses non salarié-es et 66 % aux salaires et charges.

PRINCIPALES DIFFICULTÉS RENCONTRÉES PAR LES ASSOCIATIONS CULTURELLES EMPLOYEUSES

Pour conclure, les associations culturelles sont confrontées dans l'ensemble aux mêmes difficultés qu'en 2018, en lien direct avec la transformation structurelle de leurs relations avec les pouvoirs publics, placées sous le signe de la régulation concurrentielle et de la distance bureaucratique. Trois ans après les confinements de 2020, l'impact de la crise de la Covid-19 apparaît comme relativement bien maîtrisé.

Graph. 34 - Répartition des associations selon l'importance des difficultés qu'elles rencontrent

Opale, enquête associations culturelles employeuses 2025 (données 2023)



► Le financement du fonctionnement associatif, une difficulté majeure des associations culturelles employeuses

Le questionnaire proposait aux associations de se positionner sur un ensemble de difficultés

susceptibles de les affecter. Plusieurs enjeux ressortent nettement, pour lesquels au moins

40 % des structures déclarent une difficulté importante.

La difficulté la plus prégnante réside dans le financement du fonctionnement des associations : elles sont 61 % à la juger importante (62 % en 2018). Certaines activités y sont plus exposées que d'autres, notamment les associations de production et de création du spectacle vivant (69 % et 73 %), ainsi que le domaine du livre (62 %).

Cette pression budgétaire s'accompagne d'un second enjeu majeur : la baisse ou l'émiettement des financements publics, perçue comme une difficulté importante par 50 % des associations (42 % en 2018). Ensemble, ces deux difficultés témoignent de la transformation des modes de relation qu'entretiennent pouvoirs publics et associations et de la raréfaction des formes pérennes et globales de soutien redistributif au profit d'apports circonscrits, ponctuels et volatils. Elles s'inscrivent dans un processus plus large de marchandisation du secteur non lucratif, qui « trouve ses racines dans un double processus. À partir des années 1980, la nouvelle gestion publique (new public management) [implante] les méthodes du privé lucratif [...], présentées comme plus légitimes et plus à même de faire mieux avec moins. Dans ces mêmes années, la construction du marché unique européen impose un cadre économique commun à tous ses membres avec une règle d'or : la concurrence doit y être libre et non faussée. Dans ce cadre, les associations sont soumises aux mêmes règles que les entreprises en l'absence de statut associatif spécifique au niveau européen. Ce double processus marque un recul de la subvention de fonctionnement au profit des appels à projet et appels d'offres, qui répondent aux règles de la concurrence » (Langlet, 2025, p. 6). Comme le souligne Viviane Tchernonog, ce redéploiement de l'intervention publique permet aux bailleurs « de formater l'action des associations et de l'articuler aux programmes d'action qu'ils mettent en place au niveau local » (2012, p. 16), et ce, même si le caractère singulier des biens et

services produits par les associations artistiques et culturelles les aide à résister à l'uniformisation des initiatives (Karpik, 2007).

À ces tensions financières s'ajoutent des obstacles opérationnels étroitement liés : 44 % des associations interrogées évoquent une difficulté à rendre visibles leurs projets ou actions et à dialoguer avec leurs partenaires financiers. 43 % mettent en cause la complexification administrative des démarches et autant déclarent des difficultés à rémunérer l'intégralité du travail effectué par les professionnel·les.

Ces cinq difficultés étaient déjà les plus citées dans l'enquête 2018. Elles forment un ensemble cohérent qui pointe le poids croissant des logiques de régulation publique concurrentielles, bureaucratiques et gestionnaires, qui s'exercent au détriment de la coconstruction politique et du dialogue en proximité.

