



JUILLET 2025

opale DLA
» Culture & ESS «

LES ASSOCIATIONS CULTURELLES EMPLOYEUSES APRES LA CRISE DE LA COVID-19 : UN PAYSAGE CONTRASTE QUI TEND A SE POLARISER



www.opale.asso.fr



UN TRAVAIL REALISE AVEC LE SOUTIEN DE



MINISTÈRE
DE L'ÉCONOMIE,
DES FINANCES
ET DE LA SOUVERAINETÉ
INDUSTRIELLE ET NUMÉRIQUE



BANQUE des
TERRITOIRES



aFDas
DERNIER SECTEUR FORMATION



uniformation

HEXOPÉE
Créateurs de citoyenneté

ET EN PARTENARIAT AVEC



Coordination des Fédérations et Associations
de Culture et de Communication



LE DISPOSITIF LOCAL
D'ACCOMPAGNEMENT DE L'ESS



Les associations culturelles employeuses après la crise de la Covid-19 : un paysage contrasté qui tend à se polariser

En 2023, on estime à 1,2 million le nombre d'associations actives en France, dont près d'un quart (23 %) relèvent du champ culturel. Celui-ci représente autour de 300 000 associations culturelles¹, parmi lesquelles 14 % sont employeuses.

En 2024, Opale a mené la troisième édition de sa grande enquête nationale sur les associations culturelles employeuses². Entre les deux dernières éditions, portant respectivement sur des données 2018 et 2023, ces structures ont traversé une période particulièrement difficile, marquée par la crise sanitaire mondiale de 2020 et 2021, qui a durablement affecté les activités artistiques et culturelles. La comparaison de ces deux enquêtes permet ainsi de dresser un premier bilan de la situation des associations culturelles employeuses avant et après cette crise. Quelles ont été ses répercussions ? Quelles associations sont sorties ou entrées dans le champ employeur et combien ont disparu ou vu le jour ? Comment ont évolué leurs activités, leurs emplois et leurs modèles économiques ? Dans quel état de santé sont-elles pour affronter de nouvelles difficultés, parmi lesquelles le désengagement de l'État et de certaines collectivités du financement de la culture depuis 2024 ?

Pour répondre à ces questions, nous nous appuierons d'abord sur la comparaison des fichiers exhaustifs de la population mère³ des associations culturelles employeuses, tels qu'ils ont été construits par Opale début 2019 et fin 2023 en vue du redressement de l'enquête et selon une méthodologie identique. Puis nous analyserons l'évolution des activités, des emplois, du bénévolat et des ressources des associations culturelles employeuses en France entre les deux éditions.

¹ Le DEPS recensait 290 000 associations culturelles en 2018. En 2020, l'enquête *Paysage associatif* menée par Viviane Tchernonog et Lionel Prouteau, basée sur une nouvelle méthodologie, estimait que les associations culturelles représentaient 21 % des 1 370 000 associations existant en France, soit environ 288 000 structures. En 2023, selon Opale, leur nombre se situerait entre 273 000 et 320 000, en fonction du périmètre retenu pour définir le champ culturel. Quelle que soit la méthode utilisée, la part des associations culturelles dans l'ensemble du tissu associatif français demeure stable, oscillant entre 21 % et 23 %.

² Enquête en ligne ciblant les associations culturelles employeuses ayant salarié au moins une heure en 2023. La première enquête portait sur les données de 2007, la deuxième sur celles de 2018, avec un redressement fondé sur une population mère d'associations culturelles employeuses établie à partir de fichiers publics datant du début de l'année 2019. La dernière enquête concerne les données de 2023, redressées selon une population mère construite à partir de fichiers publics de fin 2023.

³ La population mère est la population sur laquelle porte l'enquête – dans notre cas, les associations culturelles employeuses – et dont est issu l'échantillon des associations qui y ont répondu.

Table des matières

État des lieux de la population des associations culturelles employeuses avant et après la crise de la Covid-19.....	3
Étude des sorties : 13 748 associations concernées	4
Étude des entrées : 11 392 associations concernées	5
Comparaison des populations mères des associations culturelles employeuses en 2019 et 2023	6
Une stabilité dans la répartition régionale	6
Un paysage polarisé entre associations sans permanent-e et associations bien dotées en ressources humaines	6
Une évolution contrastée du tissu associatif culturel employeur selon l'ancienneté	8
Comparaison des principaux résultats de l'enquête sur les associations culturelles employeuses entre 2019 et 2023	10
Des domaines d'activité stables, mais un recentrage sur les fonctions clés	10
Une augmentation des emplois en CDI et en CDDU révélatrice de la polarisation du champ	11
Une augmentation du budget moyen qui dissimule d'importantes disparités entre associations	12
Un modèle économique plutôt stable, malgré une baisse des ressources propres	13
Conclusion.....	14
Bibliographie	15

État des lieux de la population des associations culturelles employeuses avant et après la crise de la Covid-19

Le recueil des données de l'enquête nationale d'Opale sur les associations culturelles employeuses s'effectue via un **questionnaire en ligne** relayé majoritairement par les réseaux, fédérations et organisations professionnelles. Afin de redresser les données de l'enquête et de garantir sa **représentativité**, il est nécessaire de définir précisément le champ culturel associatif employeur, qui constitue la **population cible** (aussi appelée **population mère**) de l'étude. Comme aucun fichier officiel ne recense spécifiquement les associations culturelles employeuses en France, nous avons constitué nous-mêmes un fichier de référence des associations culturelles employeuses en croisant plusieurs sources publiques : le **répertoire national des associations (RNA)**, le **fichier SIRENE des unités légales** et la **table d'appartenance géographique** de l'INSEE. Le fichier ainsi obtenu constitue une liste relativement exhaustive des associations culturelles employeuses, c'est-à-dire :

- possédant un code d'activité culturelle (APE et/ou objet social RNA) ;
- repérées par l'INSEE comme employeuses.

