



# LA FRANCE ASSOCIATIVE EN MOUVEMENT

9<sup>ème</sup> édition - Octobre 2011

Cécile BAZIN – Jacques MALET

Préface de Roger SUE

Cette étude annuelle a été réalisée avec le soutien de la



## PREFACE

### ALERTE !

*Alerte 1994 : nom de baptême d'un important collectif inter associatif de réflexion et de lutte contre la précarité, la pauvreté et l'exclusion. Alerte 2011 : ce sont les acteurs de la lutte eux-mêmes qui semblent directement touchés, laissant présager une aggravation du sort des populations les plus faibles. Ce que l'on pressentait du désengagement des pouvoirs publics dans certains secteurs, ajouté à la morosité ambiante, commence à faire sentir ses effets délétères sur le mouvement associatif dans son ensemble.*

*La 9<sup>ème</sup> livraison de la "France associative en mouvement" en fixe les repères sensibles : essoufflement de la création de nouvelles associations, indicateur névralgique de la réactivité de la société civile ; contraction de l'emploi (26 000 postes perdus depuis la fin de l'été 2010), alors que la vitalité de la création d'emploi dans le secteur associatif avait contribué à amortir le choc d'un sous-emploi chronique; moral en berne des responsables associatifs qui ne se disent plus si sûrs de leurs projets et craignent manifestement pour l'avenir.*

*Pour la première fois depuis plusieurs décennies, tous les indices d'une inversion de tendance, et peut-être d'un vrai retournement de l'élan associatif, semblent réunis chez ceux qui s'efforcent encore de maintenir les cadres souvent invisibles d'un vivre ensemble, dans une situation économique et sociale particulièrement dégradée. Le fatalisme gagne les esprits et l'exception associative finirait par plier devant les marchés et les déficits publics. Ce serait de bien mauvais augure pour au moins trois bonnes raisons.*

*Tout d'abord, plus la conjoncture se détériore et plus les associations sont indispensables et doivent être fortes. En amont, par la prévention, les services aux personnes et les actions de réinsertion au plus près du public. En aval, par le soutien et l'accompagnement de populations toujours plus nombreuses qui vivent en dessous du seuil de pauvreté, quand elles ne se retrouvent pas aussi dans la rue.*

*Ensuite, faire des économies sur le social, c'est non seulement se tromper de combat, mais aussi se tromper d'histoire. Le "social" est aujourd'hui au cœur de notre développement : santé, éducation, environnement, réseaux sociaux sont en pleine expansion et préparent la croissance de demain. Les développer plutôt que les étrangler suppose que face aux limites des pouvoirs publics et des marchés, la société civile, avec les associations en première ligne, soit plus impliquée dans la production de biens communs aussi fondamentaux.*

*Enfin, ni les entreprises ni les marchés ne prospéreront sur un champ de ruines. Dans une économie de plus en plus immatérielle, la ressource humaine s'impose comme le vrai capital, de l'aveu même des chefs d'entreprise. Il ne serait pas incongru qu'ils participent mieux à son entretien, comme il ne serait pas anormal que l'État vienne en aide de préférence à ceux qui en ont le plus besoin. Mais il faut comprendre le pessimisme ambiant du monde associatif à l'heure des grands choix démocratiques, en l'absence de parole politique qui éclaire leur avenir.*

**ROGER SUE**

Sociologue, professeur à l'Université Paris V Descartes<sup>1</sup>  
Président du comité d'experts de R&S

---

<sup>1</sup> Chercheur au Centre d'étude et de recherche sur les liens sociaux (CERLIS - CNRS). Son dernier ouvrage « *Sommes-nous vraiment prêts à changer ? Le social au cœur de l'économie* », publié aux éditions LLL Les Liens qui Libèrent est sorti en septembre 2011.

## INTRODUCTION

### Quelques clés de lecture...

Nous avons plus que jamais conscience de jouer notre rôle, et l'un des points forts de notre Projet Associatif : *observer avec soin et continuité le contexte et l'horizon du secteur associatif français*. Pour la neuvième année consécutive, ce travail collectif <sup>(2)</sup> est ainsi mis à la disposition des acteurs concernés, mais aussi, cette année plus que jamais, à la disposition des décideurs. Parce que le bilan est cette fois très préoccupant et parce que des échéances nationales importantes approchent, deux éléments majeurs doivent guider la lecture de cette publication.

Comme l'indique Roger SUE dans sa préface, « plus la conjoncture se détériore et plus les associations sont indispensables et doivent être fortes », et les Français ne s'y trompent pas. Déjà en 2007, non seulement 89% d'entre eux leur faisaient confiance, mais 58% attendaient d'elles qu'elles proposent des solutions pour l'intérêt général<sup>(3)</sup>. Tout récemment, dans une proportion de 79%, ils ont affirmé que les associations participent à véhiculer des valeurs positives pour la société française. <sup>(4)</sup> Sur la seule question du « pouvoir d'achat pour l'avenir », les Français sont 46% à ne faire confiance à personne, et certainement pas aux acteurs politiques et économiques, quels qu'ils soient. Les acteurs jugés les plus crédibles – très relativement – sont pour 20% des Français... les associations de consommateurs <sup>(5)</sup> ...

Nous avons toujours démontré que tout moyen financier accordé à une association, fait l'objet d'un effet de levier (dans une proportion variant au moins entre 2 et 3), grâce au prolongement de ces moyens par don de temps gratuit qu'offrent les bénévoles. Investir en direction d'une association, que ce soit au niveau de l'Etat ou des collectivités territoriales, ou que ce soit par un acteur privé (entreprise, donateur...), c'est assurément lui permettre de mettre en œuvre des moyens d'actions ainsi démultipliés. Et l'inverse se vérifie tout autant.

Cela méritait d'être rappelé ici, à la fois pour que le lecteur prenne la dimension des trois chapitres qui vont suivre. Et aussi pour que les décideurs ne puissent pas dire qu'ils ne savaient pas.

Ces trois chapitres sont, cette année encore, successivement consacrés aux associations qui ont vu le jour au cours de la dernière année, au suivi de l'emploi associatif, jusqu'au deuxième trimestre 2011, et à l'opinion des responsables associatifs, auxquels nous donnons la parole chaque année.

Cécile BAZIN – Jacques MALET <sup>(6)</sup>

---

<sup>2</sup> Notamment en lien étroit avec un Comité d'experts composé de 40 experts.

<sup>3</sup> Enquête FONDA-CEVIPOF – 2007.

<sup>4</sup> Enquête Harris Interactive pour Tilder et l'institut Montaigne – 30-31 mai 2011.

<sup>5</sup> Enquête Viavoice pour *Les Echos* et *France Info*. Publiée le 5 octobre 2011.

<sup>6</sup> Respectivement Directrice et Président fondateurs de l'association Recherches & Solidarités.

# SOMMAIRE

PREFACE DE ROGER SUE.....	2
INTRODUCTION.....	3
<b>PREMIERE PARTIE : LE BILAN DES CREATIONS.....</b>	<b>6</b>
1 – COUP D’ARRET A LA DYNAMIQUE DE CREATION CONFIRME EN 2011 .....	6
2 – LES CREATIONS DANS LES DEPARTEMENTS .....	8
3 – LES OBJETS DES CREATIONS : QUATRE ANNEES ET TROIS AXES D’OBSERVATION .....	9
A - BILAN DES CREATIONS EN QUATRE ANS.....	10
B - QUELQUES SIGNES D’EVOLUTION.....	12
C - QUELLES DOMINANTES DANS LES REGIONS ? .....	13
4 – COMBIEN D’ASSOCIATIONS EN ACTIVITE AUJOURD’HUI ? .....	14
<b>DEUXIEME PARTIE : LE BILAN DE L’EMPLOI EN 2010 .....</b>	<b>15</b>
AVANT-PROPOS D’ALAIN GUBIAN.....	15
1 – LE SECTEUR ASSOCIATIF, COMPOSANTE ESSENTIELLE DE L’ECONOMIE SOCIALE .....	16
A – LES CONTOURS DE L’ECONOMIE SOCIALE EN 2010 .....	16
B - LA PART IMPORTANTE DES ASSOCIATIONS .....	16
C – UNE BONNE MAITRISE DE LA REALITE DE L’EMPLOI ASSOCIATIF .....	16
2 – LES ASSOCIATIONS : EVOLUTIONS DEPUIS 2000 ET CHIFFRES CLEFS EN 2010.....	17
A – UNE FORTE AUGMENTATION DU NOMBRE DES EMPLOYEURS ASSOCIATIFS .....	17
B - UNE CROISSANCE CONFIRMEE EN MATIERE D’EMPLOI .....	17
C - LA DELICATE MESURE DU TEMPS TRAVAILLE .....	18
D - EVOLUTION SOUTENUE DE LA MASSE SALARIALE.....	20
E - UNE EVOLUTION COMPAREE SIGNIFICATIVE .....	20
F - REGIME GENERAL ET REGIME AGRICOLE.....	21
G - UNE FORTE PROPORTION DE PETITES ASSOCIATIONS .....	21
H - UNE RAPIDE APPROCHE PAR CATEGORIE JURIDIQUE.....	22
3 – UN ENJEU ECONOMIQUE TRES IMPORTANT.....	24
4 – DYNAMIQUE DES ASSOCIATIONS ENTRE 2009 ET 2010.....	26
A- LES MOUVEMENTS DE DISPARITION .....	27
B - LES MOUVEMENTS D’APPARITION .....	27

5 – CONJONCTURE : UNE ANNEE 2010-2011 DIFFICILE .....	28
A – UN EFFET RETARD DANS LE SECTEUR ASSOCIATIF .....	29
B - UNE EVOLUTION CONTRASTEE SELON LES SECTEURS D’ACTIVITE .....	31
C - UNE EVOLUTION SPECIFIQUE A CHAQUE REGION .....	31
6 - LES INTENTIONS D’EMBAUCHE DU SECTEUR ASSOCIATIF .....	32
A - DESCRIPTIF DES INTENTIONS D’EMBAUCHE DANS LE SECTEUR ASSOCIATIF .....	33
B – LES CONTRATS DE PLUS D’UN MOIS.....	34
C - APPROCHE CONJONCTURELLE .....	35
D – REPARTITION DES CONTRATS SELON LE GENRE.....	36
E - A QUEL AGE EMBAUCHE-T-ON ? .....	37
F – UNE APPROCHE PRUDENTE DES MOUVEMENTS DE SALARIES .....	39
7 – LE CHEQUE EMPLOI ASSOCIATIF .....	40
<b>TROISIEME PARTIE : L’OPINION DES RESPONSABLES ASSOCIATIFS .....</b>	<b>41</b>
1 - LA FORMATION DES BENEVOLES.....	41
A - QUELQUES ELEMENTS DE CADRAGE .....	42
B – PERCEPTION DE LA FORMATION ET PRIORITES RESENTIES.....	44
C – DES BENEVOLES TRES VOLONTAIRES.....	45
D – L’OPINION DES RESPONSABLES ASSOCIATIFS SUR LE SUJET DE LA FORMATION .....	47
2 – L’OPINION DES RESPONSABLES ASSOCIATIFS EN 2011.....	54
3 – L’OPINION DES RESPONSABLES EN LORRAINE.....	60
4 – L’OPINION DES RESPONSABLES DANS LES PAYS DE LA LOIRE.....	62
<b>ANNEXES TECHNIQUES .....</b>	<b>64</b>

## PREMIERE PARTIE : LE BILAN DES CREATIONS

Pour la neuvième année consécutive, l'équipe de Recherches & Solidarités fait le point sur les dernières créations d'associations.

Avant d'entamer le bilan annuel détaillé, traditionnellement consacré aux associations *Loi 1901*, parcourons les dernières informations officielles disponibles relatives de près ou de loin à la vie associative. Pour quelques repères historiques sur ce sujet, le lecteur se reportera à la 8<sup>ème</sup> édition de *La France associative en mouvement*<sup>7</sup>.

- Le ministère de l'Intérieur recense en juillet 2011, 1 983 associations reconnues d'utilité publique en France. Soit 11 nouvelles depuis mars 2010.
- Il dénombre par ailleurs à la même date 605 fondations reconnues d'utilité publique (36 nouvelles) et 311 fondations d'entreprises (57 nouvelles).

Le Journal officiel fait état de 26 fondations créées depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2011. En 2010, le chiffre s'élevait à 21, 26 en 2009 et 52 en 2008. Ce sont toutes des fondations d'entreprises.

- Un regard sur les annonces légales relatives au nouveau statut des fonds de dotation créé en 2009, confirme la montée en puissance de cette nouvelle forme juridique. Notre bilan de l'année dernière annonçait 353 fonds créés au 16 octobre 2010, date des dernières publications connues au moment de la rédaction de l'étude de 2010. Au 1<sup>er</sup> octobre 2011, 776 parutions au JO portent sur des créations de fonds de dotation : un doublement en moins d'un an et cette forte progression tranche avec le recul des créations observé pour les associations, comme l'annonce le chapitre suivant.

### 1 – COUP D'ARRET A LA DYNAMIQUE DE CREATION CONFIRME EN 2011

#### RAPPELS METHODOLOGIQUES :

- A l'exception des départements d'Alsace-Moselle<sup>8</sup>, toutes les associations nouvelles font l'objet d'une parution au journal officiel<sup>9</sup>. Ces annonces constituent notre source d'informations, en coopération avec les services du journal officiel, selon un suivi annuel des créations au niveau départemental, et ponctuellement au niveau infra départemental.
- Pour des raisons largement argumentées dans nos précédentes éditions, nous mesurons l'évolution annuelle des créations d'associations du début septembre<sup>10</sup> à la fin du mois d'août. A la fois parce que cette période correspond au rythme de la vie associative elle-même, et pour éviter des biais très importants lors de mesures à l'année civile.

Un graphique présente l'évolution annuelle sur une longue période. Depuis 18 ans, des vagues successives font apparaître quelques années de retrait, mais dans une résultante à la hausse : la moyenne annuelle des créations est inférieure à 65.000 de 1993-94 à 2001-02, elle est proche de 70.000 depuis.

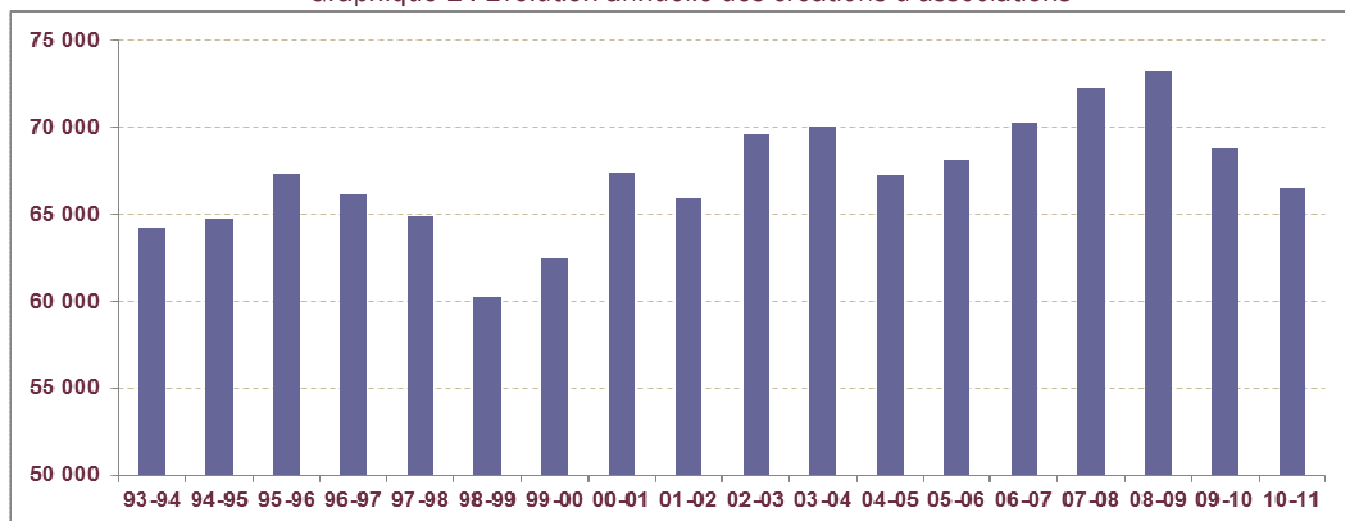
<sup>7</sup> Disponible sur [www.recherches-solidarites.org](http://www.recherches-solidarites.org)

<sup>8</sup> Les associations ayant leur siège social dans les 3 départements du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle sont soumises à la loi de 1908 (code civil local). Les dépôts et les modifications de statuts doivent être enregistrés auprès du tribunal d'instance.