Tab. 10 - Part des associations avec difficulté importante à financer leur fonctionnement par domaine et fonction principale

Opale, enquête associations culturelles employeuses 2025 (données 2023)

PATRIMOINE	57 %
LIVRE, LECTURE, ÉCRITURE	62 %
SPECTACLE VIVANT / Création	69 %
SPECTACLE VIVANT / Production	73 %
SPECTACLE VIVANT / Diffusion	62 %
SPECTACLE VIVANT / Accompagnement	61 %
SPECTACLE VIVANT / Éducation	57 %
SPECTACLE VIVANT	65 %
ARTS VISUELS	48 %
AUDIOVISUEL / Diffusion	49 %
AUDIOVISUEL / Éducation	59 %
AUDIOVISUEL	59 %
ÉDUCATION POPULAIRE	43 %
TRANSVERSAL	55 %
TOTAL	61 %

NB : Seuls les croisements entre domaines et fonctions représentant suffisamment d'associations répondantes ont été repris dans le tableau.

En amont et autour de la mise en circulation des œuvres : un travail invisible et partiellement rémunéré

La difficulté à rémunérer l'intégralité du travail effectué par les professionnel·les concerne 43 % des associations culturelles employeuses. Elle

concernait 52 % des organisations enquêtées en 2018. Rappelons à ce sujet que la part des

associations disposant d'un budget inférieur à 50 k€ est passée de 33 % en 2018 à 24 % en 2023. En effet, cette difficulté reflète un décalage persistant entre le volume réel de travail nécessaire au fonctionnement des structures et leurs capacités financières. Elle atteste d'un problème structurel particulièrement marqué dans les secteurs où le travail artistique et technique est intense, mais plus faiblement couvert par les moyens disponibles, conduisant fréquemment à un temps travaillé supérieur au temps rémunéré (Bayer et Offroy, 2006). Elle touche particulièrement les associations du spectacle vivant, où 50 % des structures la disent importante. Les niveaux les plus élevés s'observent dans les activités de production (57 %) et de création (56 %), qui mobilisent des équipes nombreuses, des compétences spécialisées et des charges de travail souvent supérieures aux volumes budgétés.

Tab. 11 - Part des associations avec difficulté importante à rémunérer l'intégralité du travail par domaine et fonction principale

Opale, enquête associations culturelles employeuses 2025 (données 2023)

PATRIMOINE	10 %
LIVRE, LECTURE, ÉCRITURE	39 %
SPECTACLE VIVANT / Création	56 %
SPECTACLE VIVANT / Production	57 %
SPECTACLE VIVANT / Diffusion	43 %
SPECTACLE VIVANT / Accompagnement	51 %
SPECTACLE VIVANT / Éducation	40 %
SPECTACLE VIVANT	50 %
ARTS VISUELS	25 %
AUDIOVISUEL / Diffusion	9 %
AUDIOVISUEL / Éducation	28 %
AUDIOVISUEL	17 %
ÉDUCATION POPULAIRE	28 %
TRANSVERSAL	37 %
TOTAL	43 %

NB : Seuls les croisements entre domaines et fonctions représentant suffisamment d'associations répondantes ont été repris dans le tableau.

▷ **Des associations qui semblent s'adapter avec une relative aisance aux phases de transitions**

À l'autre bout du spectre, certaines difficultés apparaissent nettement moins fréquentes pour les associations culturelles employeuses. C'est le cas de la difficulté à conduire son action en cohérence avec les enjeux de transition écologique, difficulté jugée importante par seulement 19 % des structures, ainsi que de la fidélisation des salarié·es (16 %) ou de la transmission du projet associatif aux nouveaux arrivant·es (12 %). De même, la recherche de possibilités d'échanges ou de coopération avec

d'autres associations n'est perçue comme une difficulté importante que par 12 % des structures répondantes. Près d'un quart à un tiers des associations ne se sentent d'ailleurs pas concernées par ces items.

La crise de la Covid-19 apparaît aussi comme un obstacle désormais relativement maîtrisé : seules 22 % des associations déclarent avoir encore des difficultés importantes à la surmonter en 2023.