La qualité d'employeur est ainsi définie à partir de deux variables cumulatives, présentes dans le fichier SIRENE des unités légales :

- Le **statut employeur** de l'association : il est mis à jour à chaque prise ou fin d'emploi, si bien qu'une association n'employant aucun salarié à la date d'extraction du fichier est marquée d'un statut non employeur, serait-ce temporairement.
- La **tranche d'effectif de l'année de référence** : elle est déterminée par l'INSEE d'après les effectifs salariés au 31 décembre de l'année de référence, en l'occurrence 2016 pour le fichier 2019 et 2020 pour le fichier 2023. Si une association a été employeuse au cours de l'année de référence, mais ne l'est plus à la date du 31 décembre, sa tranche d'effectif est nulle (0). Si une association n'existait pas encore au moment de l'année de référence, sa tranche d'effectif salarié est laissée vide par l'INSEE. En revanche, si une association n'a eu aucun salarié au cours de l'année de référence, elle est marquée non employeuse (NN).

Seules les associations ayant un statut employeur à la date de création du fichier et une tranche d'effectif chiffrée ou vide au 31 décembre de l'année de référence ont été intégrées au fichier des associations culturelles employeuses 2019 et 2023. Si la référence à l'année 2020 introduit un biais dans la construction de la population mère en vue du redressement des données 2023⁴, elle n'empêche pas de comparer deux fichiers constitués de manière identique, l'un avant la crise de la Covid-19 (2019) et l'autre après (2023), ce qui est l'objet de cette note.

Si nous avons identifié 40 356 associations culturelles employeuses début 2019, nous n'en recensons plus que 38 000 à la fin de l'année 2023. Cette diminution suggère une **baisse du nombre d'associations culturelles employeuses entre 2019 et 2023**, avec un solde négatif de 2 356 structures, soit 6 % du fichier 2019. **Cette diminution** pourrait s'expliquer par un biais lié à la construction du fichier, qui utilise l'année 2020 comme référence pour les tranches d'effectifs salariés. Elle **serait donc probablement moins marquée, voire inexistante, si une année moins atypique avait été prise en compte**. Les **sorties** correspondent aux associations qui ont **disparu**, sont devenues **inactives** ou ne sont **plus considérées comme employeuses** (statut non employeur et/ou aucun-e salarié-e sur toute l'année 2020, si existantes cette année-là), ou encore à celles qui, à la marge, **ne relèvent plus du champ culturel** selon leurs codes APE ou objet social RNA. À l'inverse, les **entrées** désignent les structures **nouvellement créées**, ou les associations jusque-là considérées non

⁴ En effet, certaines associations ont pu salarier ponctuellement en 2023 sans être reconnues comme employeuses au moment exact de l'extraction des données. Inversement, certaines associations n'ont employé aucun salarié en 2020 en raison de l'impact de la crise sanitaire sur leurs activités, mais sont redevenues employeuses depuis. Le critère des effectifs salariés au 31 décembre 2020 a par conséquent conduit à l'exclusion d'un nombre plus important d'associations en 2023 qu'en 2019. Dans le cadre du redressement de notre dernière enquête, il a donc été nécessaire de faire évoluer la construction de la population mère. Cependant, pour assurer la cohérence des comparaisons entre les populations mères de 2019 et 2023, nous avons conservé la version initiale du fichier dans le cadre de la présente note.

employeuses qui le sont **devenues** en 2023 — ainsi que, plus marginalement, celles qui ont **acquis un code culturel** leur permettant d’être désormais intégrées à notre champ d’analyse.

Étude des sorties : 13 748 associations concernées

Au total, **13 748** structures présentes dans le fichier de 2019 ne figurent plus dans celui de 2023.

Parmi elles :

- **2 685** associations ont **cessé leur activité**, d’après les données du fichier SIRENE, soit **7 % du fichier 2019** ;
- **10 959** associations sont **sorties du fichier des employeuses**, temporairement ou durablement, soit parce qu’elles n’ont pas de salarié·e à la date d’extraction du fichier (5 267), soit parce qu’elles n’ont eu aucun·e salarié·e au cours de l’année 2020 (5 692)⁵. Ces associations représentent **27 % du fichier 2019** ;
- **104** ont **changé de code APE** et ne détiennent plus de code d’activité culturelle (APE pu RNA).

Raisons de sorties du fichier de la population mère des associations culturelles employeuses entre 2019 et 2023

Sources : INSEE - SIRENE et RNA 2019 - 2023

Associations ayant cessé leur activité	2 685
Associations n’étant plus employeuses	10 959
Associations dont les codes d’activité ne sont plus culturels	104
Total sorties du fichier	13 748

En comparant la répartition des associations culturelles employeuses recensées dans le fichier 2019 (soit 40 356 structures) à celle des associations disparues (2 685) ou à l’ensemble des structures sorties du fichier entre 2019 et 2023 (13 748), on observe des profils similaires en termes d’activité (code APE), d’ancienneté (année de création) et de localisation (taille de l’unité urbaine et région). En revanche, des **écarts significatifs apparaissent sur le critère des effectifs salariés** au 31 décembre de l’année de référence. Les structures disparues ou sorties du fichier sont nettement plus souvent sans salarié·e à cette date, ce qui suggère l’absence de personnel permanent, et comptent beaucoup moins fréquemment 3 salarié·es ou plus, indicateur de structures plus solides en termes d’emplois.