<sup>9</sup> A partir des déclarations en préfecture, en sous-préfecture, ou encore à la direction départementale en charge de la vie associative.

<sup>10</sup> C'est du reste le temps fort de rentrée dans de très nombreuses communes, avec l'organisation de forums associatifs.

Graphique 1 : Evolution annuelle des créations d'associations



Source : Journal officiel et préfectures d'Alsace et Moselle. Traitement R & S.

Depuis 2005-2006, le nombre de créations a augmenté régulièrement, passant de 68.000 en 2005-2006, à 73.000 en 2008-2009, ce qui constitue un record en la matière. L'année 2009-2010 met un terme à cet élan et ramène le nombre de créations sous la barre des 70.000 (68.819). La dernière année confirme ce tassement, avec 66.543 associations nouvelles.

### COMMENT INTERPRETER CE TASSEMENT DEPUIS 2 ANS ?

L'année dernière, nous avons observé une baisse concomitante des créations d'entreprises hors statut d'auto-entrepreneurs, et depuis 2004 des évolutions à la hausse assez voisines. Il n'en est rien en 2010. Les créations d'entreprises ont été plus nombreuses : la hausse de 12,5% des auto-entreprises a largement compensé la baisse des entreprises individuelles (-8,3%) et le nombre de sociétés a augmenté de 8%<sup>11</sup>. Cette reprise doit certainement être rapprochée d'une amélioration de la situation économique l'année dernière. Celle-ci aurait-elle laissé indifférents les créateurs d'associations ? Les objectifs sont en effet de nature différente et le contexte économique n'a pas la même incidence sur des projets de création d'entreprise et sur des projets de création d'association.

L'heure était plutôt à la morosité de la part des responsables associatifs. Les enquêtes réalisées par R&S fin 2010, dont les résultats sont présentés au chapitre 3, le confirment. Cette morosité ambiante a pu freiner les initiatives des créateurs d'associations. De la même manière que la baisse des crédits publics et les difficultés croissantes exprimées par les représentants des associations ont pu les décourager.

R&S, rejoint par d'autres acteurs et observateurs du monde associatif, met en garde depuis plusieurs années sur la concurrence de plus en plus vive créée par environ 70.000 associations nouvelles par an. Et cette tension se ressent surtout sur une ressource humaine bénévole non extensible et sur des moyens financiers publics, au mieux stagnants. Sans doute est-il ambitieux voire prétentieux de penser que ce discours ait été entendu par certains.

Quoi qu'il en soit, si l'on peut se réjouir d'un nombre plus limité d'associations nouvelles pour le tissu associatif existant, on peut aussi légitimement s'interroger sur les significations au plan individuel et considérer ce tassement des initiatives comme un signal important marquant le repli sur soi, la peur du lendemain, la morosité...

<sup>11</sup> Voir INSEE-Première n°1334 de janvier 2011, *En 2010, hausse des créations d'auto-entreprises mais aussi de sociétés.*



## 2 – LES CREATIONS DANS LES DEPARTEMENTS

Ayant publié l'an passé une carte des créations pour l'année 2009-2010<sup>12</sup>, nous n'éprouvons pas le besoin d'en présenter une nouvelle pour cette année, dans la mesure où les tendances structurelles sont têtues. Nous préférons en revanche observer les évolutions entre les deux dernières années.

Sans jugement de valeur, naturellement. Et sans confondre « *dynamique de création d'associations* » et « *dynamisme du tissu associatif* ». Un nombre élevé de créations dans un département ou une augmentation du nombre des créations, peut tout autant participer d'une vie associative intense que d'une sorte de gesticulation de la part de ceux qui n'auraient de cesse de créer leur propre association, fut-elle ensuite en concurrence ou en doublon avec d'autres.

Il est également possible qu'une certaine fragilité associative conduise, ici ou là, à la nécessité d'un renouvellement, et donc à la création de nouvelles structures pour remplacer celles qui sont défailtantes.

Contentons-nous donc de pointer les départements ayant connu une évolution importante qui les détache de la moyenne nationale de -3,3%. Dix-sept départements creusent l'écart avec une baisse des créations d'associations supérieure à 10%. Parmi eux, des départements ruraux comme la Lozère, la Meuse, la Creuse et l'Allier ; et des départements du grand bassin parisien tels que la Seine-Saint-Denis, le Val d'Oise, l'Oise et le Loiret.

A l'opposé, une douzaine de départements sont à contre-courant, avec un nombre d'associations nouvelles en augmentation (+5%). Là encore, des départements ruraux (les Hautes-Alpes, l'Eure-et-Loir et la Haute-Vienne) et des départements plus urbains (Loir-et-Cher, Seine-et-Marne et Côte d'Or).

Une approche régionale menée par ailleurs, montre la diversité et la spécificité de la situation de chaque département. Ainsi, parmi les 22 régions métropolitaines, seules trois d'entre elles connaissent une baisse généralisée conforme à la tendance nationale. Elle concerne en effet tous les départements de Poitou-Charentes, de Haute-Normandie et du Languedoc Roussillon.

Trois régions présentent une configuration voisine, avec un, voire deux départements qui se démarquent très légèrement de ses voisins, avec un nombre de créations plutôt stable ou en très légère hausse. Tel est le cas des Côtes d'Armor en Bretagne, des Hautes-Pyrénées et du Lot en Midi-Pyrénées, et de la Mayenne en Pays de Loire.

Dans le Nord-Pas de Calais, les 2 départements connaissent une évolution opposée à la tendance nationale, avec une croissance de l'ordre de 2%.

Quinze régions présentent en revanche des situations très disparates. Citons par exemple l'Aquitaine avec deux départements en baisse, deux départements stables et les Pyrénées-Atlantiques en forte hausse de plus de 11%.

En Bourgogne, la Côte d'Or connaît une hausse de l'ordre de 10%, alors que la Saône-et-Loire enregistre une baisse équivalente. La Nièvre se situe à - 8% et l'Yonne à + 3%. La région Champagne-Ardenne aussi, se divise en deux groupes : Haute-Marne et Ardennes en baisse et Marne et Aube en augmentation. Il est en de même pour l'Île-de-France.

---

<sup>12</sup> La France associative en mouvement 2010, page 25 en ligne sur [www.recherches-solidarites.org](http://www.recherches-solidarites.org)



### 3 – LES OBJETS DES CREATIONS : QUATRE ANNEES ET TROIS AXES D'OBSERVATION

Depuis avril 2007, les associations nouvellement créées sont répertoriées au Journal officiel sous 29 thèmes différents, le plus souvent décomposés en sous rubriques très ciblées (plus de 250 au total). Ce Répertoire National des Associations (RNA) a fait l'objet d'une présentation détaillée dans notre édition de 2008<sup>13</sup>.

Avec des libellés plus précis et des thèmes nouveaux, ce classement permet d'identifier clairement certaines activités (préservation du patrimoine, cercles de réflexion, tourisme, etc.). Depuis l'entrée en vigueur en 2007 jusqu'aux dernières créations d'associations enregistrées en août 2011, nous sommes désormais en mesure de conduire une analyse sur 4 ans, qui s'appuie sur plus de 273.000 associations nouvelles.

La possibilité d'inscriptions multiples dans deux voire trois rubriques, permet, le cas échéant, d'identifier une même association selon plusieurs approches : ainsi une association de *recherche médicale* peut être repérée via le thème *santé* ou via le thème *recherche*. De même, un foyer rural agissant dans le secteur de la *culture*, des *loisirs* et de *l'éducation*, pourra apparaître selon chacun de ces trois domaines différents.

Du fait de ces inscriptions qui peuvent être multiples, le lecteur ne sera pas étonné de constater que le nombre d'inscriptions (ici 329.762 en quatre ans) dépasse forcément le nombre des créations (ici 273.269 en quatre ans).

Lors de la première année d'application de la nouvelle nomenclature, le nombre moyen d'inscriptions était de 1,3 par association nouvelle enregistrée au Journal officiel. Il est descendu à 1,2 en 2008-2009 et n'a pas bougé depuis. Ce qui pourrait indiquer que ce nouveau classement est désormais bien accepté par les services en charge de l'appliquer et qu'il est désormais bien « rodé ».

D'où l'intérêt de suivre chaque année cette répartition selon trois axes : un bilan global à partir des 273.000 associations créées depuis 4 ans, un regard sur les éventuelles évolutions annuelles et une approche régionale.

---

<sup>13</sup> La France associative en mouvement – Gualino éditeur – décembre 2008.

## A - BILAN DES CREATIONS EN QUATRE ANS

La répartition des inscriptions, enrichie d'une année supplémentaire, est présentée dans le tableau suivant :

Tableau 1 : Répartition des inscriptions au Journal officiel sur 4 ans

Les 29 thèmes du Répertoire National des Associations en 2011	Nombre d'inscriptions	Répartition en %
Culture, pratique d'activités artistiques, culturelles	74 632	22,6%
Sports, activités de plein air	47 922	14,5%
Chasse, pêche	3 068	0,9%
Clubs de loisirs, relations	26 575	8,1%
Action socio-culturelle	18 492	5,6%
Interventions sociales	6 568	2,0%
Associations caritatives, aide au développement, développement du bénévolat	15 073	4,6%
Services familiaux, services aux personnes âgées	4 129	1,3%
Santé	11 785	3,6%
Services et établissements médico-sociaux	2 008	0,6%
Education, formation	19 552	5,9%
Représentation, promotion et défense d'intérêts économiques	12 943	3,9%
Conduite d'activités économiques	2 406	0,7%
Aide à l'emploi, développement local, solidarité économique	8 159	2,5%
Environnement, cadre de vie	12 532	3,8%
Information, communication	8 447	2,6%
Activités politiques	4 795	1,5%
Défense des droits fondamentaux, activités civiques	6 020	1,8%
Activités religieuses	3 863	1,2%
Recherche	1 969	0,6%
Armée	1 405	0,4%
Tourisme	1 457	0,4%
Justice	413	0,1%
Amicales, groupements affinitaires, d'entraide	22 333	6,8%
Clubs, cercles de réflexion	4 841	1,5%
Logement	429	0,1%
Sécurité, protection civile	259	0,1%
Préservation du patrimoine	6 327	1,9%
Domaines divers	1 360	0,4%
<b>TOTAL des inscriptions</b>	<b>329 762</b>	<b>100,0%</b>

Source : Journal officiel, inscriptions de début septembre 2007 à fin août 2011. Traitement R & S.

On ne reviendra pas sur la finesse et la pertinence de ce nouveau classement, soulignées dans notre édition 2009. On se contentera de noter que plus d'un tiers des inscriptions (37%) figurent toujours dans l'un des deux thèmes *culture* et *sports*.

Ceux qui s'intéressent à ces secteurs disposent d'un degré d'observation particulièrement fin pour repérer les initiatives prises au cours des quatre dernières années :

⇒ S'agissant du sport, le répertoire recense 37 disciplines différentes et n'oublie pas l'*arbitrage*, les *associations multisports locales, scolaires ou en entreprise*, la *gestion des équipements sportifs* et l'*organisation de rencontres*, les *associations pour la promotion du sport*, les *activités de plein air*, la *chasse* et la *pêche*.

⇒ Pour la culture, aux côtés des différentes activités artistiques et culturelles, on trouve la *promotion de l'art et des artistes*, les *loisirs scientifiques et techniques*, les *langues, dialectes et patois* et les *arts de la rue*.

Un tableau synthétique présentant les créations sous neuf grands thèmes permet au lecteur de garder en mémoire quelques repères. Il permet également une comparaison à l'échelle départementale, régionale et nationale, et donc une mise en valeur des spécificités locales.

Il figure à ce titre dans les travaux que réalise R&S à l'échelle régionale<sup>14</sup>, ainsi que dans les panoramas départementaux de la vie associative<sup>15</sup>.

Tableau 2 : Répartition des inscriptions selon les principaux secteurs sur 4 ans (en %)

	Part des inscriptions
Culture	22,6%
Sports	15,5%
Loisirs	13,7%
Social	7,8%
Santé	4,2%
Enseignement	5,9%
Economie	4,2%
Aide à l'emploi, développement local	2,5%
Environnement	3,8%
Autres <sup>(1)</sup>	19,9%
<b>Total</b>	<b>100,0%</b>

Source : Journal officiel. Traitement R & S. (1) Information, communication ; activités politiques ; défense des droits fondamentaux, activités civiques ; activités religieuses, spirituelles ou philosophiques ; recherche ; armée, anciens combattants ; tourisme ; justice ; amicales, groupements affinitaires, d'entraide ; clubs, cercles de réflexion ; logement ; sécurité protection civile ; préservation du patrimoine ; divers.

On retrouve ici les thèmes de la culture, de la santé, de l'enseignement, de l'aide à l'emploi et de l'environnement déjà présentés en tant que tels dans le tableau précédent. Les autres sont des regroupements de deux ou trois thèmes : ainsi les loisirs (13,7%) sont constitués de 8,1% de *clubs de loisirs* et de 5,6% d'*action socioculturelle*.

Cette répartition synthétique permet aussi de mettre en évidence les éventuelles évolutions annuelles, depuis l'entrée en vigueur de la nouvelle nomenclature.

<sup>14</sup> Voir les 26 monographies *Associations en région*, réalisées avec le soutien de l'Association des régions de France et de la Caisse des Dépôts, accessibles depuis notre [carte de France régionale](#).

<sup>15</sup> Voir les travaux réalisés récemment par notre équipe dans environ deux-tiers des départements, accessibles depuis notre [carte de France départementale](#).

## B - QUELQUES SIGNES D'EVOLUTION

Le tableau suivant présente la répartition des inscriptions par grands thèmes, au fil des années, ce qui permet de dégager quelques mouvements significatifs.

Tableau 3 : Evolution de la répartition des inscriptions selon les principaux secteurs (en %)

	En 2007-2008	En 2008-2009	En 2009-2010	En 2010-2011
Culture	21,4%	21,4%	23,2%	22,9%
Sports	14,7%	14,7%	15,7%	15,5%
Loisirs	14,2%	14,2%	13,8%	13,7%
Social	7,8%	7,8%	7,7%	8,0%
Santé	4,5%	4,5%	4,3%	3,8%
Enseignement	5,8%	5,8%	5,7%	6,0%
Economie	5,3%	5,3%	4,6%	4,2%
Aide à l'emploi, développement local	3,1%	3,1%	2,5%	2,1%
Environnement	3,8%	3,8%	3,8%	3,9%
Autres <sup>(1)</sup>	19,3%	19,3%	18,7%	19,7%
<b>Total</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>

Source : Journal officiel. Traitement R & S. (1) Information, communication ; activités politiques ; défense des droits fondamentaux, activités civiques ; activités religieuses, spirituelles ou philosophiques ; recherche ; armée, anciens combattants ; tourisme ; justice ; amicales, groupements affinitaires, d'entraide ; clubs, cercles de réflexion ; logement ; sécurité protection civile ; préservation du patrimoine ; divers.