ASSOCIATIONS
CULTURELLES
EMPLOYEUSES

BIBLIOGRAPHIE



Bibliographie

- John Baude, « Les associations culturelles », « Chiffres clés, statistiques culture », ministère de la Culture, DEPS, 2024, 69 pages.
- Véronique Bayer et Cécile Offroy, « Le Déni en jeu. Coopérations, tensions et souffrance au travail dans le monde du théâtre », mémoire de M2 recherche, université de Metz, 2006, 121 pages.
- Howard S. Becker, *Les Mondes de l'art*, Paris, Flammarion, « Champs Art », 2024 [1988], 384 pages.
- Marie-Christine Bordeaux, « La médiation culturelle : des dispositifs et des modèles toujours en tension », *L'Observatoire, la revue des politiques culturelles*, n° 51, hiver 2018, p. 5-8.
- Gaël Bouron et Bruno Colin, « Vers une meilleure connaissance des associations culturelles employeurs », Paris, Opale, 2008, 67 pages.
- Gaël Bouron et Bruno Colin, « Les Associations culturelles employeurs en France », Paris, Opale, 2008, 20 pages.
- Éric Cléron et Frédérique Patureau, « L'emploi salarié dans le secteur de la culture », *Culture chiffres*, vol. 1, n° 1, 2009, p. 1-8.
- Bruno Colin, Luc de Larminat, Priscilla Martin et Cécile Offroy, « Les associations culturelles employeuses en France (données 2018) », Paris, Opale, 2020, 58 pages.
- Commission nationale paritaire emploi formation, champ de l'audiovisuel, « Bilan d'activité 2023 », 2024 et « Bilan d'activité 2024 », 2025.
- Commission nationale paritaire emploi formation - Audiovisuel, « Champ de l'audiovisuel. Le portrait statistique. Données 2023 », 2024.
- Coordination des fédérations et associations de culture et de communication, « La culture citoyenne première victime de la situation budgétaire. 9^e baromètre flash de la Cofac », 2025, 15 pages.
- Valérie Deroin, « Approche statistique européenne de la culture. Synthèse des travaux européens ESSnet-Culture, 2009-2011 », *Culture études*, vol. 8, n° 8, 2011, p. 1-28.
- Valérie Deroin, « Emploi, bénévolat et financement des associations culturelles », *Culture chiffres*, 2014, 1, p. 1-12.
- Marie Gouyon et Frédérique Patureau, « Vingt ans d'évolution de l'emploi dans les professions culturelles (1991-2011) », *Culture chiffres*, 2014, 6, p. 1-24.
- Vincent Guillon, Samuel Périgois, Gabriel Vaillard et Frédérique Cassegrain, « Le baromètre 2025. Budgets et choix culturels des collectivités », Observatoire des politiques culturelles, 2025, 63 pages.
- Thibault Guilluy, « L'emploi intermittent dans le spectacle au cours de l'année 2023 », *Statistiques et indicateurs*, France Travail, janvier 2025, n° 25.002, 15 pages.
- Insee, « Enquête sur l'emploi, le chômage et l'inactivité 2023 », Paris, 2024.
- Insee, « Recensement 2022 de la population », Paris, 2025.
- Lucien Karpik, *L'Économie des singularités*, Paris, Gallimard, « Bibliothèque des sciences humaines », 2007, 384 pages.
- Marianne Langlet (coord.), « Entre marchandisation et démarchandisation : un monde associatif à la croisée des chemins », Paris, Observatoire citoyen de la marchandisation des associations, 2025, 128 pages.
- Luc de Larminat, Priscilla Martin et Cécile Offroy, « Les associations culturelles employeuses après la crise de la Covid-19 : un paysage contrasté qui tend à se polariser », Paris, Opale, 2025, 16 pages.
- Jean-Louis Laville, « L'économie sociale et solidaire : pour une sociologie des émergences », *Informations sociales*, vol. 199, n° 1, 2019, p. 52-60.
- Pierre-Michel Menger, *Portrait de l'artiste en travailleur. Métamorphoses du capitalisme*, Paris, Seuil, 2003, 96 pages.
- Observatoire : métiers du spectacle vivant, « Les employeurs et l'emploi dans le spectacle vivant. Données 2023 », CNPEF-SV, 2024, 60 pages.
- Observatoire des inégalités, « Peut-on justifier les inégalités de salaires ? », *Questions clés*, 26 décembre 2024.
- Ministère du Travail, « Le contrat de travail à durée indéterminée (CDI) », publié le 22 novembre 2006, mis à jour le 3 juillet 2025.
- Viviane Tchernonog, « Le secteur associatif et son financement », *Informations sociales*, 2012/4, n° 172, p. 11-18.
- Viviane Tchernonog et Lionel Prouteau (dir.), *Le Paysage associatif français. Mesures et évolutions*, Paris, Lefebvre Dalloz, hors-série « Juris associations », 2023, 360 pages.
- Carole Zavadski (dir.), « Dynamique employeurs dans le spectacle vivant : une croissance fragile », *Série : Chiffres clés*, CNPEF-SV, Observatoire : métiers du spectacle vivant, 2025, 11 pages.