Répartition des associations culturelles employeuses selon le nombre de salarié·es au 31/12 de l’année de référence

Sources : INSEE – SIRENE et RNA 2019 - 2023

	Population mère 2019 (année de rfce : 2016)	Associations ayant cessé leur activité depuis 2019 (année de rfce : 2020)	Toutes associations sorties du fichier depuis 2019 (année de rfce : 2020)
Sans salarié·e au 31/12	35 %	48 %	50 %
1 à 2 salarié·es au 31/12	44 %	42 %	40 %
3 salarié·es ou plus au 31/12	21 %	10 %	9 %

Ainsi, les associations disparues ou sorties du fichier sont **pour moitié des structures sans salarié·e permanent**⁶, alors que celles-ci ne représentaient qu’un tiers des associations culturelles employeuses en 2019. Outre les structures ayant cessé leur activité (7 % du fichier 2019), une part importante de ces associations a quitté la population mère car elles n’ont pas employé de salarié·e de

⁵ Cette sortie du fichier n’est pas une disparition.

⁶ Dans l’immense majorité des cas et à l’exception de quelques associations en cours de recrutement d’un salarié permanent à la date du 31/12.

toute l'année 2020 (14 %). Ce phénomène a logiquement touché davantage les petites structures, souvent plus fragiles, qui n'ont pas pu maintenir d'emploi salarié pendant cette année marquée par la crise sanitaire.

Étude des entrées : 11 392 associations concernées

Au total, **11 392** associations culturelles employeuses présentes dans le fichier 2023 n'apparaissaient pas dans celui de 2019.

Parmi elles :

- **5 967** ont été **créées** après l'extraction du précédent fichier, en mars 2019 ;
- **5 425** existaient déjà mais sont **devenues employeuses** entre-temps (au sens de nos critères cumulatifs), ou plus rarement, ont **acquis des codes d'activité culturels** entre les deux fichiers.

En comparant la répartition des associations culturelles employeuses du fichier 2023 avec celle des 11 392 entrées (dont 5 967 créations), on observe des similitudes en termes de localisation géographique (taille de l'aire d'attraction des villes). En revanche, la **répartition par activité** (code APE) **présente un écart marqué : près de 7 associations créées sur 10** relèvent du **spectacle vivant** (codes APE 90). Entre 2019 et 2023, la part des associations culturelles employeuses du spectacle vivant a ainsi progressé de **51 % à 55 %**, soit une hausse de 4 points. Cela montre que, malgré un contexte difficile, le domaine a continué à se renouveler et à dynamiser le champ culturel. À l'inverse, les associations dotées du **code APE généraliste 9499Z** (activités des organisations associatives) sont en net recul, passant de **22 % à 15 %**. Cette baisse s'explique par une attribution moins fréquente de ce code aux associations nouvellement créées, qui tendent à être identifiées plus clairement à un domaine d'action spécifique, comme le spectacle vivant, plutôt qu'à un positionnement associatif généraliste. Dans la mesure où c'est l'INSEE qui attribue d'office un code d'activité APE, il est possible qu'il s'agisse là tout simplement des effets d'une classification plus précise des nouvelles associations par l'INSEE.

Répartition des associations culturelles employeuses selon leur activité (code APE)

Sources : INSEE – SIRENE et RNA 2019 - 2023

	Population mère 2019 (année de rfce : 2016)	Population mère 2023 (année de rfce : 2020)	Associations créées depuis 2019 (année de rfce : 2020)	Toutes associations entrées au fichier depuis 2019 (année de rfce : 2020)
Codes 90 Spectacle vivant	51 %	55 %	71 %	60 %
Codes 94 Organisations asso.	22 %	15 %	9 %	16 %
Autres codes APE	27 %	30 %	20 %	24 %

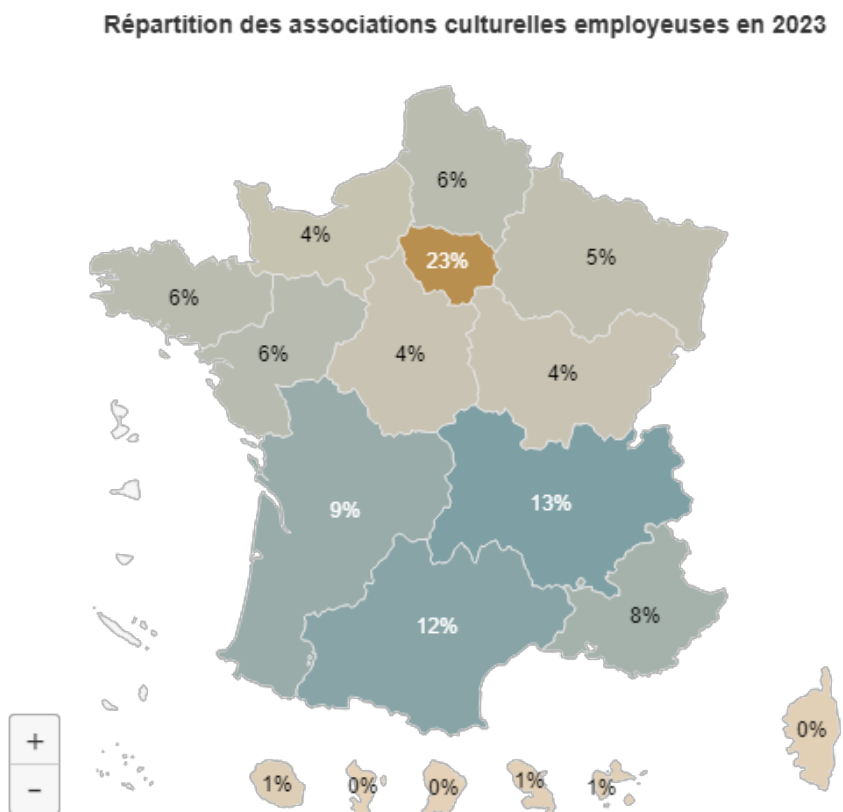
À RETENIR :