Il n'est pas question ici de tirer une quelconque conclusion sur l'intérêt ou le désintérêt plus ou moins grand des Français pour tel ou tel sujet. Constatons que la part des inscriptions sous le thème sport a franchi les 15% depuis 2 ans, que celles de l'environnement et du social sont particulièrement stables sur la période. Et notons, une baisse nette et régulière dans la santé, l'aide à l'emploi et l'économie.

Sur ce dernier sujet, ce sont les inscriptions sous le thème *conduite d'activités économiques*, et non les activités de *représentation, promotion et défense d'intérêts économiques* qui ont connu un net fléchissement en quatre ans. Au nombre de 1.173 en 2007-2008, elles sont passées à un peu plus de 600 en 2008-2009 et se maintiennent aux alentours de 300 depuis deux ans.

Une lecture des annonces publiées au journal officiel sous cette dernière rubrique montre des similitudes avec celles recensées dans l'*aide à l'emploi* dont les inscriptions sont tombées de 2 753 en 2007-2008 à 1 603 en 2010-2011. Dans les 2 cas, nombre d'associations ont pour objet l'accompagnement et le soutien d'une activité économique ou d'un territoire, l'aide à la création d'entreprises, l'insertion par l'économique, un groupement d'employeurs...

Les tendances à la baisse observées pour ces deux rubriques montrent bien que les initiatives dans ces domaines sont aujourd'hui freinées. Faut-il y voir un lien avec les difficultés rencontrées par le domaine de l'insertion par l'économique ? Avec la réduction des budgets des collectivités locales souvent parties prenantes dans ces démarches de développement local ?

Un rapprochement avec le succès du statut d'auto-entrepreneur ne paraît pas pertinent. En effet, au cours des quatre années observées, les créations d'associations dont l'objet évoque la création d'une activité individuelle sont marginales et ne le semblent pas plus encore depuis 2009.

## C - QUELLES DOMINANTES DANS LES REGIONS ?

Le tableau suivant présente la proportion des inscriptions, constatées sur une période significative de quatre ans, dans chaque région.

Tableau 4 : Les inscriptions des principaux thèmes dans les régions

	Culture	Sports	Loisirs	Social	Santé	Enseignement	Economie	Aide à l'emploi	Environnement	Autres (1)
Aquitaine	21,7%	15,7%	16,2%	6,9%	4,0%	5,2%	5,2%	2,6%	3,4%	19,0%
Auvergne	21,2%	17,2%	14,9%	6,7%	4,2%	5,1%	5,7%	2,3%	4,0%	18,8%
Basse-Normandie	19,5%	16,6%	14,6%	6,8%	4,1%	4,1%	6,1%	2,4%	4,9%	20,9%
Bourgogne	20,7%	14,4%	16,9%	5,9%	3,8%	4,9%	5,2%	2,5%	3,9%	21,8%
Bretagne	23,3%	16,1%	13,9%	6,0%	3,8%	5,0%	5,8%	2,8%	4,4%	19,0%
Centre	21,5%	16,7%	14,8%	7,8%	4,0%	5,0%	5,0%	2,3%	3,8%	19,2%
Champagne-Ardenne	18,4%	17,2%	17,8%	6,8%	4,0%	6,5%	4,5%	2,7%	3,4%	18,7%
Corse	20,2%	21,7%	13,0%	4,9%	3,3%	3,7%	5,4%	1,4%	5,6%	20,7%
Franche-Comté	19,8%	19,4%	15,6%	6,7%	3,8%	6,3%	5,1%	2,0%	3,9%	17,3%
Haute-Normandie	19,2%	17,1%	13,5%	8,5%	3,9%	7,9%	4,4%	3,1%	4,0%	18,4%
Île-de-France	25,0%	9,1%	10,5%	10,4%	4,1%	5,9%	4,3%	2,6%	3,1%	25,1%
Languedoc- R.	24,2%	15,4%	15,5%	6,1%	4,8%	4,6%	4,9%	2,5%	4,6%	17,4%
Limousin	19,0%	14,7%	14,9%	6,5%	4,5%	5,5%	7,6%	2,5%	4,2%	20,6%
Lorraine	19,1%	17,5%	15,5%	7,9%	4,1%	6,7%	3,7%	1,9%	3,8%	19,8%
Midi-Pyrénées	24,5%	16,0%	13,5%	7,3%	4,6%	6,2%	4,2%	2,0%	4,7%	17,0%
Nord-Pas-de-Calais	19,0%	15,2%	15,5%	8,1%	4,3%	10,4%	3,2%	2,8%	3,1%	18,5%
Outre-Mer	21,2%	13,7%	14,6%	9,6%	3,4%	5,3%	5,0%	3,7%	4,7%	18,9%
Pays de la Loire	21,4%	15,7%	14,0%	8,6%	4,6%	6,8%	5,9%	2,6%	3,9%	16,4%
Picardie	19,5%	17,1%	18,8%	7,4%	3,9%	5,4%	4,2%	2,6%	3,4%	17,5%
Poitou-Charentes	20,4%	17,6%	15,6%	6,4%	4,2%	5,0%	5,3%	2,8%	4,2%	18,6%
PACA	23,6%	14,1%	14,7%	6,8%	4,7%	5,6%	3,9%	2,6%	4,2%	19,8%
Rhône-Alpes	22,9%	15,4%	12,7%	7,2%	4,5%	5,4%	4,9%	2,5%	3,8%	20,8%
<b>Total France</b>	<b>22,6%</b>	<b>15,5%</b>	<b>13,7%</b>	<b>7,8%</b>	<b>4,2%</b>	<b>5,9%</b>	<b>4,2%</b>	<b>2,5%</b>	<b>3,8%</b>	<b>19,9%</b>

Source : Journal officiel. Traitement R & S. France entière hors Alsace-Moselle (droit local). Lecture : en Aquitaine, 21,7% des inscriptions figurent sous le thème *culture*, pour l'ensemble ou pour une partie des activités des associations concernées.

Les spécificités régionales demeurent globalement les mêmes que celles que nous notions l'an passé. On observe toutefois quelques mouvements :

⇒ Les créations d'associations sportives sont plus nombreuses encore en Corse (mais ici leurs disparitions sont également plus nombreuses qu'ailleurs)<sup>16</sup> et en Franche-Comté en 2009-2010.

⇒ La région Poitou-Charentes rejoint le groupe de tête pour ses créations de *clubs de loisirs*. Il en est de même pour le Limousin et Rhône-Alpes concernant la *santé*, pour la Bretagne concernant les associations de *promotion d'intérêts économiques*, et pour la Haute-Normandie concernant les activités d'*aide à l'emploi et le développement local*.

<sup>16</sup> Ce taux de disparition est mesuré en rapprochant le nombre de créations sur plusieurs années, et la différence observée quant au dénombrement des clubs sportifs entre le début et la fin de la période.

## 4 – COMBIEN D'ASSOCIATIONS EN ACTIVITE AUJOURD'HUI ?

Personne ne peut le dire avec précision : tous les chercheurs en sont réduits à des estimations car on ne connaît que le flux d'entrée (les créations), et on ne connaît qu'une très faible part du flux de sortie (dissolutions, mises en sommeil...).

En dépit de toutes les bonnes paroles qui ont été prononcées lors de la dernière conférence nationale de la vie associative (décembre 2009), et sauf à harceler en permanence les responsables associatifs d'inquisitions administratives, alors qu'ils ont bien d'autres choses à faire, on restera sur des estimations. Cela n'empêchera pas la terre de tourner et le monde associatif de fonctionner !

Si nous avançons l'hypothèse selon laquelle ce nombre pourrait avoir dépassé 1.200.000<sup>17</sup>, personne ne pourra nous contredire... personne ne pourra non plus nous approuver totalement. En tout cas, il est considérable. Il montre le dynamisme de ceux que nous appelons les *bâisseurs associatifs*, courageux et imaginatifs, tellement utiles dans une société qui cherche de plus en plus ses repères. Dans un univers qui donne bien trop la parole à ceux qui se font remarquer en négatif, ils mériteraient d'être un peu plus à l'honneur, dans leurs actions de plus indispensables en matière de lien social.

C'est du reste pour cela que, modestement mais délibérément, nous leur donnons régulièrement la parole depuis plus de cinq ans, dans le cadre de l'enquête annuelle intitulée « *l'Opinion des responsables associatifs* ». Ses derniers résultats sont présentés dans le troisième chapitre de cette étude.<sup>18</sup>

---

<sup>17</sup> A partir de notre suivi annuel des créations d'associations, du nombre d'associations employeurs et du nombre de clubs sportifs. Et en nous appuyant sur les travaux effectués par E. Archambault et V. Tchernonog.

<sup>18</sup> Les résultats des enquêtes antérieures sont accessibles sur notre site [www.recherches-solidarites.org](http://www.recherches-solidarites.org) - rubrique enquêtes - [L'opinion des responsables associatifs](#).

## DEUXIEME PARTIE : LE BILAN DE L'EMPLOI EN 2010 ET LA CONJONCTURE AU PREMIER SEMESTRE 2011

### AVANT-PROPOS D'ALAIN GUBIAN

DIRECTEUR DES STATISTIQUES, DES ETUDES ET DE LA PREVISION (DISEP) A L'ACOSS-URSSAF

L'Agence centrale des organismes de sécurité sociale (ACOSS) participe pour la cinquième année consécutive au rapport sur *La France associative en mouvement*, concrétisant le partenariat mis en place avec Recherches & Solidarités dans le domaine des associations et plus largement dans les secteurs relevant de l'économie sociale. Cette coopération permet de progresser chaque année sur la connaissance du monde associatif et de l'économie sociale dans sa globalité, en ajoutant aux données du régime général celles du régime agricole centralisées par la CCMSA.

Depuis de nombreuses années, l'ACOSS produit chaque trimestre une synthèse de l'évolution de l'emploi et de la masse salariale dans les entreprises du secteur concurrentiel relevant du régime général, à partir des informations présentes dans les bordereaux récapitulatifs de cotisations sociales (BRC) adressés aux URSSAF. Ces analyses conjoncturelles sont complétées chaque année par des bilans plus détaillés, par secteur, taille et zone géographique. Par ailleurs, l'INSEE et Pôle Emploi réalisent aussi des analyses sur le domaine de l'emploi.

De nombreux travaux complémentaires de fiabilisation des données et de comparaison des agrégats ont été menés par l'ACOSS dans le cadre du partenariat actif avec Recherches & Solidarités. Ce travail minutieux pour décrire un secteur essentiel de notre économie (un emploi privé sur dix) trouve sa traduction dans ce rapport annuel. Ainsi, au fil des ans, de nombreux progrès ont été réalisés en matière d'examen de la conjoncture de l'emploi et des intentions d'embauche du secteur associatif. Une analyse décrivant la dynamique des associations entre 2009 et 2010 permet notamment de faire le point sur les disparitions et les créations par secteur d'activité et par région.

Ce suivi très fin permet aux responsables du secteur associatif, ainsi qu'aux pouvoirs publics (Etat et collectivités territoriales) de disposer d'informations très récentes. Elles s'avèrent précieuses, tout particulièrement au cours de cette période complexe.

C'est donc avec plaisir que l'ACOSS et les URSSAF s'inscrivent maintenant de façon très régulière dans ces rapports annuels. Ce partenariat est aussi décliné localement, pour une étude plus fine au niveau d'une région ou d'un département, au plus près de l'action de terrain.

Pour la réalisation de ce travail, nous tenons particulièrement à remercier Alain GUBIAN, Paul FRANCESCHI, Anne - Laure ZENNOU, Mihaela MOSU NASR, et Henitsoa RAHARIMANANA, au titre de la direction des statistiques, des études et de la prévision (DISEP) de l'ACOSS, ainsi que Marc PARMENTIER et Guillaume PREVOSTAT, au titre de la CCMSA.



# 1 – LE SECTEUR ASSOCIATIF, COMPOSANTE ESSENTIELLE DE L'ÉCONOMIE SOCIALE

## A – LES CONTOURS DE L'ÉCONOMIE SOCIALE EN 2010

Les organisations d'économie sociale relèvent de statuts juridiques qui leur sont propres et que l'on regroupe le plus souvent en quatre composantes : les associations, les fondations, les coopératives, les mutuelles.

⇒ Au cours de l'année 2010, l'économie sociale a compté environ 200.000 établissements<sup>19</sup> employeurs, dont 10% relèvent du régime agricole.

⇒ Le nombre de salariés recensés au cours de l'exercice<sup>20</sup> était de 2.350.000, dont 12% relevant du régime agricole. Au cours de l'année 2010, l'économie sociale a gagné plus de 30.000 emplois

⇒ La masse salariale distribuée en 2010 a été de 50,5 milliards d'euros, dont 14% sous régime agricole, notamment dans le cadre du secteur coopératif.

Au bilan, et pour la première fois de son histoire, l'économie sociale représente 12,5% du nombre de salariés privés : exactement un salarié privé sur huit ! <sup>21</sup>

## B - LA PART IMPORTANTE DES ASSOCIATIONS

Au sein de l'économie sociale, elles représentaient en 2010 :

- Plus de 83 % des établissements,
- Plus de 77 % du nombre des salariés de l'économie sociale, avec en moyenne un peu plus de 11 salariés par association,
- Environ 69 % de la masse salariale totale distribuée, chiffre inférieur à la part des salariés associatifs, compte tenu du nombre de temps partiels proposés dans ce secteur.

## C – UNE BONNE MAITRISE DE LA REALITE DE L'EMPLOI ASSOCIATIF

Nous avons montré, dans nos publications relatives à l'année 2006 et 2008<sup>22</sup>, que l'on disposait désormais d'informations précises, solides et globalement concordantes, sur l'emploi associatif, approché selon les statuts juridiques des établissements.

Cette vérification a été effectuée à partir d'un rapprochement entre les données respectivement publiées par R&S et par l'INSEE. Statistiquement, l'écart constaté se limite à 1,5%. Il s'explique par de très légères différences concernant le périmètre pris en compte, et par le fait que R&S effectue une moyenne trimestrielle, alors que l'INSEE effectue son bilan au 31 décembre de chaque année.

<sup>19</sup> Une entreprise (code SIREN) peut être composée de plusieurs établissements (code SIRET), et ce sont ces derniers qui constituent l'unité observée.

<sup>20</sup> Les données sur les effectifs de l'ACOSS sont des données observées fin de trimestre. Le nombre de salariés sur l'année est calculé comme la moyenne des effectifs milieu de trimestre des 4 trimestres de l'année. L'effectif milieu de trimestre du trimestre T est calculé comme la moyenne de l'effectif fin de trimestre de T-1 et de l'effectif fin de trimestre de T.

<sup>21</sup> Tous nos rapprochements se font en ne prenant pas en compte les emplois publics : ceux-ci relèvent d'une autre logique, d'une part, et surtout ils introduisent un biais lorsque l'on veut comparer les régions entre elles ou les départements entre eux. Pour en savoir plus : [www.recherches-solidarites.org](http://www.recherches-solidarites.org) Thématique *Economie sociale – Bilan de l'emploi en 2010* – page 3.