RÉALISATION

- **Traitements et analyse** : Priscilla MARTIN (Opale), Cécile OFFROY (Opale & Université Sorbonne Paris Nord-IRIS-EHESS), avec la participation de Luc DE LARMINAT (Opale)
- **Appui à la coordination du projet** : équipe d'Opale
- **Correction** : Nicolas-Emmanuel GRANIER - **Création graphique** : Tina TICTONE

COMITÉ DE PILOTAGE

AFDAS (Jean CONDE, Béatrice DE FOURNOUX), **Caisse des Dépôts - Institut pour la Recherche** (Diane DE MARESCHAL), **COFAC**/Coordination des Fédérations et Associations de Culture et de Communication (Eva CAMPS, Louis MILLET), **DLA Saône et Loire**/Dispositif Local d'Accompagnement (Maud PELLISSIER), **Marie DUCELLIER** (chercheuse au LAP/Laboratoire d'Anthropologie Politique), **ESS France** (Steve LEWIS), **FEDELIMA**/Fédération des Lieux de Musiques Actuelles (Hyacinthe CHATAIGNE), **Laurent FRAISSE** (chercheur au LISE/Laboratoire Interdisciplinaire de Sociologie Économique), **France Active** (Maxime TRAQUELET), **Philippe HENRY** (chercheur retraité de l'Université Paris 8), **Hexopée** (David CLUZEAU, Anne-Claire DEVOGE, Antoine TREDEZ), **Le Pôle** (Magali ROBERTO), **Ministère de la Culture - DG DCER**/Direction générale de la démocratie culturelle, des enseignements, de la recherche et des territoires (Catherine GRAINDORGE), **Ministère de la Culture - DEPS**/Département des Études, de la Prospective et des Statistiques (Amandine SCHREIBER), **OPC**/Observatoire des Politiques Culturelles (Alice-Anne JEANDEL), **Collectif POPP**/Collectif Pour l'Observation Participative et Partagée (Guillaume LECHEVIN), **RNMA**/Réseau National des Maisons des Associations (Luciana RIBEIRO), **UFISC**/Union Fédérale d'Intervention des Structures Culturelles (Grégoire PATEAU), **Uninformation** (Élisa BRALEY, Audrey HERVOUËT)

Nous les remercions de leur participation.

L'enquête bénéficie du soutien financier du ministère de la Culture, de la Caisse des Dépôts, de l'Institut pour la Recherche de la Caisse des Dépôts, du ministère de l'Économie et des Finances, du Fonds Social Européen, de l'Afdas et d'Uninformation/Hexopée. Nous les remercions.

• • • • •



OPALE - POLE RESSOURCES CULTURE & ESS

Depuis 1988 l'association Opale soutient les initiatives artistiques et culturelles associatives qui développent une autre économie.

Au croisement de l'Économie Sociale et Solidaire (ESS), des arts et de la culture, de la recherche et des acteurs publics, Opale porte un pôle ressources Culture & ESS qui se décline autour de 4 fonctions :

- L'animation et la mise en réseau des acteurs de l'accompagnement, notamment à travers la mission de Centre de Ressources du Dispositif Local d'Accompagnement pour la culture - CRDLA Culture - en copilotage avec l'Ufisc et la Cofac (www.info-dla.fr)
- La production et l'édition d'études, de travaux de recherches, d'observations et de ressources sur le secteur associatif culturel
- L'information et l'orientation des porteur·euse·s de projets culturels et de leurs partenaires.
- La formation et l'accompagnement

www.opale.asso.fr

• • • • •