- ➔ **Poids des associations-culturelles** : en 2023, environ 23 % des associations françaises sont culturelles (soit près de 300 000) ; parmi elles, 14 % emploient des salariés.
- ➔ **Tendance à la baisse liée à l'année de référence du fichier** : le nombre d'associations culturelles employeuses a diminué entre 2019 et 2023 de 6 %. Cette diminution tient en grande partie au fait que près de 6 000 associations (14 %) sont sorties du fichier car elles n'ont employé aucun-e salarié-e en 2020, année de référence pour la tranche d'effectif, en raison de la crise sanitaire.
- ➔ **Profil des structures sorties du fichier mère** : La moitié des associations sorties du fichier sont des structures de petite taille, sans salarié permanent.
- ➔ **Nouvelles créations** : parmi les associations culturelles employeuses créées entre 2019 et 2023, la majorité (7 sur 10) œuvrent dans le spectacle vivant.

Comparaison des populations mères des associations culturelles employeuses en 2019 et 2023

Une stabilité dans la répartition régionale

La répartition territoriale des associations culturelles employeuses reste inchangée entre 2019 et 2023. Cela suggère que la localisation régionale du siège social n’a pas eu d’influence significative sur les dynamiques de création, de disparition ou de transition vers ou hors de l’emploi. Autrement dit, si la crise sanitaire de 2020 a pu affecter le secteur, son impact ne s’est pas traduit par des disparités régionales.



Un paysage polarisé entre associations sans permanent·e et associations bien dotées en ressources humaines

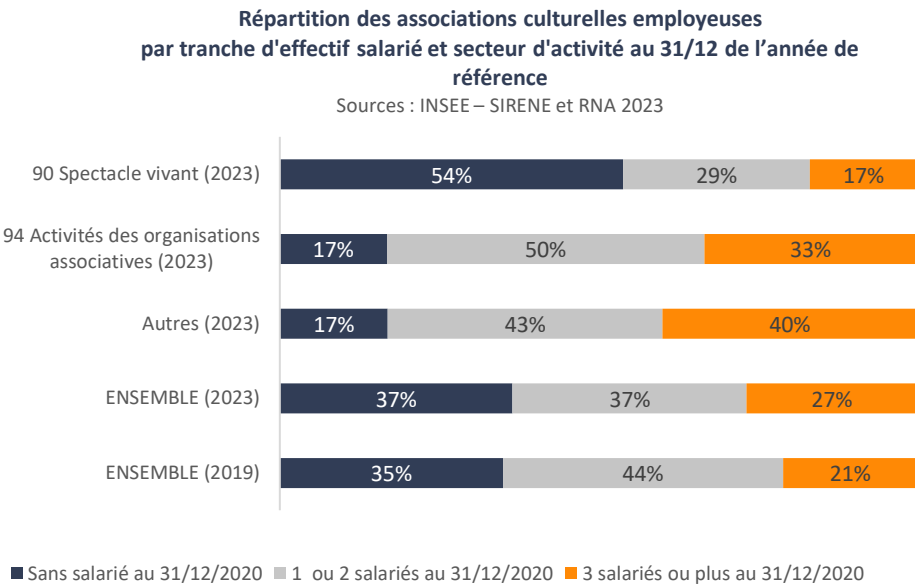
Répartition des associations culturelles employeuses selon leur tranche d’effectif salarié au 31/12 de l’année de référence
Sources : Insee – Sirene et RNA 2019 – 2023

NB : Année de référence : 2016 pour le fichier 2019 2020 pour le fichier 2023	Population mère 2019	Population mère 2023
Sans salarié·e	35 %	37 %
1 ou 2 salarié·es	44 %	37 %
3 salarié·es ou plus	21 %	27 %
Total	100 %	100 %
Nombre d'associations	40 356	38 000

L'évolution de la structure de l'emploi dans les associations culturelles entre 2019 et 2023 se caractérise par les éléments suivants :

1. Une stabilité apparente des associations sans salarié-e permanent

La part des associations culturelles employeuses ne comptant aucun·e salarié·e au 31 décembre de l'année de référence reste quasi inchangée entre 2019 et 2023, passant de 35 % à 37 %. Cette stabilité n'est qu'apparente. Elle s'explique par l'arrivée dans cette tranche de nouvelles structures et d'associations précédemment non employeuses. Les nouvelles entités, généralement de petite taille, ont ainsi partiellement compensé les effets de la crise sanitaire, qui a entraîné la disparition ou la sortie de l'emploi de nombreuses autres associations de profil similaire, notamment dans le secteur du spectacle vivant. En effet, 78 % des associations employeuses sans salarié·e au 31/12/2020 (et donc probablement sans personnel permanent) relèvent des codes APE 90 relatifs au spectacle vivant. Plus globalement, ces codes APE regroupent une majorité d'associations faiblement dotées en effectifs : 54 % des structures y sont sans salarié·e au 31/12/2020 et 83 % comptent moins de 3 salarié·es à cette date (contre 73 % de l'ensemble). On retrouve ici les caractéristiques d'atomisation, de dispersion et de précarité de l'emploi dans le spectacle vivant.