<sup>22</sup> [www.recherches-solidarites.org](http://www.recherches-solidarites.org) – Thématique *Vie associative – La France associative en mouvement* – édition 2010.

Nous avons voulu faire ce travail minutieux de comparaison, à la fois pour bien maîtriser l'essentiel des différences constatées, et vérifier que les données exploitées respectivement se consolident mutuellement, au bénéfice de l'information à destination des acteurs concernés.

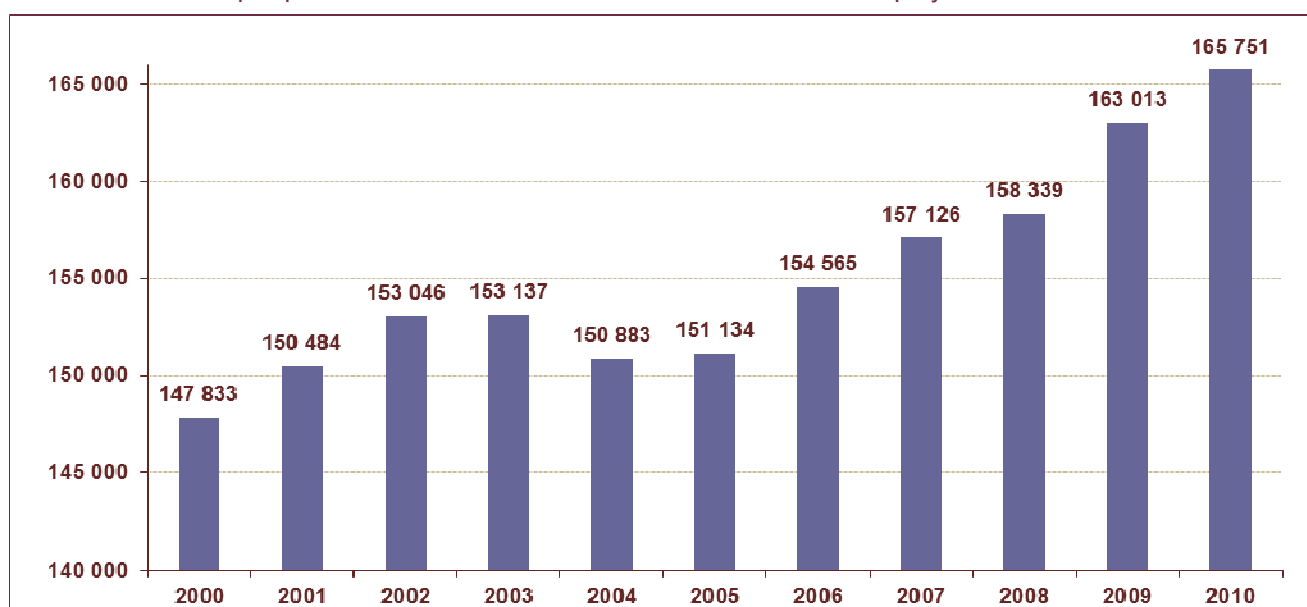
## 2 – LES ASSOCIATIONS : EVOLUTIONS DEPUIS 2000 ET CHIFFRES CLEFS EN 2010

Comme indiqué dans l'annexe méthodologique, elles correspondent à six catégories juridiques différentes, groupées dans cette présentation. Au cours de l'année 2010, près de 166.000 associations<sup>23</sup> ont employé 1.815.000 salariés, dont un peu plus de 5% relevant du régime agricole, pour une masse salariale de 34,8 milliards d'euros.

### A – UNE FORTE AUGMENTATION DU NOMBRE DES EMPLOYEURS ASSOCIATIFS

La courbe présentant l'évolution du nombre des établissements employeurs a connu une inflexion significative, en 2004 à 2005, à la fin du dispositif emplois jeunes.

Graphique 2- Evolution du nombre d'établissements employeurs associatifs



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

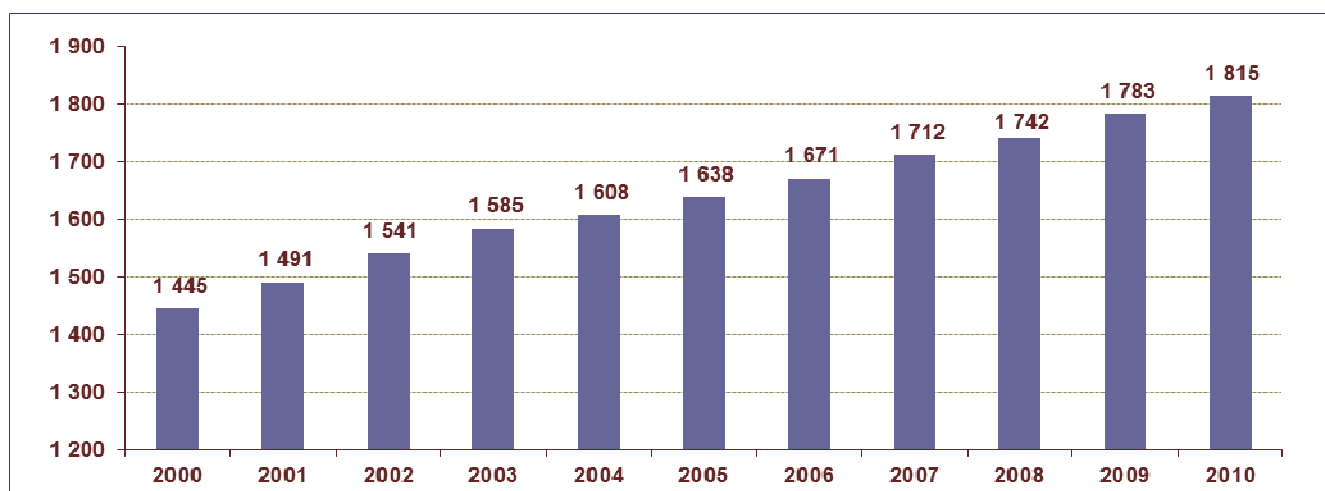
L'augmentation constatée en 2010 est de l'ordre de 1,7%, essentiellement pour le régime général. Elle s'explique, dans une proportion supérieure à 95%, par une différence concernant les petites associations comportant moins de trois salariés.

### B - UNE CROISSANCE CONFIRMEE EN MATIERE D'EMPLOI

Le secteur associatif a gagné environ 370.000 salariés entre les années 2000 et 2010. Le graphique suivant montre que l'évolution a été constante au fil de ces onze années.

<sup>23</sup> Dans un souci d'approche très fine de la réalité, et en lien étroit avec la méthodologie utilisée par l'ACOSS-URSSAF dans ses bilans d'emploi et de masse salariale, nous avons, comme l'an passé, comptabilisé les établissements en fonction de leur activité réelle : 0,25 pour les établissements actifs pendant un trimestre, 0,5 pour deux trimestres... La différence est au bilan de l'ordre de 18.000, par rapport à l'ancienne méthode consistant à prendre en compte de la même manière tout établissement actif au moins un trimestre au cours d'une année donnée.

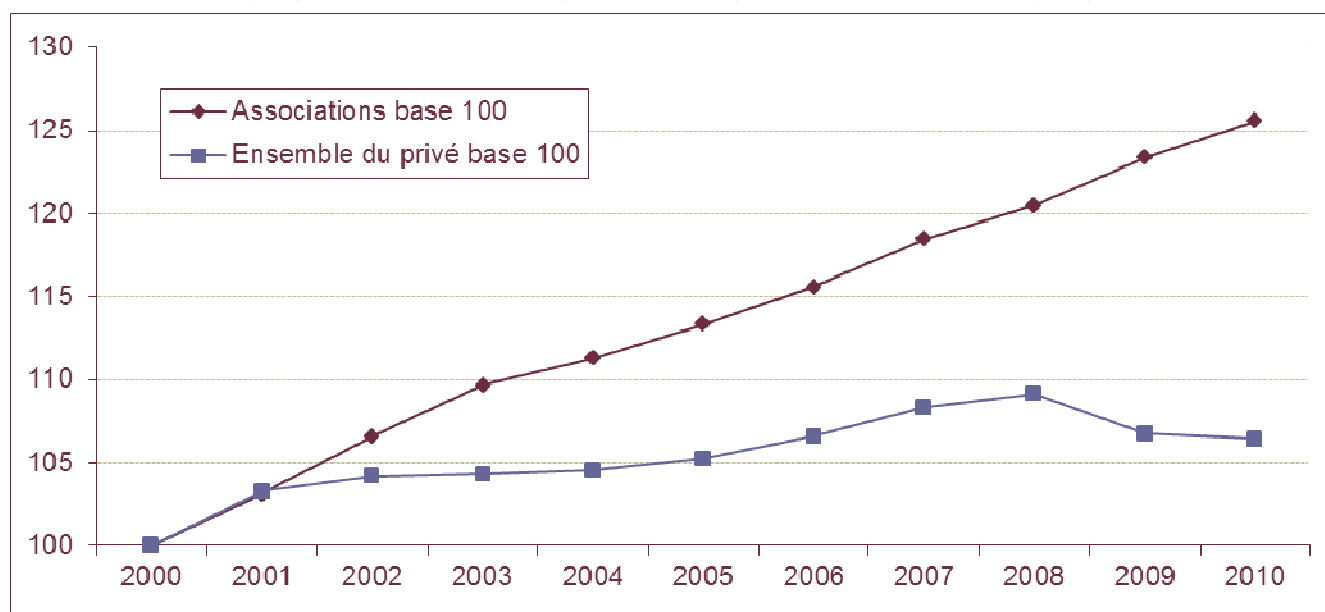
Graphique 3 – Evolution du nombre de salariés dans les associations (en milliers)



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

Après une évolution un peu inférieure à 2% entre 2008 et 2009, le secteur associatif a enregistré une progression de 1,8% en 2010. Elle frappe d'autant plus lorsqu'on la compare à celle de l'ensemble du secteur privé concurrentiel<sup>24</sup>, comme le montre le graphique suivant.

Graphique 4 – Evolution comparée de l'emploi associatif et de l'emploi privé



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

Au bilan, le nombre des salariés associatifs a progressé très régulièrement, avec une évolution dépassant 25% en onze ans. De son côté, l'ensemble du secteur privé connaissait une progression plus faible jusqu'en 2008, suivie d'une chute en 2009. Il se stabilise en 2010.

### C - LA DELICATE MESURE DU TEMPS TRAVAILLE

Par rapport à la question souvent posée du temps partiel dans les associations, nous sommes contraints de constater que les sources actuelles ne permettent pas de bénéficier d'informations minimales fiables sur la proportion de salariés travaillant à temps partiel et sur une évaluation convenable du nombre d'équivalents temps plein du secteur associatif.

<sup>24</sup> Voir la définition et le périmètre en annexe

Les seules informations disponibles que l'on peut recouper sont relatives à l'année 2005. On constate une nette différence entre les données exploitées par l'INSEE, sur la base des Déclarations annuelles des données sociales (DADS), et les résultats publiés par le Centre d'économie de la Sorbonne, sur la base d'une enquête nationale.

Pour la seule dimension de ce que l'on nomme les *équivalents temps plein* dans le secteur associatif, l'INSEE parvient à une estimation de 1.302.000 ETP pour l'année 2005, alors que le Centre d'économie de la Sorbonne parvient à une estimation de l'ordre de 1.045.000 ETP, pour la même année<sup>25</sup>.

Ces deux démarches visent, par des voies différentes, à décrire la réalité du terrain : un tel écart de 24,6% au titre des DADS, par rapport à une enquête terrain est inacceptable pour l'observateur. Cette différence est d'autant plus inexplicable que le Centre d'économie de la Sorbonne effectue ses extrapolations à partir d'un total de 1.902.000 salariés du secteur associatif, très sensiblement au-dessus de la réalité.

Selon les résultats convergents de l'INSEE et de R&S, le nombre de salariés était d'environ 1.630 000 pour l'année 2005. De la même manière, dans cette même démarche, le nombre des établissements associatifs employeurs est largement surestimé : 196.000, alors qu'il était en 2005 aux environs de 170.000, selon les données convergentes de l'INSEE (système CLAP) et de R&S (données ACROSS et MSA).

Ainsi, le total des équivalents temps plein correspondrait à un pourcentage de l'ordre de 80% (1.302.000/1.630.000) par rapport au total des salariés, selon les calculs de l'INSEE. Et cette proportion serait de l'ordre de 55% (1.045.000/1.902.000), selon le Centre d'économie de la Sorbonne.

Si de très nombreux sujets sont désormais bien maîtrisés par les équipes d'observateurs de la vie associative, celui-ci reste encore largement orphelin. Nous sommes pour le moment tentés de prendre en compte les résultats publiés par l'INSEE, avec toutefois deux réserves : la méthodologie utilisée mériterait d'être précisée et les informations issues des DADS mériteraient d'être confirmées car nous savons que nombre de responsables d'associations ne renseignent pas ces déclarations annuelles, ou les déclarent d'une manière imparfaite.<sup>26</sup>

---

<sup>25</sup> *Le paysage associatif français* – 2007 – Dalloz.

<sup>26</sup> Notamment dans les très petites associations employeurs qui ne disposent pas d'un personnel dédié pour gérer ce type de démarches administratives.

## D - EVOLUTION SOUTENUE DE LA MASSE SALARIALE

Le graphique suivant présente la variation annuelle de la masse salariale. Elle a approché la somme totale de 35 milliards d'euros en 2010.

Graphique 5 – Evolution de la masse salariale dans les associations (en millions d'euros)



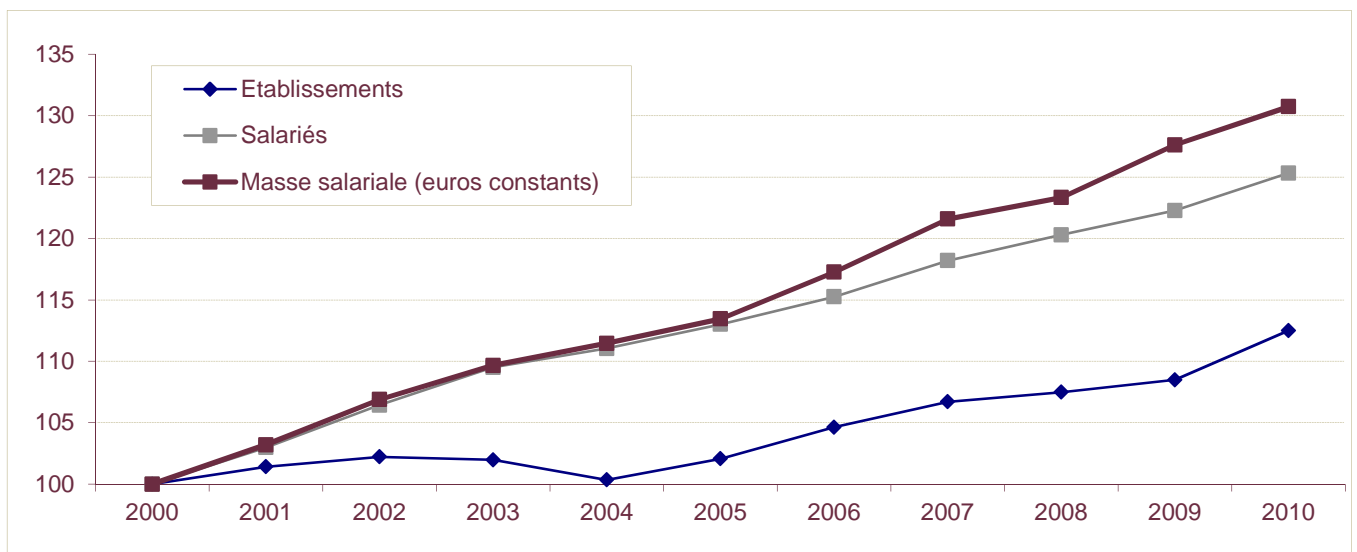
Sources : ACOSS-URSSAF et MSA. Traitement R & S.