**Répartition des associations culturelles employeuses
par secteur d'activité et tranche d'effectif salarié au 31/12/2020**

Sources : INSEE – SIRENE et RNA 2023

	Sans salarié·e au 31/12/2020	1 ou 2 salarié·es au 31/12/2020	3 salarié·es ou plus au 31/12/2020
90 Spectacle vivant	78 %	42 %	33 %
94 Organisations associatives	7 %	19 %	18 %
Autres codes APE	15 %	38 %	49 %
Total général	100 %	100 %	100%

2. Un recul marqué des petites structures employeuses (1 à 2 salarié·es)

La part des associations employant entre 1 et 2 salarié·es est passée de 44 % à 37 %, correspondant à une différence de 3 700 structures environ. Les créations récentes, majoritairement sans salarié·es permanents, n'ont pas suffi à compenser les disparitions ou les sorties de l'emploi dans cette tranche, qui semble avoir été la plus fragilisée par les effets de la crise sanitaire.

3. Une hausse des structures plus dotées en personnel (3 salarié·es ou plus)

À l'inverse, la part des associations comptant 3 salarié·es ou plus a progressé, passant de 21 % à 27 %, soit une différence d'environ 1 800 structures. Cela traduit un renforcement de l'activité ou des effectifs des associations les plus professionnalisées, parmi lesquelles une partie des petites associations d'1 à 2 salarié·es ayant atteint la tranche supérieure.

Ainsi, concernant l'emploi, le paysage associatif culturel se structure désormais entre, d'une part, des associations sans personnel permanent, souvent issues du spectacle vivant, et d'autre part, des structures plus solides et mieux dotées en ressources humaines, traduisant une **dynamique polarisée entre fragilisation et consolidation**.

Une évolution contrastée du tissu associatif culturel employeur selon l'ancienneté

Répartition des associations culturelles employeuses en 2019 et 2023
selon leur ancienneté

Sources : INSEE – SIRENE et RNA 2019 - 2023

	Population mère 2019	Population mère 2023
Moins de 10 ans	32 %	33 %
De 10 à moins de 20 ans	32 %	27 %
20 ans et plus	36 %	40 %
Total	100 %	100 %
Nombre d'associations	40 356	38 000

La comparaison des données de 2019 et 2023 au prisme de l'ancienneté des associations recoupe un certain nombre d'observations faites quant à l'emploi :

1. Une constance des jeunes associations (moins de 10 ans)

Le nombre et la part des associations récentes, créées depuis moins de 10 ans, restent stables, passant de 32 % à 33 % (entre 12 500 et 13 000 structures), ce qui suggère que les dynamiques de création sont restées soutenues, malgré la crise. Les nouvelles associations ont continué à émerger à un rythme équivalent voire légèrement supérieur à celui des périodes précédentes et ont pu compenser la sortie du fichier de 6 350 associations de la même tranche liée à la crise (soit 16 % du fichier 2019).

2. Un repli des structures intermédiaires de 10 à moins de 20 ans d'existence

La part des associations culturelles employeuses âgées de 10 ans à moins de 20 ans baisse quant à elle de 32 % à 27 %, équivalant à une différence de 2 600 structures environ, ce qui reflète une vulnérabilité réelle des associations de maturité intermédiaire face à la crise, mais moindre que celle des associations plus jeunes.

3. Une légère progression des structures anciennes (20 ans ou plus)

La part d'associations employeuses existant depuis 20 ans ou plus est passée de 36 % à 40 %, mais cette différence est peu significative : elle correspond en réalité à moins de 700 associations en plus dans cette catégorie. Autrement dit, les structures les plus anciennes, mieux pourvues en ressources, en réseaux et en capacités d'adaptation, sont parvenues à mobiliser les aides spécifiques et les mesures d'exception et à se maintenir en période de crise.

Ainsi, le tissu des associations culturelles employeuses confirme la solidité des structures anciennes, indique une fragilisation relative des associations âgées de 10 à 20 ans, et montre que la dynamique de renouvellement demeure active chez les plus jeunes, malgré les difficultés récentes dont elles ont été les premières à pâtir.

À RETENIR :

- Aucune **région** ne se distingue par une évolution particulière du tissu associatif culturel employeur.
- **Les associations les plus jeunes et sans salarié·e permanent** ont souffert de la crise, mais la dynamique des créations, toujours vivace, compense les pertes importantes qu'elles ont subi.
- **Les associations de petite taille** (1 à 2 salarié·es) **et de maturité intermédiaire** (10 à 20 ans d'ancienneté) sont en recul.
- **Les associations mieux dotées en emplois** (3 salarié·es et plus) et **les plus anciennes** (20 ans et plus) sont celles qui ont le mieux résisté aux effets délétères de la crise sanitaire.

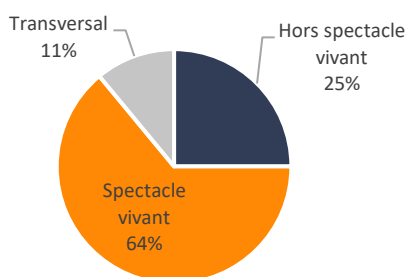
Comparaison des principaux résultats de l'enquête sur les associations culturelles employeuses entre 2019 et 2023

Dans cette section, nous comparons certains résultats de l'enquête d'Opale 2018 (population mère 2019) avec les premiers résultats de l'enquête 2023, redressés selon la même méthodologie. Pour les raisons évoquées plus haut, les résultats définitifs de l'enquête 2023 seront détaillés à partir d'une population mère corrigée, dont la constitution diffère de la méthode utilisée ici et en 2019, et pourront donc présenter quelques écarts avec les chiffres exposés ci-après.

Des domaines d'activité stables, mais un recentrage sur les fonctions clés

Domaine principal des associations culturelles employeuses en 2023

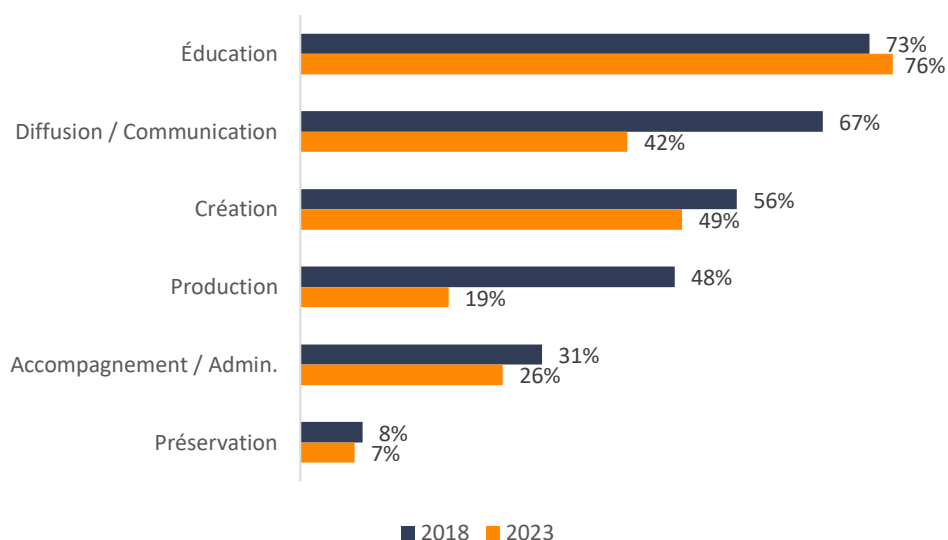
Source : Associations culturelles employeuses - Opale



En 2023, les associations culturelles restent majoritairement rattachées au domaine du spectacle vivant : 64 % contre 63 % en 2018. Alors qu'elles sont 55 % à avoir un code APE dans le domaine du spectacle vivant, elles sont 9 % de plus à déclarer une activité principale dans ce domaine.

Fonctions multiples exercées par les associations culturelles employeuses en 2018 et 2023

Source : Associations culturelles employeuses - Opale



Les associations culturelles employeuses sont des structures qui développent souvent plusieurs fonctions dans le cadre de leurs activités. En moyenne sur **2,8 fonctions en 2018**, leur plurifonctionnalité est descendue à **2,2 fonctions en 2023**, parmi les 6 définies par EssNet-Culture (création, production, diffusion, éducation, administration et préservation). Cette évolution s'accompagne d'un **recentrage sur les fonctions les plus structurantes**. **L'éducation**, seule fonction en hausse, est désormais largement priorisée et progresse de 3 points, bien qu'elle concerne un nombre stable d'associations entre 2018 et 2023 (environ 29 000). Elle est exercée par les trois-quarts des structures (76 %), ce qui confirme la tendance forte à la généralisation de l'éducation artistique et culturelle, impulsée par les politiques publiques. La part de la **création** diminue quant à elle parmi les fonctions multiples, mais elle est toujours très présente (près de la moitié des associations concernées) et davantage portée comme fonction principale que secondaire.

À l'inverse, des fonctions intermédiaires ou supports comme la diffusion, la production ou l'accompagnement administratif sont moins souvent sélectionnées par les répondant·es. La **diffusion** recule fortement, perdant 25 points et passant sous la barre des 50 %, ce qui peut correspondre à un recentrage des associations sur des fonctions plus identifiables ou valorisées, comme la création et l'éducation, mais aussi refléter la disparition d'une partie des associations de diffusion, dont on sait qu'elles ont considérablement souffert de la limitation de leur activité au plus fort de la crise sanitaire, puis de ses effets différés sur la fréquentation des publics. La **production** connaît un recul encore plus marqué, chutant de 48 % à 19 %, ce qui suggère qu'elle n'est pas revendiquée comme fonction distincte, mais souvent absorbée dans la création ou la diffusion. **L'accompagnement-administration** baisse légèrement (-5 points), ce qui traduit une visibilité toujours réduite de cette fonction, malgré son rôle structurant pour le champ culturel associatif. Enfin, la **préservation** patrimoniale ou archivistique reste une fonction marginale, mais stable.

Une augmentation des emplois en CDI et en CDDU révélatrice de la polarisation du champ

Évolution de l'emploi salarié ou rémunéré dans les associations culturelles employeuses
entre 2019 et 2023

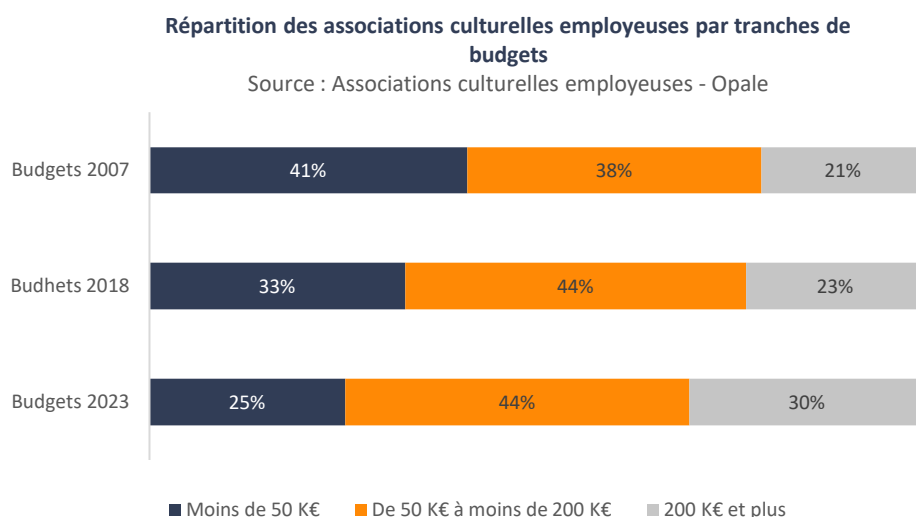
Source : Associations culturelles employeuses - Opale