Cette évolution correspond à la fois à celle des salaires et au temps travaillé par les salariés qui sont à temps partiel. En 2010, la progression a été de 3,4%, après avoir été supérieure à 4% en 2009.

## E - UNE EVOLUTION COMPAREE SIGNIFICATIVE

Un graphique, construit en base 100 à partir de l'année 2000, permet de rapprocher les trois variables : établissements, nombre des salariés et masse salariale.

Graphique 6– Evolution comparée (en base 100 en 2000) du nombre des établissements employeurs, du nombre de salariés, et de la masse salariale associative, en euros constants



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

La courbe du nombre des salariés progresse plus vite que celle du nombre des employeurs : les associations se sont renforcées régulièrement : le nombre moyen de salariés par association a progressé très régulièrement de 9,8 en 2000, à près de 11 en 2010.

La courbe de la masse salariale progresse : le  *salaire moyen par tête*  est passé de 15 500 euros annuels, en 2000, à environ 19 200 euros, en 2010. Mais cette progression, ici mesurée en euros constants, est à peine plus rapide que celle du nombre de salariés : ce qui permet de dire que, outre les salaires eux-mêmes et ce que l'on nomme le «  *glissement vieillesse technicité*  », le temps de travail n'a pratiquement pas progressé.

## F - REGIME GENERAL ET REGIME AGRICOLE

On distingue parmi les associations employeurs, celles qui relèvent du régime général et celles qui relèvent du régime agricole. Le tableau ci-dessous présente, séparément, les chiffres de l'année 2010.

Tableau 5 : Répartition des associations du régime général et du régime agricole

2010	Régime général	En %	Régime agricole	En %	Total
Etablissements	159 065	96,0%	6 685	4,0%	165 750
Salariés	1 725 560	95,1%	89 075	4,9%	1 814 635
Masse salariale (en K€)	33 296 225	95,6%	1 525 310	4,4%	34 821 535

Sources : ACOSS-URSSAF et MSA. Traitement R & S. Données arrondies.

Le secteur associatif sous régime agricole compte près de 90.000 salariés, notamment dans l'enseignement (plus de 15.000) et dans le secteur social (plus de 15.000). On notera que nombre d'associations relevant du régime agricole sont prises en compte par le régime général, dès lors qu'elles utilisent exclusivement le dispositif du Chèque emploi associatif.

## G - UNE FORTE PROPORTION DE PETITES ASSOCIATIONS

La moyenne générale de l'ordre de 11 salariés par association recouvre une réalité très large, allant de très petits employeurs – les plus nombreux – à des structures importantes, notamment dans le secteur sanitaire et social.

Tableau 6 : Répartition des associations selon le nombre des salariés

Strates	Etablissements	Salariés	Masse salariale
Moins de 3	54%	6%	5%
De 3 à 5	15%	6%	5%
De 6 à 9	9%	7%	7%
De 10 à 19	9%	12%	13%
De 20 à 49	8%	24%	24%
De 50 à 99	3%	20%	21%
100 et plus	1%	26%	26%
Total	100%	100%	100%

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

Le groupe des associations employeurs s'est sensiblement transformé entre 2009 et 2010 : les petites associations (moins de 3 salariés) sont proportionnellement plus nombreuses (54% contre 52% en 2009), mais elles ont représenté une plus faible proportion de salariés (6% en 2010 contre 8% en 2009). Leur masse salariale a un peu progressé en pourcentage (de 4% à 5%).

On verra plus loin que ce groupe de petites associations se transforme beaucoup, chaque année, avec une assez forte proportion de disparitions, et cette année, une plus forte proportion d'apparitions en qualité d'employeur. Pour autant, il se compose toujours d'une forte proportion de 78% d'associations de moins de 10 salariés. Elles emploient un peu moins de 20% des salariés, pour une masse salariale de 17%. Inversement, essentiellement dans le secteur sanitaire et social, 4% des établissements comportent au moins 50 salariés, ils représentent 46% de l'ensemble des salariés, et sensiblement la même proportion de la masse salariale totale. On en comptait ainsi plus de 7.400 pour ce qui concerne le régime général, et près de 280 sous régime agricole, en 2010.

## H - UNE RAPIDE APPROCHE PAR CATEGORIE JURIDIQUE

L'immense majorité des employeurs associatifs se retrouvent dans la catégorie juridique 9220 (associations déclarées) et dans la catégorie juridique 9260 (employeurs sous droit local en Alsace et Moselle).

Par ailleurs, les associations déclarées « *entreprises d'insertion par l'économique* » (CJ 9221), sont au nombre de 385 au total (nombre sans changement entre 2009 et 2010). Elles se caractérisent par un grand nombre de salariés (22 en moyenne), travaillant pour une large part à temps partiel, ce qui se traduit par un salaire moyen par tête nettement inférieur à la moyenne des associations employeurs (13 850 euros contre un peu plus de 19.000 euros). De même, les associations intermédiaires (CJ 9222) étaient 355 au total, soit 15 de moins qu'en 2009, actives comme employeurs. Elles comportent un très grand nombre de salariés (51 en moyenne, 48 en 2009), travaillant à temps très partiel et de façon ponctuelle, ou discontinuée dans l'année. Ce qui conduit à un salaire moyen par tête de 8.660 euros annuels (en augmentation de 2,5% par rapport à 2009).

## I - UNE APPROCHE PAR ACTIVITE

Dans le tableau suivant, on se gardera bien de confondre une rubrique « *autres activités* », construite par groupement de multiples activités parfaitement identifiées, et une rubrique comportant des employeurs « *non classés ailleurs* », faute de mieux.

Tableau 7 : Répartition des associations par secteur d'activité

Secteurs d'activité (selon les libellés INSEE)	Etablissements	Salariés	Masse salariale
Enseignement	10,2%	11,9%	12,2%
Activités sportives	18,0%	4,2%	3,2%
Activités humaines pour la santé	2,0%	7,2%	10,9%
Hébergement médico-social	5,5%	18,1%	20,5%
Action sociale sans Hébergement	12,6%	29,7%	23,7%
Activités récréatives et de loisirs	1,5%	0,6%	0,4%
Activités culturelles	11,9%	3,4%	3,0%
Activités d'hébergement, de restauration et de tourisme	3,4%	2,1%	2,2%
Recherche-développement scientifique	0,5%	0,3%	0,6%
Agriculture, élevage, chasse pêche	0,6%	0,4%	0,3%
Autres activités (bien identifiées et groupées ici (1))	8,0%	8,3%	9,5%
Activités des Organisations associatives non classées ailleurs	25,8%	13,7%	13,6%
Total	100,0%	100,0%	100,0%

Sources : ACOSS-URSSAF et MSA. Traitement R & S. (1) Ces activités sont bien identifiées et sont ici regroupées. La liste de ces autres activités figure en annexe.



La nouvelle nomenclature, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2008, permet désormais de distinguer, au sein du secteur sanitaire et social, qui comporte près de 55% des salariés, trois groupes respectivement consacrés aux *activités humaines pour la santé*, à *l'hébergement médico-social*, et à *l'action sociale sans hébergement*. De même, il est désormais possible de séparer *l'action culturelle* des *activités récréatives et de loisirs*.

La ventilation des établissements, des salariés et de la masse salariale, selon ces principaux secteurs d'activité, montre que près d'un employeur sur cinq (18%) est un club sportif. Mais, de petite taille, ils représentent environ 4,2% des salariés, et comportant de nombreux emplois à temps partiel, ils distribuent seulement 3,2% de la masse salariale.

A l'inverse, par exemple, le secteur des *activités humaines pour la santé* ne comporte que 2% des établissements, généralement de grande taille, qui emploient plus de 7% des salariés, d'un haut niveau de qualification, pour une masse salariale correspondant à près de 11% du total associatif.

On trouve toujours autant de petits établissements dits « *non classés ailleurs* » par l'INSEE (25,8%), représentant près de 14% des salariés.<sup>27</sup> Ce qui est fortement regrettable, c'est qu'en dépit des propositions qui avaient été faites lors de la préparation de la dernière conférence nationale, la proportion de ces associations mal classées reste la même, parmi les nouvelles inscriptions.

Comme nous l'avons fait remarquer, bien que la palette des nouvelles associations soit assez similaire d'un département à l'autre, le pourcentage des associations non classées ailleurs varie du simple (Lot-et-Garonne 15%, Gironde 16%, Haute-Vienne 19%, Pas de Calais 20% ...) au double (34% dans l'Indre et les Alpes-Maritimes, et aux environs de 40% à Paris). Cela dépend donc forcément de la façon dont les services correspondants de l'INSEE traitent le sujet, mais aussi de la vigilance des associations employeurs et surtout de leurs réseaux respectifs, le cas échéant.

Le tableau suivant permet de vérifier deux caractéristiques spécifiques à chacun des secteurs d'activité : il présente en effet, pour 2010, le nombre moyen de salariés, au sein des établissements, ainsi que *le salaire annuel moyen par tête* enregistré.

Tableau 8 : Taille moyenne et salaire moyen selon les secteurs d'activités

Secteurs d'activité (selon les libellés INSEE)	Taille moyenne	Salaire moyen annuel par tête
Enseignement	12,8	19 607
Activités sportives	2,5	14 492
Activités humaines pour la santé	39,6	28 836
Hébergement médico-social	36,1	21 698
Action sociale sans Hébergement	25,8	15 369
Activités récréatives et de loisirs	4,3	13 220
Activités culturelles	3,1	17 091
Activités d'hébergement, de restauration et de tourisme	6,6	20 025
Recherche-développement scientifique	8,2	32 841
Agriculture, élevage, chasse pêche	7,0	14 257
Autres activités (bien identifiées et groupées ici (1))	11,4	21 824
Activités des Organisations associatives non classées ailleurs	5,8	18 952
Total	10,9	19 189

Source : ACOSS-URSSAF et MSA. Traitement R & S. (1) Ces activités sont bien identifiées et sont ici regroupées. La liste de ces autres activités figure en annexe.

<sup>27</sup> Sur ce sujet maintes fois évoqué dans nos études, le lecteur pourra trouver les informations utiles dans les éditions précédentes.

Ce sont les trois composantes du secteur sanitaire et social, groupées au sein de l'Union nationale interfédérale des œuvres et organismes privés sanitaires et sociaux (UNIOPSS) et ses unions régionales, qui comportent les plus grandes structures. Elles vont de 25,8 salariés en moyenne, dans l'action sociale sans hébergement (dont l'aide à domicile), à plus de 36 salariés en moyenne, dès lors que l'action sociale se fait avec hébergement, et jusqu'à 39,6 salariés en moyenne dans le secteur de la santé.

Des travaux spécifiques sont réalisés en coopération avec l'UNIOPSS, dans le cadre du CNAR : ils permettent de disposer de fiches nationales détaillées, dont celle qui traite de l'aide à domicile. De même, chacune des 26 régions pourra disposer d'un module actualisé sur le secteur sanitaire et social.<sup>28</sup>

Le secteur de l'enseignement comporte près de 13 salariés en moyenne par association. Les employeurs du sport présentent un nombre limité de salariés (2,5 en moyenne), tout comme dans la culture, où l'effectif moyen est de 3,1.

Compte tenu de la qualification requise, le secteur de la recherche comporte les salaires annuels moyens par tête les plus élevés, approchant 33.000 euros. A l'inverse, surtout sous l'effet des temps partiels, c'est dans les activités récréatives que ce salaire moyen est le plus modeste, un peu supérieur à 13.000 euros.

### 3 – UN ENJEU ECONOMIQUE TRES IMPORTANT

**METHODOLOGIE :** La notion de secteur concurrentiel est ici la suivante<sup>29</sup> : le champ couvre l'ensemble des cotisants du secteur concurrentiel qui comprend tous les secteurs d'activité économique sauf les administrations publiques, l'éducation non marchande (établissements d'enseignement relevant de l'Etat ou des collectivités locales), la santé non marchande et l'emploi par les ménages de salariés à domicile. Il est très proche de ceux de l'Unedic (hors grandes entreprises nationales) et de l'Insee (qui inclut l'emploi à domicile). La même notion a été utilisée par les services de la MSA.

Un tableau récapitulatif permet de voir que le secteur associatif occupe une place significative, au sein du secteur privé.

Tableau 9- L'emploi associatif au sein de l'emploi privé, en 2010

	Secteur associatif	Ensemble du secteur privé
Nombre d'établissements en 2010	165 750	1 989 470
Nombre d'emplois en 2010 (en milliers)	1 815	18 747
Part de l'emploi associatif au sein de l'emploi privé total	9,7%	100%
Masse salariale en 2010 (en millions d'euros)	34 822	501 330
Part de la masse salariale au sein de l'emploi privé total	7,0%	100%
Taille moyenne des établissements	10,9	9,4
Salaire moyen annuel par tête (SMPT)	19 190	26 740

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

<sup>28</sup> Les 26 modules 2010 sont en libre accès sur le site [www.recherches-solidarites.org](http://www.recherches-solidarites.org) – Rubrique *Dans les territoires*. Les modules 2011, réalisés avec le soutien de l'Association des Régions de France et de la Caisse des dépôts, seront disponibles au cours de l'automne.

<sup>29</sup> Source : ACOSS STAT n°81 mai 2009. Il s'agit bien ici de salariés, non compris les travailleurs indépendants.