Type de contrat	Moyenne (2018)	Médiane (2018)	Moyenne (2023)	Médiane (2023)	Moyenne d'ETP	Moyenne d'ETP	Évolution observée
CDI	2,3	1	4,2	1	0,8	0,7	Hausse significative des CDI en moyenne
CDD	1,8	0	1,7	0	0,5	0,5	Situation globalement stable, ETP stable
CDDU	12,3	2	14,9	2	-	-	Augmentation des contrats CDDU en moyenne
Non salarié·es	1,2	0	2,8	0	-	-	Forte augmentation des travailleur·ses non salariés en moyenne

Entre 2018 et 2023, la médiane reste stable pour tous les types de contrats, ce qui signifie qu'une majorité d'associations ont conservé des effectifs similaires. En revanche, la hausse du nombre moyen de **CDI**, de **CDDU** et de **contrats d'externalisation** confiés à des travailleur·ses non salariés indique que certaines structures utilisent davantage ces contrats qu'en 2018, ce qui tire leurs moyennes vers le haut. Le nombre moyen de CDI passe ainsi de 2,3 à 4,2, témoignant de la disparition de structures de petite et moyenne taille au profit de structures de plus grande ampleur. Parallèlement, le recours à des contrats courts et peu sécurisés (CDDU et prestations externalisées) indique une tendance accrue à la précarisation de certain·es professionnel·les, notamment dans le spectacle vivant, où se concentrent la majorité des associations culturelles employeuses créées entre 2019 et 2023.

Le **nombre moyen de bénévoles** a quant à lui continué à progresser entre 2018 et 2023, passant d'une moyenne de 23 à 28 bénévoles (dirigeant-es et non dirigeant-es) par association. Là encore, ce résultat est significatif de la montée en puissance des associations les plus importantes. L'enquête Opale 2018 avait montré à ce sujet que, contrairement aux idées reçues, les associations les mieux dotées budgétairement et les plus professionnalisées comptaient jusqu'à 6 fois plus de bénévoles que les associations les plus modestes. Pour autant, 14 % seulement des associations culturelles employeuses (ACE) déclarent que le volume d'heures de travail bénévole dépasse largement celui des heures réalisées par leurs salarié-es et collaborateur-rices rémunérés, alors que cette situation concernait 19 % des ACE en 2018. Le **volume d'heures bénévoles** tend ainsi à régresser au regard du volume d'heures salariées ou rémunérées. On peut relier ce résultat à la persistance des effets de la crise sanitaire en 2023. Les enquêtes récentes de [Recherches & Solidarités](#) indiquent ainsi que la part de Français-es donnant bénévolement de leur temps à une ou plusieurs associations au moins une fois par semaine a diminué avec la crise, passant de 10 % en 2019 à 9 % en 2023, pour finalement remonter à 11 % en 2025.

Une augmentation du budget moyen qui dissimule d'importantes disparités entre associations



Lorsqu'on observe l'évolution des associations culturelles employeuses selon leurs tranches budgétaires depuis 2008, on constate une **progression continue des structures aux budgets les plus élevés, tandis que celles disposant de moyens plus modestes régressent**. L'écart se creuse encore davantage en 2023, en raison notamment de la disparition ou de la sortie du champ employeur d'un grand nombre de petites structures. Cette dynamique se traduit clairement dans les données financières : le budget médian des associations culturelles employeuses est passé de 81 000 € en 2019 à 118 000 € en 2023, et le budget moyen de 170 000 € à 254 000 € sur la même période⁷. Ces hausses significatives attestent de l'augmentation du poids des structures à plus hauts budgets dans le paysage associatif culturel employeur, qui sont également les structures pour qui le budget moyen a le plus augmenté ces dernières années.

⁷ Les montants moyens et médians de 2023 pourront être révisés à la baisse pour la sortie définitive de l'enquête, suite à la pondération de certains budgets de très grandes structures dont l'activité n'est pas exclusivement culturelle.

Ce glissement vers le haut s'accompagne d'une transformation plus profonde du tissu associatif culturel employeur : un affaiblissement des petites structures, fragilisées par des financements instables, une complexité administrative croissante et les conséquences de la crise sanitaire, et en parallèle, une montée en puissance des structures les plus solides financièrement, mieux outillées pour résister et se développer. Cette évolution interroge sur les conditions d'entrée, de maintien et de sortie dans l'emploi associatif culturel et souligne l'importance de politiques publiques différenciées, capables de soutenir à la fois l'émergence de nouveaux projets et la pérennisation des structures existantes, tenant compte des disparités de moyens et de structuration entre les associations et selon les territoires.

Un modèle économique plutôt stable, malgré une baisse des ressources propres

Entre 2018 et 2023, la répartition des ressources des associations culturelles employeuses reste globalement stable, sans transformation majeure de leur modèle économique. Cependant, quelques évolutions notables se dessinent. Les recettes d'activités, qui constituaient la principale source de financement en 2018 (50 %), reculent légèrement pour représenter 46 % du budget en 2023. Cette baisse peut refléter une reprise incomplète, après la crise sanitaire, des activités génératrices de revenus reposant sur la contribution d'usager-es et de participant-es (billetterie, ateliers, ventes de prestations...), révélant la fragilité des modèles fondés sur l'autofinancement. L'association des professionnel·les de l'administration du spectacle (LAPAS), dans son étude 2025 sur l'impact de la crise sur la création, la diffusion et l'emploi dans les compagnies, conclut à une baisse cumulée de 45 % des perspectives de diffusion des spectacles sur les deux dernières saisons. Les subventions publiques, quant à elles, progressent légèrement de 36 % à 39 % en 2023 et conservent une place plus centrale dans les budgets. Dans ce contexte, les baisses de subventions annoncées ou redoutées en 2024, 2025 et 2026 pourraient avoir un impact significatif sur l'activité de nombreuses associations culturelles employeuses, en particulier celles qui s'avèrent déjà fragilisées. Cela appelle à une vigilance renforcée quant à l'autonomie financière des structures et au besoin d'anticiper les conséquences d'éventuelles baisses de subventions à venir.