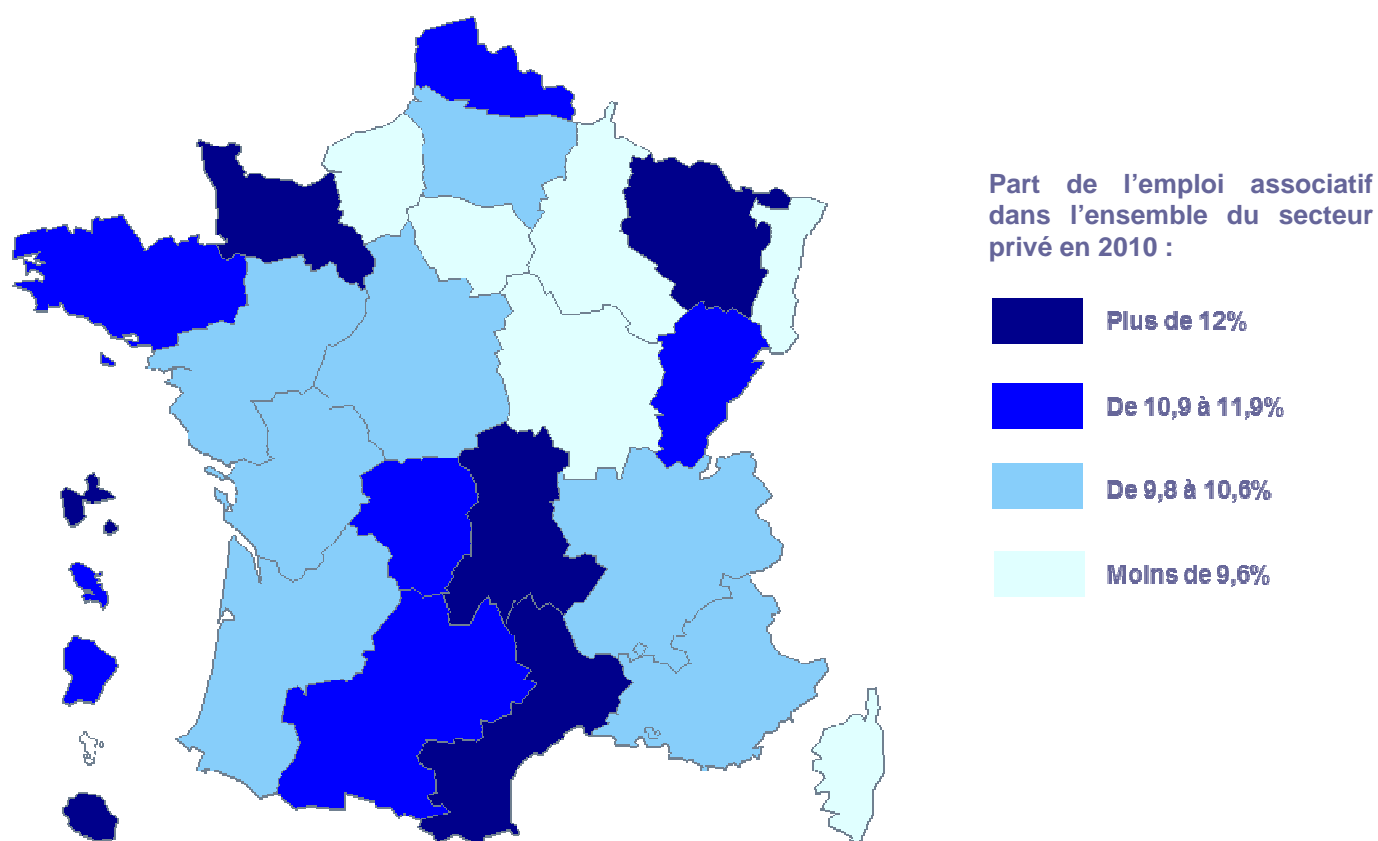
Un emploi privé sur dix : en France, les associations présentent un nombre de salariés supérieur à celui du secteur de la construction (8,4%) ou à celui du secteur des transports (7,8%)<sup>30</sup>. La masse salariale associative approche 35 milliards d'euros, soit 7% du total de la masse salariale privée.

Les associations employeurs sont en moyenne de taille un peu plus importante (près de 11 salariés) que dans l'ensemble du secteur privé (9,4). Le nombre de salariés à temps partiel est plus important dans le secteur associatif, ce qui conduit à un salaire moyen inférieur (19.190 € contre 26.740 €).

Dès lors que le secteur associatif participe clairement au dynamisme économique, il est intéressant de rapprocher le nombre de ses emplois dans chacune des régions, au nombre d'emplois de l'ensemble du secteur privé. Notamment pour rappeler utilement son poids aux acteurs, ainsi qu'aux décideurs que sont les fonctionnaires et les élus.

Les écarts sont importants, et dépendent à la fois du dynamisme propre du secteur associatif, situé en numérateur, et du dynamisme ou de l'atonie du secteur économique classique de chaque région, situé en dénominateur. Une carte de France illustre ces écarts, mesurés au titre de l'année 2010.

### PART DE L'EMPLOI ASSOCIATIF DANS L'ENSEMBLE DU SECTEUR PRIVE EN 2010 (MOYENNE NATIONALE : 9,7%)



Réalisé avec Philcarto – Données ACOSS – MSA – Traitement R&S

Si la moyenne nationale est de 9,7%, la moyenne générale, hors Ile de France, se situe à 10,6%, ce qui explique la distribution des régions dans la carte ci-dessus.

<sup>30</sup> Acooss Stat n° 128 – Juin 2011.

Quatre régions se distinguent, présentant une proportion supérieure à 12% : la Lorraine, la Basse Normandie, l'Auvergne et le Languedoc-Roussillon. Le faible dynamisme économique de ces régions explique pour partie ce résultat. Inversement, cinq régions présentent un ratio inférieur à 9,6% : la Haute-Normandie, l'Alsace, la Bourgogne et la Corse. La région Ile-de-France, très dense en établissements privés lucratifs, présente un ratio de 6,7%.

#### 4 – DYNAMIQUE DES ASSOCIATIONS ENTRE 2009 ET 2010

En prenant en compte le « stock » des établissements associatifs employeurs d'une année donnée et en le rapprochant du « stock » de l'année antérieure<sup>31</sup>, on n'a qu'une idée partielle des mouvements qui sont intervenus : pour le montrer et donner des informations plus précises, nous partons de trois définitions.

##### 1°) Les établissements « *permanents entre 2009 et 2010* »

Ce sont les établissements qui ont été employeurs à la fois en 2009 et en 2010. Plus précisément, ce sont les établissements ayant déclaré une masse salariale positive sur au moins un des quatre trimestres de 2009 et sur au moins un des quatre trimestres de 2010.

##### 2°) Les établissements « *disparus entre 2009 et 2010* »

Ce sont les établissements qui ont été employeurs en 2009 mais qui ne l'ont plus été en 2010. Plus précisément, ce sont les établissements ayant déclaré une masse salariale positive sur au moins un des quatre trimestres de 2009 mais n'ayant versé de salaires sur aucun des quatre trimestres de 2010.

##### 3°) Les établissements « *nouveaux en 2010* »

Ce sont les établissements qui n'ont pas été employeurs en 2009 mais qui sont apparus en tant que tels en 2010<sup>32</sup>. Plus précisément, ce sont les établissements n'ayant versé de salaire sur aucun des quatre trimestres de 2009 mais qui ont déclaré une masse salariale positive sur au moins un des quatre trimestres de 2010.

⇒ Le stock 2009 est ainsi composé du total des établissements dits permanents, et des établissements qui vont disparaître entre 2009 et 2010. Nous obtiendrons ainsi un premier indice : la proportion des employeurs sortants.

⇒ Le stock 2010 est composé des mêmes établissements permanents et des établissements apparus en 2010. Nous aurons alors un deuxième indice : la proportion des employeurs entrants.

Cet exercice est particulièrement complexe, et nécessite que l'on distingue ce que nous nommons des faux mouvements (changements d'adresse, de simple dénomination...), des vrais mouvements traduisant une disparition nette ou une apparition nette.

On ne sera pas étonné de constater que ces mouvements affectent tout particulièrement les petites associations, de moins de trois salariés : elles représentent 82% des disparitions et 86% des apparitions qui sont présentées dans les deux chapitres qui suivent.

---

<sup>31</sup> Y compris en prenant le soin de pondérer ces résultats en fonction des dates d'apparition ou de disparition des associations.

<sup>32</sup> A ne pas confondre avec la création ou la disparition d'une association : un organisme peut très bien devenir employeur après de longues années de fonctionnement avec ses seuls bénévoles. De même, une association peut disparaître en qualité d'employeur, et perdurer de longues années sans aucun salarié.

## A- LES MOUVEMENTS DE DISPARITION

Lorsque nous prenons en compte le total des établissements présents en 2009, nous constatons que près de 93% vont subsister en 2010, et qu'un peu plus de 7% vont disparaître.<sup>33</sup> Le tableau suivant présente les résultats de cette observation, selon les différents secteurs d'activité.

Tableau 10– Disparitions d'associations, entre 2009 et 2010, en % du total des employeurs en 2009

Principaux secteurs	Proportion d'employeurs pérennes	% de sortants entre 2009 et 2010
Enseignement	93,8%	6,2%
Activités sportives	93,7%	6,3%
Activités humaines pour la santé	96,3%	3,7%
Hébergement médico-social	97,5%	2,5%
Action sociale sans hébergement	95,4%	4,6%
Activités récréatives et de loisirs	90,9%	9,1%
Activités culturelles	89,7%	10,3%
Ensemble du secteur associatif	92,7%	7,3%

Source : ACOSS-URSSAF – Traitement R&S. Lecture : Parmi les associations employeurs du secteur de l'enseignement repérées en 2009, 93,8% l'étaient toujours en 2010 et 6,2% avaient disparu.

Comme nous l'avons constaté l'an passé, ce sont les secteurs des activités culturelles et des activités récréatives et de loisirs qui présentent le plus fort taux de disparition. Inversement, la palme de la stabilité revient aux activités liées à la santé et à l'hébergement médico-social.

On notera toutefois des différences assez importantes au sein du secteur de l'hébergement médico-social : même s'ils sont assez peu nombreux, les établissements accueillant des toxicomanes ont disparu dans une proportion supérieure à 10%, pendant que le taux de disparition des établissements d'hébergement médicalisés pour personnes âgées ou pour enfants handicapés présentait un taux de disparition inférieur à 2%.

Des différences moins importantes apparaissent dans le secteur social sans hébergement : autour d'une moyenne de disparitions de 4,6%, les établissements d'accueil de jeunes enfants ont disparu dans une proportion de 4,9%, pendant que ceux qui se consacraient à l'accueil d'enfants ou d'adolescents n'enregistraient qu'une perte de 2,8%. Le secteur de l'aide à domicile, étudié et présenté dans une autre publication, s'est assez bien tenu, de ce point de vue, avec un taux de disparition de 3,6%.

## B - LES MOUVEMENTS D'APPARITION

Pour la clarté de la présentation, mieux vaut rapporter le nombre de créations observées en 2010 au total des employeurs présents au cours de ce même exercice : la proportion est de 8,4%. Ce rapport varie fortement selon le secteur d'activité observé, comme le montre le tableau suivant. Il présente aussi la variation du nombre d'établissements entre 2009 et 2010.

<sup>33</sup> Il s'agit plus particulièrement de petits établissements, car la proportion de salariés correspondant à ces disparitions se limite à 2% du total.

Tableau 11- Apparitions d'associations, selon les secteurs (en % du total des employeurs en 2010)

Principaux secteurs	Proportion d'employeurs entrants	Variation 2009/2010
Enseignement	5,5%	-0,8%
Activités sportives	7,7%	1,5%
Activités humaines pour la santé	4,8%	1,2%
Hébergement médico-social	4,4%	2,0%
Action sociale sans H	5,3%	0,7%
Activités récréatives et de loisirs	9,7%	0,7%
Activités culturelles	11,6%	1,4%
Ensemble du secteur associatif	8.4%	3,7%

Source : ACOSS-URSSAF – Traitement R&S. Lecture : Parmi les associations employeurs du secteur de l'enseignement repérées en 2010, 5,5% étaient des créations. Le nombre total d'associations employeurs de ce secteur a lui diminué de 0,8% entre 2009 et 2010.

De même que pour ce qui concernait le taux de disparition, les secteurs des loisirs et de la culture se distinguent ici, avec des taux de création supérieurs à la moyenne de 8,4%. Cela montre que des mouvements plus importants, en sortie et en entrée, interviennent dans ces secteurs. En dépit de ce fort renouvellement, ils se situent à la hausse, au bilan des deux années.

Le seul des principaux secteurs à présenter un solde négatif est celui de l'enseignement, et ceci pour la deuxième année consécutive : le nombre des disparitions est en effet légèrement supérieur à celui des créations. Les secteurs progressant le plus, en nombre d'établissements employeurs sont ceux du sport (1,5%, après 1,9% entre 2008 et 2009) et de l'hébergement médico-social (2%, après 2,8% entre 2008 et 2009).

## C – APERÇU TERRITORIAL

Très brièvement, sachant que ce sujet peut être traité localement en coopération avec des partenaires, indiquons les départements qui présentent le plus fort taux de disparition, entre 2009 et 2010. Il s'agit de la Corse, des Pyrénées-Orientales, des Hauts-de-Seine et du Vaucluse, avec un taux de disparition de l'ordre de 10%. Inversement, les départements perdant proportionnellement le moins d'associations employeurs sont la Creuse, la Marne et la Haute-Marne, avec un taux inférieur à 5%.

S'agissant de l'apparition de nouveaux employeurs, les départements des Alpes de Haute Provence, des Bouches du Rhône, de la Dordogne, du Gard, de la Gironde, de l'Hérault, de la Haute-Loire et Paris dépassent le taux de 10%. Inversement, le Territoire de Belfort, la Manche et la Meuse se situent autour de 5% seulement.

## 5 – CONJONCTURE : UNE ANNEE 2010-2011 DIFFICILE

De par l'expérience acquise dans notre coopération avec les services de l'ACOSS-URSSAF, nous avons peu à peu construit une observation de conjoncture, trimestre après trimestre, qui permet de mesurer finement en temps réel l'évolution du nombre de salariés et de la masse salariale. Nous avons choisi de présenter cette année, les glissements trimestriels, en données corrigées des variations saisonnières.

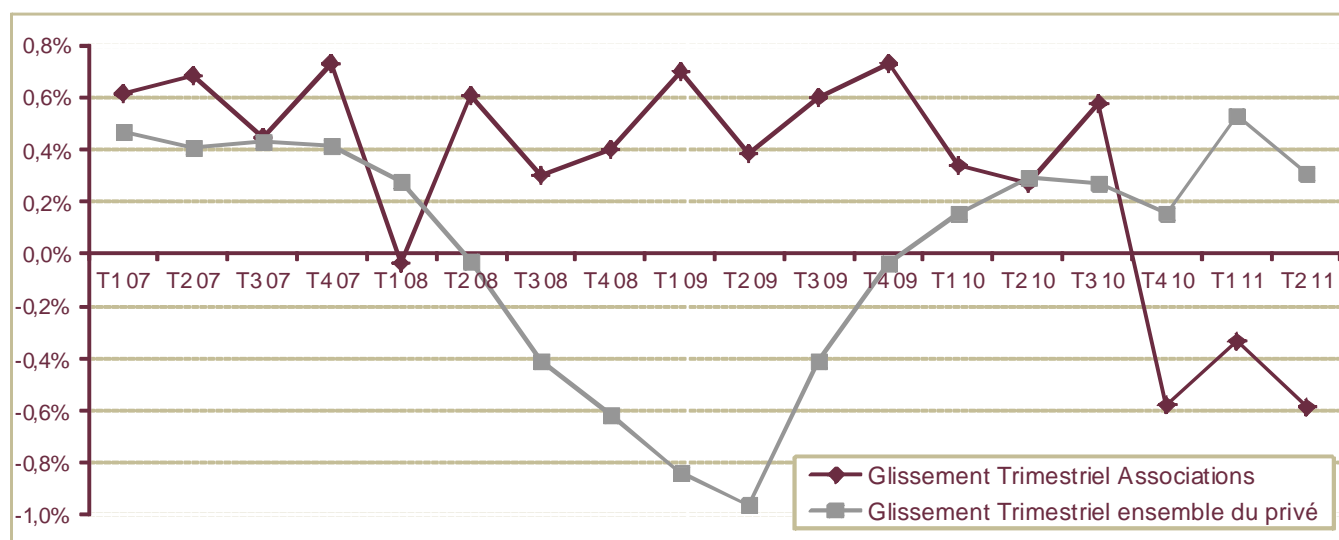
Nous disposons pour cela de l'évolution en glissement trimestriel (comparaison entre deux trimestres consécutifs) et en glissement annuel (comparaison entre deux trimestres identiques appartenant à deux années consécutives), le tout après correction des variations saisonnières (CVS).

Cette correction est d'autant plus nécessaire dans le secteur associatif, que nous avons montré, dans notre publication 2009<sup>34</sup>, les très fortes variations d'effectifs d'un trimestre à l'autre : écart de l'ordre de 20.000 salariés entre le deuxième et le quatrième trimestre (au plus haut) et les premier et troisième trimestre (au plus bas).<sup>35</sup>

## A – UN EFFET RETARD DANS LE SECTEUR ASSOCIATIF

Le graphique suivant, présente en pourcentage d'un trimestre sur l'autre, l'évolution de l'emploi associatif (en données corrigées des variations saisonnières), comparée à la même évolution pour l'ensemble du secteur privé.

Graphique 7 - Evolution trimestrielle comparée (CVS) de l'emploi associatif et de l'ensemble de l'emploi privé



Source : ACOSS-URSSAF – Traitement R & S. Lecture : Au premier trimestre 2007, l'emploi associatif a progressé de 0,6% par rapport au dernier trimestre 2006. L'ensemble de l'emploi privé progressait de 0,5%. Au cours du deuxième trimestre 2011, l'emploi associatif reculait de 0,6%, pendant que l'ensemble de l'emploi privé progressait de 0,3%.

Alors que l'ensemble de l'emploi privé entamait son recul à partir du 3<sup>ème</sup> trimestre 2008 (-0,4%), début de la crise financière et économique, le secteur associatif a poursuivi sa progression jusqu'à l'été 2010, pendant que le secteur privé se redressait.

Les premiers signes d'affaiblissement apparaissent au dernier trimestre 2010 (-0,6%) et se sont confirmés au 1<sup>er</sup> premier trimestre (-0,4%) et au 2<sup>ème</sup> trimestre 2011 (-0,6%). Au cours de ces trois trimestres consécutifs de baisse, le secteur associatif a ainsi perdu près de 26.000 emplois.

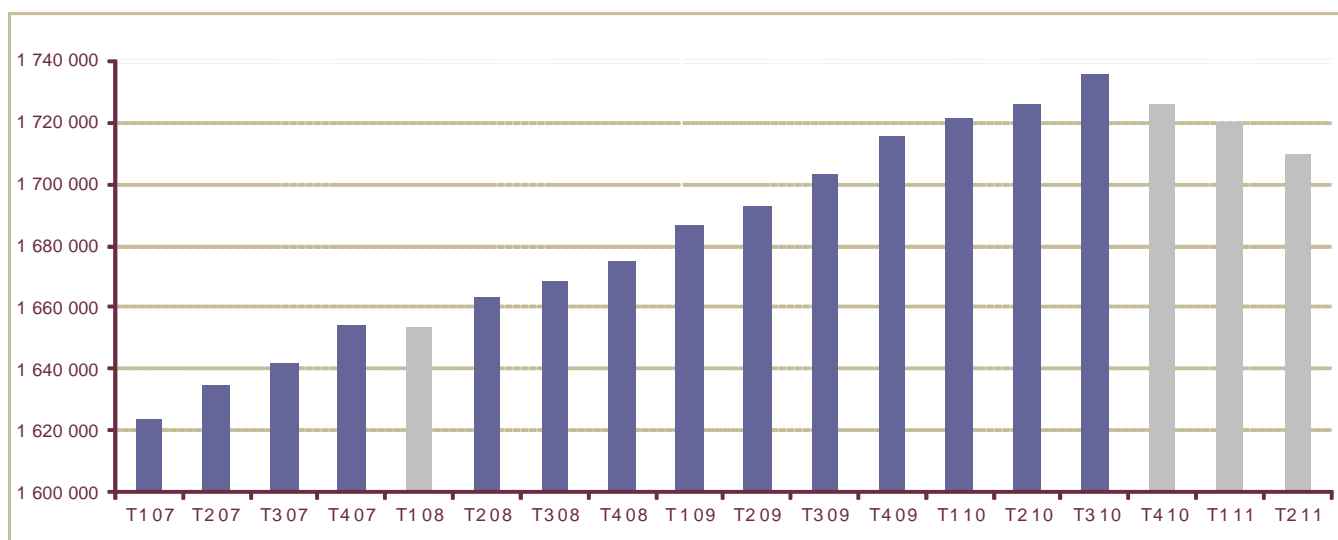
<sup>34</sup> *La France associative en mouvement 2009*, pages 42 et 43. Disponible sur [www.recherches-solidarités.org](http://www.recherches-solidarités.org) - Rubrique *Vie associative*.

<sup>35</sup> Ainsi, notre mesure de la moyenne des quatre trimestres reflète bien le bilan d'une année donnée.



Pour guider le lecteur dans cette approche technique, nous avons ajouté un graphique exprimé en niveaux.

Graphique 8 - Evolution trimestrielle (CVS) de l'emploi associatif



Source : ACOSS-URSSAF – Traitement R & S.

Ces dernières tendances reflètent tout à fait l'opinion des dirigeants d'associations. Dans l'enquête nationale que nous avons menée en juin 2010<sup>36</sup>, 60% des responsables employeurs prévoient un maintien de leur effectif salarié, 15% un renforcement, 13% une réduction, et surtout 12% indiquaient ne pas disposer d'assez d'éléments pour répondre. Ils ont constaté une baisse de leurs subventions au titre de l'année 2010<sup>37</sup>, de même qu'une baisse de leurs recettes propres, et estimaient, dans une proportion de 52%, qu'au regard de la crise, le plus difficile était encore à venir.

Un premier recul de plus de 10 000 emplois associatifs au 4<sup>ème</sup> trimestre 2010 est donc venu confirmer ces pronostics pessimistes : chacun sait que le rythme associatif est le plus souvent calé sur le rythme scolaire, et les responsables ont attendu la nouvelle année 2010-2011 pour réduire un peu leurs effectifs.

Un nouveau recul, presque équivalent (- 0,4%, soit environ 5.700 emplois) est intervenu au premier trimestre 2011, ce qui confirme que l'année associative 2010-2011 sera sans doute à marquer d'une pierre noire. Dans deux enquêtes menées au cours du printemps 2011, en Lorraine et en Pays de la Loire (1.165 responsables interrogés), cette tendance s'est confirmée : environ 17% des responsables associatifs employeurs se disaient en réelle difficulté économique.

Un troisième trimestre consécutif de baisse (0,6%) vient de réduire encore de plus de 10 000 emplois un secteur qui avait toujours affirmé son dynamisme et qui souffre manifestement. Depuis l'été 2010, sur une centaine d'emplois, le secteur associatif en a donc perdu un et demi.

<sup>36</sup> Recherches & Solidarités – L'opinion des responsables associatifs – sixième vague d'enquête nationale.

<sup>37</sup> Nous avons maintes fois indiqué l'effet de levier d'une subvention, permettant de mobiliser une valeur bien supérieure sous forme de bénévolat. Inversement, nous ne pouvons que souligner qu'une baisse de subvention entraîne forcément un effet pervers sous forme d'une moindre mobilisation du bénévolat.

## B - UNE EVOLUTION CONTRASTEE SELON LES SECTEURS D'ACTIVITE

Le tableau suivant montre que l'évolution a été différente, selon le domaine dans lequel les associations employeurs interviennent.

Tableau 12 – Evolution trimestrielle (CVS), selon les principaux secteurs associatifs

Secteur d'activité	T1-2010	T2-2010	T3-2010	T4-2010	T1-2011	T2-2011
Enseignement	0,5%	- 0,1%	0,4%	- 0,1%	- 0,5%	- 0,5%
Culture	1,4%	1,5%	0,5%	- 3,0%	- 0,8%	- 1,9%
Sport	1,9%	1,1%	1,4%	- 1,8%	- 0,6%	- 1,5%
Médicosocial	0,5%	0,7%	0,8%	0,0%	- 0,2%	0,5%
Santé	0,2%	0,4%	0,4%	- 0,1%	0,4%	- 0,1%
Social sans hébergement	0,0%	0,1%	0,5%	- 0,8%	0,0%	- 0,4%
<i>Dont aide à domicile</i>	- 0,4%	- 0,3%	0,2%	- 1,6%	-0,5%	-0,8%
<b>Total associations</b>	<b>0,3%</b>	<b>0,3%</b>	<b>0,6%</b>	<b>- 0,6%</b>	<b>- 0,3%</b>	<b>- 0,6%</b>

Source : ACOSS-URSSAF – Traitement R & S.

Le secteur de l'enseignement a connu quatre trimestres de baisse sur six, depuis le début 2010 : il aura donc perdu environ 650 emplois au cours de cette période. Dans le secteur culturel, aux trois premiers trimestres en hausse ont succédé, à partir du quatrième trimestre 2010, trois trimestres consécutifs de baisse, et une perte cumulée de près de 3 500 emplois, depuis l'été 2010.

Le secteur sportif a également perdu des emplois au cours des trois derniers trimestres présentés, soit en cumul 2 700 salariés de moins.

Les secteurs médicosocial et de la santé ont été relativement épargnés, avec un maintien de leur emploi, au cours des trois derniers trimestres. Ce qui n'est pas le cas du secteur social sans hébergement, perdant environ 6 300 emplois, dont 4 900 dans le seul secteur de l'aide à domicile.

## C - UNE EVOLUTION SPECIFIQUE A CHAQUE REGION

Le tableau suivant permet de montrer comment ont évolué les régions au cours des six derniers trimestres, au cours de l'année 2010 et 1<sup>er</sup> semestre 2011. Les données sont exprimées en pourcentages, indiquant la variation d'un trimestre sur l'autre, corrigée des variations saisonnières.

Tableau 13 – Evolution de l'emploi dans les régions, en glissement trimestriel (données CVS\*)

Région	T1-2010	T2-2010	T3-2010	T4-2010	T1-2011	T2-2011
Alsace	0,1%	0,3%	-0,2%	-0,4%	-0,5%	0,1%
Aquitaine	0,4%	0,6%	0,7%	-0,7%	0,0%	-0,3%
Auvergne	0,2%	0,2%	0,4%	0,6%	-0,4%	0,4%
Basse-Normandie	-0,1%	0,3%	0,4%	-0,5%	0,6%	-0,6%
Bourgogne	0,4%	-0,2%	-0,1%	-0,5%	0,4%	-1,3%
Bretagne	0,3%	0,1%	0,8%	-0,8%	0,3%	0,2%
Centre	0,4%	-0,1%	0,5%	-1,0%	0,1%	-0,7%
Champagne Ardennes	0,4%	0,2%	0,2%	-0,9%	-0,3%	0,5%
Franche-Comté	-0,1%	0,3%	0,8%	-0,7%	-1,4%	-0,6%

Région	T1-2010	T2-2010	T3-2010	T4-2010	T1-2011	T2-2011
Haute-Normandie	0,2%	0,5%	1,1%	-1,9%	0,1%	-0,3%
Ile de France	0,2%	0,4%	0,3%	-0,3%	-0,2%	-0,5%
Languedoc-Roussillon	0,5%	-0,1%	0,3%	-1,2%	-0,4%	-0,8%
Limousin	-0,2%	-0,2%	0,6%	-0,6%	-0,7%	-0,2%
Lorraine	-1,0%	0,8%	0,3%	-0,6%	-1,4%	-0,6%
Midi-Pyrénées	0,2%	0,1%	0,0%	-0,9%	-1,0%	-0,4%
Nord Pas de Calais	0,6%	-0,5%	1,2%	-0,2%	-0,3%	-1,0%
PACA	0,7%	0,3%	0,8%	-1,3%	-1,5%	-1,5%
Pays de Loire	0,2%	0,4%	0,8%	0,0%	0,0%	-1,0%
Picardie	0,8%	0,6%	0,2%	-0,4%	-0,8%	-0,1%
Poitou-Charentes	0,4%	0,3%	0,4%	-0,8%	-1,3%	0,1%
Rhône-Alpes	0,4%	0,7%	0,7%	-0,4%	-0,2%	0,0%
<b>France</b>	<b>0,3%</b>	<b>0,3%</b>	<b>0,6%</b>	<b>-0,6%</b>	<b>-0,3%</b>	<b>-0,6%</b>

Source : ACOSS-URSSAF – Traitement R & S. \* Données corrigées des variations saisonnières. Lecture : En Alsace, l'emploi associatif a progressé de 0,1% entre le 4<sup>ème</sup> trimestre 2009 et le 1<sup>er</sup> trimestre 2010.

Au cours des trois derniers trimestres, la région PACA a perdu proportionnellement le plus d'emplois (5.600 environ). Viennent ensuite, assez loin, les régions Franche-Comté, Lorraine et Languedoc Roussillon. Inversement, une région a gagné des emplois depuis l'été 2010 : l'Auvergne. Les régions en ayant perdu proportionnellement le moins sont la Bretagne, la Basse-Normandie et Rhône-Alpes.

Pour ce qui concerne les données structurelles, le lecteur trouvera des présentations détaillées de chaque région sur le site de Recherches & Solidarités<sup>38</sup>, et pourra dès l'automne prendre connaissance de l'actualisation de ces données, et des évolutions conjoncturelles.

## 6 - LES INTENTIONS D'EMBAUCHE DU SECTEUR ASSOCIATIF

### DONNEES STRUCTURELLES ET CONJONCTURELLES

Nous connaissons le bilan des emplois associatifs, au cours d'une année donnée, avec la possibilité de mesurer l'évolution d'une année sur l'autre. Mais cette évolution « nette », est composée d'un « *flux d'entrée* », que constituent les embauches, et d'un « *flux de sortie* », que constituent les fins de contrats non renouvelés et les suppressions de postes. Il est donc important d'étudier, comme nous le faisons maintenant depuis trois ans, les *déclarations uniques d'embauches* (DUE), déposées par les employeurs auprès des URSSAF, pour en savoir un peu plus sur ce flux d'entrée.

Ce travail initié par Alexis GUYONVARCH, poursuivi par Ida FALINOWER, et prolongé par Henitsoa RAHARIMANANA dans le cadre d'un projet commun ACOSS – Recherches & Solidarités, apporte de multiples informations sur la répartition des contrats qui sont proposés aux salariés entrants (CDD courts ou long, CDI) et sur les salariés eux-mêmes (genre et âge). De plus, il apporte des informations sur les spécificités du secteur associatif par rapport au secteur concurrentiel. Cette année, nous avons ajouté une observation conjoncturelle qui permet de voir comment se comportent les associations, jusqu'au deuxième trimestre 2011.

<sup>38</sup> Librement accessibles pour chacune des 26 régions sur le site [www.recherches-solidarites.org](http://www.recherches-solidarites.org) – Rubrique *Territoires*, page *Associations en région*, ainsi que sur le site de l'AVISE, à l'initiative de l'Association des Régions de France et de la Caisse des dépôts [www.essenregion.org](http://www.essenregion.org) – Rubrique *Chiffres clés*, page *Recherches & Solidarités*.

## A - DESCRIPTIF DES INTENTIONS D'EMBAUCHE DANS LE SECTEUR ASSOCIATIF

Dans cette première partie, nous prenons en compte toutes les déclarations uniques d'embauche, pour montrer comment elles se répartissent dans le secteur associatif, au fil des années, et par comparaison, comment elles se répartissent dans l'ensemble du secteur privé. Le tableau suivant présente ces données sur 10 ans, période significative pour observer la tendance.