Répartition des ressources
des associations culturelles employeuses en 2019 et 2023
Source : enquête Opale sur les associations culturelles employeuses

	2019	2023
Cotisations	7 %	8 %
Recettes d'activités	50 %	46 %
Subventions publiques	36 %	39 %
Aides à l'emploi	2 %	3 %
Dons, mécénat	5 %	2 %
Autres ressources	<1 %	2 %
Ensemble	100 %	100 %

À RETENIR :

- ➔ Bien que les associations culturelles employeuses restent souvent sur de multiples fonctions, elles exercent moins de fonctions en parallèle (de 2,8 en 2018 à 2,2 en moyenne en 2023), avec un **recentrage marqué sur les fonctions structurantes comme l'éducation artistique et la création**.
- ➔ Les petites structures reculent, tandis que les plus grosses se renforcent, entraînant une **hausse du budget moyen** (de 170 000 € à 254 000 €) entre 2018 et 2023.
- ➔ Le modèle économique reste stable, mais le niveau des **recettes d'activités** (46 %) n'a pas retrouvé son niveau d'avant la crise sanitaire (50 %).

Conclusion

Entre 2019 et 2023, le tissu des associations culturelles employeuses a évolué sous l'effet conjugué de la crise sanitaire et de dynamiques structurelles. Le nombre total d'associations a diminué, en particulier les plus petites, jeunes et sans personnel permanent, tandis que les plus grandes, déjà anciennes, se sont renforcées, contribuant à une hausse du budget moyen. Dans ce paysage de plus en plus polarisé, le renouvellement reste actif. Les nouvelles associations, majoritairement spécialisées dans le spectacle vivant, compensent en partie les disparitions, ce qui témoigne à la fois de la résilience et de la vulnérabilité du secteur. En effet, si le modèle économique reste relativement stable, le recul des recettes propres appelle à des soutiens différenciés et adaptés aux structures et aux territoires les plus fragilisés.

Bibliographie

- John Baude, *Les associations culturelles*, DEPS Ministère de la Culture, 2024, 30 p.
- Cécile Bazin, Marie Duros, Pascal Dreyer, Jacques Malet, *La France bénévole*, 18^{ème} édition, Recherche & Solidarité, 2023, 48 p.
- Cécile Bazin, Marie Duros, Pascal Dreyer, Jacques Malet, *La France bénévole*, 19^{ème} édition, Recherche & Solidarité, 2024, 71 p.
- Cécile Bazin, Marie Duros, Pascal Dreyer, Jacques Malet, *La France bénévole*, 20^{ème} édition, Recherche & Solidarité, 2025, 35 p.
- Gaël Bouron, Bruno Colin, *Vers une meilleure connaissance des associations culturelles employeurs*, Opale, 2008, 67 p.
- LAPAS, « Impact de la crise sur la réalité des équipes artistiques et administratives : création, diffusion, emploi », *Communiqué de presse du 15 juillet 2025*, 4 p.
- Priscilla Martin, Cécile Offroy, *Les associations culturelles employeuses en France*, Opale, 2020, 58 p.
- Viviane Tchernonog, Lionel Prouteau, *Le paysage associatif français. Mesures et évolutions*, 3^{ème} édition, Dalloz Juris Associations, 2019, 372 p.

RÉALISATION

Réalisation : Priscilla MARTIN, Cécile OFFROY, Luc DE LARMINAT
(Opale/CRDLA Culture)

© Les informations présentées dans ce document sont sous licence Creative Commons. Par la présente licence (BY NC SA), Opale autorise l'exploitation de ces contenus à des fins non commerciales, ainsi que la création d'œuvres dérivées, sous réserve d'en citer l'auteur « Opale » et à condition qu'ils soient distribués sous une licence identique à celle-ci

OPALE

• PÔLE RESSOURCES CULTURE & ESS • CENTRE DE RESSOURCES CULTURE POUR LE DLA

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 – ainsi que leur diffusion sur le site www.opale.asso.fr
- L'information et l'orientation des porteur·euse·s de projets culturels et de leurs partenaires.
- La formation et l'accompagnement

LE DLA, UN DISPOSITIF D'ACCOMPAGNEMENT AUX STRUCTURES D'UTILITÉ SOCIALE OUVERT AU SECTEUR CULTUREL

Créé en 2004 par l'État et la Caisse des dépôts, le dispositif local d'accompagnement (DLA) a pour objectif de soutenir les structures qui mettent en place des activités et des services reconnus d'utilité sociale sur leur territoire : associations loi 1901, structures coopératives, structures d'insertion par l'activité économique, etc.

Les objectifs du DLA sont d'accueillir, d'informer et de conseiller les structures employeuses afin de les soutenir dans le (re)développement du projet associatif, la pérennisation des emplois, la consolidation du modèle économique, les stratégies partenariales ou l'organisation interne.

Plus de 15 000 structures culturelles ont bénéficié de l'intervention d'un·e consultant·e depuis le début du DLA, ce secteur étant ainsi l'un des premiers accompagnés par ce dispositif généraliste.

Pour en savoir plus :

- Le site dédié au DLA : www.info-dla.fr
- La rubrique DLA sur le site d'Opale : www.opale.asso.fr