Tableau 14 – Embauches du secteur associatif comparées à l'ensemble du secteur privé, par type de contrat

Années	SECTEUR ASSOCIATIF			ENSEMBLE DU SECTEUR PRIVE		
	Moins d'un mois	CDD + d'un mois	CDI	Moins d'un mois	CDD + d'un mois	CDI
2001	64%	26%	10%	46%	28%	26%
2002	64%	25%	10%	48%	28%	24%
2003	66%	25%	10%	50%	27%	23%
2004	68%	23%	8%	53%	26%	21%
2005	70%	21%	9%	56%	24%	20%
2006	73%	20%	7%	58%	22%	20%
2007	74%	19%	7%	59%	22%	19%
2008	75%	18%	7%	60%	21%	19%
2009	76%	18%	7%	63%	21%	16%
2010	77%	17%	6%	64%	20%	16%

Source : ACOSS-URSSAF – Traitement R&S. Lecture : Sur 100 déclarations uniques d'embauche dans le secteur associatif, en 2010, 77 concernaient un contrat de moins d'un mois, 17 un CDD de plus d'un mois, et 6 un CDI.

On pourrait être surpris par la forte proportion de ces contrats très courts qui portent sur une durée inférieure à un mois. En fait, elle est un peu plus forte (77%) que dans l'ensemble du secteur privé (64%) qui en comporte aussi beaucoup.

En revanche, on sera frappé par la faible proportion de CDI (en baisse de 10% à 6% sur 10 ans), dans le secteur associatif, par rapport à l'ensemble du secteur privé, lui aussi en baisse de 26% à 16% au fil des années.

A titre d'illustration, le secteur associatif a enregistré 3.290.000 déclarations uniques d'embauche, réparties entre 2.517.500 contrats courts (moins d'un mois), 571.000 CDD longs et 201.500 CDI.

Avant d'abandonner les contrats de très courte durée, pour nous consacrer aux contrats de plus d'un mois, observons leur répartition selon les secteurs d'activité.

Tableau 15 – Répartition des embauches en 2010, selon le secteur d'activité

	CDD courts		CDD longs		CDI		Total
Enseignement	93 870	53%	68 425	38%	16 140	9%	178 430
Sport	30 285	42%	31 410	43%	10 530	15%	72 230
Santé	101 500	78%	18 455	14%	10 940	8%	130 890
Secteur médicosocial	458 535	84%	55 155	10%	30 285	6%	543 980
Social sans hébergement	260 420	58%	139 090	31%	47 610	11%	447 120
Activités récréatives	26 120	73%	7 850	22%	1 650	5%	35 615
Activités culturelles	868 120	95%	31 105	3%	11 845	1%	911 065
Autres domaines	678 590	70%	219 600	23%	72 540	7%	970 730
Ensemble	2 517 435	77%	571 085	17%	201 540	6%	3 290 060

Source : ACOSS-URSSAF – Traitement R&S. Lecture : Sur 100 contrats dans le secteur de l'enseignement, en 2010, 53 concernaient un contrat de moins d'un mois, 38 un CDD de plus d'un mois, et 9 un CDI.

C'est le secteur du sport qui en utilise proportionnellement le moins (42%) et sans surprise le secteur culturel qui en utilise le plus (95%). Du reste, ce secteur représente à lui seul 34,5% de tous les contrats courts de l'ensemble du secteur associatif.

Il est même important d'indiquer que si l'on faisait abstraction des contrats courts du domaine culturel, le secteur associatif présenterait une proportion de 69% de ces contrats, soit un résultat assez proche de celui de l'ensemble du secteur privé (64%).

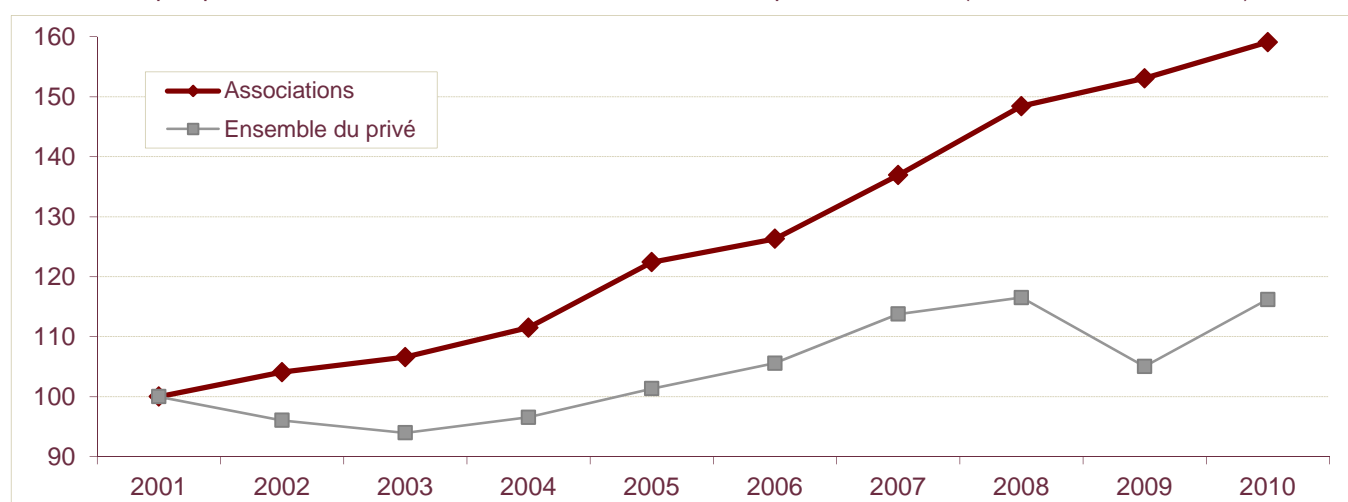
S'agissant des contrats à durée indéterminée, ce sont les secteurs du sport (15%) et du social sans hébergement (11%) qui en présentent proportionnellement le plus.

## B – LES CONTRATS DE PLUS D'UN MOIS

Ils traduisent réellement le dynamisme d'embauche dans un secteur, et nous ne prendrons donc, dans le développement qui va suivre, que les CDD longs et les CDI. Les lecteurs pourront se reporter aux publications régulières de l'ACOSS sur le sujet, qui se consacrent aussi majoritairement à ces contrats.

Un premier graphique permet de montrer que le secteur associatif a renforcé son embauche au fil des années, devançant ainsi l'ensemble du secteur privé.

Graphique 9 – Evolution du nombre d'embauches de plus d'un mois (en base 100 en 2001)



Source : ACOSS-URSSAF – Traitement R&S

La progression du nombre d'embauches est constante, concernant les associations, jusqu'à l'année 2010. De son côté, le secteur privé dans son ensemble a connu une progression modérée, stoppée en 2009.

Par rapport à cette évolution de 59% du nombre des contrats de plus d'un mois, dans le secteur associatif, en dix ans, les différents secteurs d'activité présentent un résultat très variable : c'est ainsi que les plus faibles progressions concernent la santé (29%), le secteur médico-social (39%) et l'enseignement (41%). On ne se méprendra pas sur la signification de ces données : cette faible progression traduit en fait une grande stabilité des salariés dans ces secteurs, et donc un moindre besoin de recrutements.

On peut considérer que le sport (49%) et les activités récréatives (63%) se situent dans la moyenne des progressions.

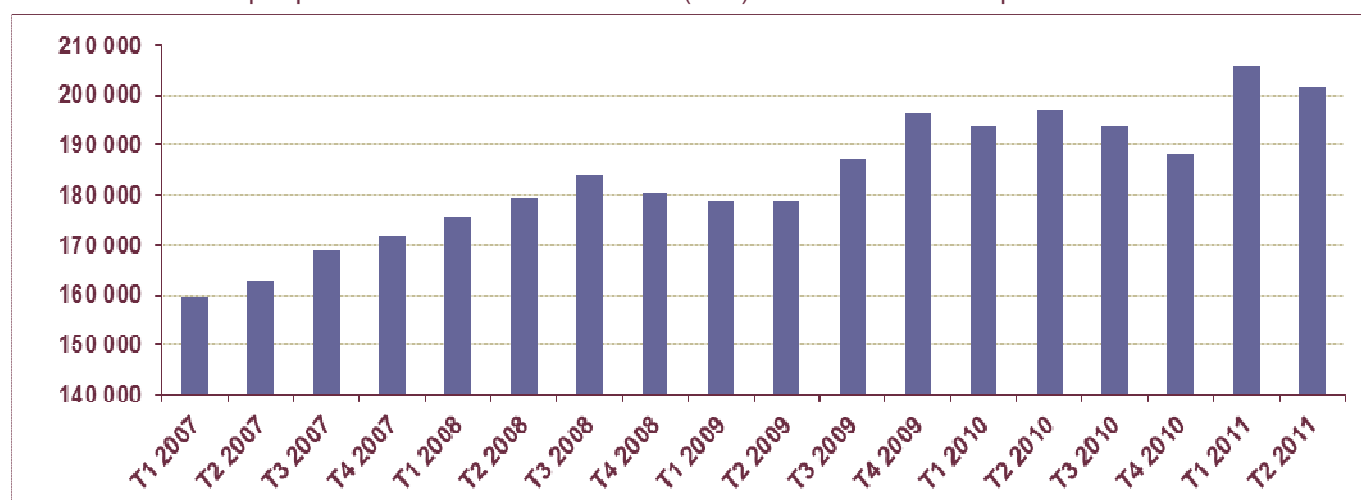
En revanche, les plus fortes progressions se constatent dans le secteur social sans hébergement (94%) et dans le secteur culturel (88%), pour des raisons fondamentalement différentes : le secteur social a eu besoin de recruter fortement pour répondre aux besoins de plus en plus importants, tandis que l'augmentation du secteur culturel traduit plutôt une forte rotation des salariés.<sup>39</sup>

A partir de la variation du total des emplois, d'une année sur l'autre, et du total des embauches de plus d'un mois pour une année donnée, on peut, avec grande prudence, estimer la fourchette des départs de salariés. Ainsi, fin 2009, le secteur associatif (régime général) comportait environ 1.715.000 salariés. Le total des embauches de plus d'un mois enregistré au cours de l'année 2010 a été de l'ordre de 770.000. Puisque le total des emplois mesuré fin 2010 était environ de 1.726.000, la fourchette correspondant au nombre de départ pourrait se situer entre 720.000 et 750.000.<sup>40</sup>

## C - APPROCHE CONJONCTURELLE

Toujours pour les contrats de plus d'un mois, nous sommes donc en mesure de présenter un bilan trimestriel, corrigé des variations saisonnières, et allant jusqu'à la fin du premier semestre 2011. Ceci est d'autant plus important que le suivi conjoncturel de l'emploi a montré un retournement de tendance fin 2010. Qu'en est-il pour ce qui concerne les embauches ?

Graphique 10 – Evolution trimestrielle (CVS) des embauches de plus d'un mois



Source : ACOSS-URSSAF – Traitement R&S

Cette progression des embauches au cours des deux premiers trimestres 2011 conduit à deux constats : d'abord, il s'agit de nombre d'embauches différées, dans la mesure où les responsables associatifs ont reçu tardivement les informations financières nécessaires<sup>41</sup>. Ensuite, et c'est tout l'intérêt de cette double observation des stocks et des flux d'entrées, elle semble indiquer qu'au premier trimestre, les recrutements n'ont pas suffi à compenser les départs – ou les suppressions de postes. Rappelons en effet que ce premier trimestre 2011 a marqué un recul de 0,4%.

<sup>39</sup> Les lecteurs qui souhaitent en savoir plus sur l'évolution des contrats dans chacun des secteurs d'activité pourront utilement se reporter à l'édition 2010 de *La France associative en mouvement* : [www.recherches-solidarites.org](http://www.recherches-solidarites.org)

<sup>40</sup> Le strict raisonnement mathématique conduit au résultat suivant : 770.000 embauches à minorer de la différence positive constatée (11.000), soit 759.000. Mais il faut réduire ce résultat car il peut y avoir eu plusieurs embauches successives de plus d'un mois sur un même emploi.

<sup>41</sup> Généralement à l'automne, hormis les acomptes pour les associations qui ont signé des conventions pluriannuelles, au regard d'une année civile donnée. Ce qui retarde d'autant les opérations de recherche des candidats et de recrutement. Ceci pose du reste de vraies questions de calendrier et il semble qu'on ne soit pas loin de constater une sorte d'*année blanche*. S'il s'agit d'une économie de fonds publics qui ne dit pas son nom, elle est mal venue, car portant sur des sommes assez modestes au regard des difficultés qu'elle provoque dans les associations.

## D – REPARTITION DES CONTRATS SELON LE GENRE

On sait déjà depuis longtemps que la place des femmes est plus importante dans le secteur associatif qu'elle ne l'est dans l'ensemble du secteur privé. En allant un peu plus loin, nous pouvons désormais mesurer cette place dans les embauches, en fonction de leur tranche d'âge. Le tableau suivant présente ces résultats.

Tableau 16 – Répartition des embauches selon le genre et l'âge en 2010

Tranches d'âge	Secteur associatif		Ensemble du secteur privé	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Moins 24 ans	66%	34%	50%	50%
De 25 à 39 ans	63%	37%	44%	56%
De 40 à 49 ans	68%	32%	48%	52%
50 ans et plus	66%	34%	48%	52%
Total	65%	35%	47%	53%

Source : ACOSS-URSSAF – Traitement R&S. Lecture : Chez les moins de 24 ans embauchés dans le secteur associatif, il y a 66% de femmes, alors qu'il n'y en a que 50% dans l'ensemble du secteur privé.

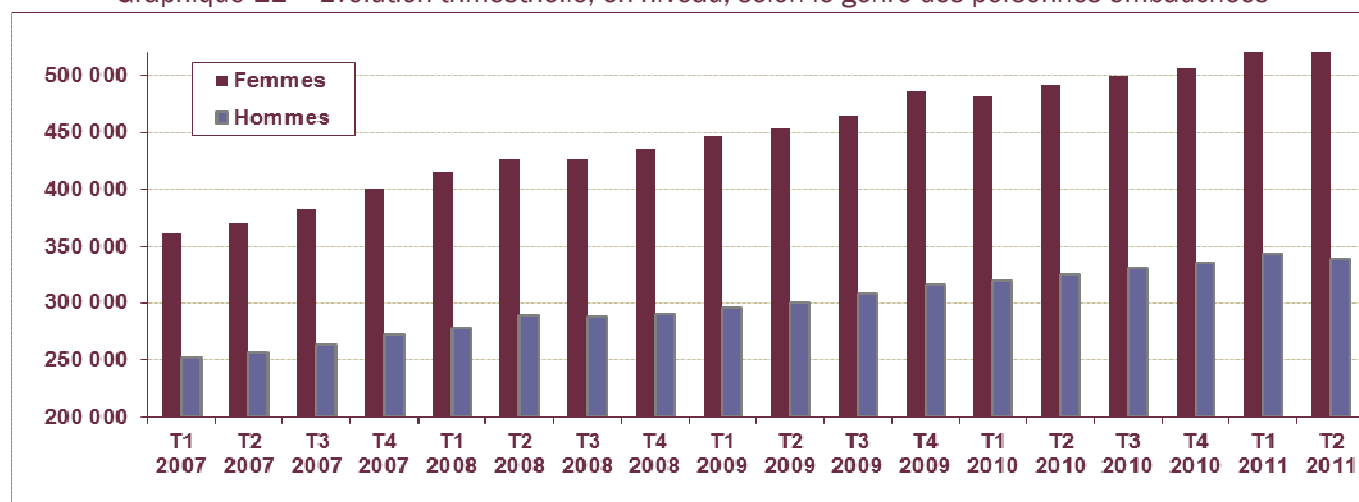
Dans le secteur associatif, la proportion de femmes auxquelles on propose un contrat de plus d'un mois varie peu en fonction de son âge : autour de la moyenne de 65%, il n'y a pas d'écarts dépassant trois points. Il en est de même pour l'ensemble du secteur privé, cette fois autour de la moyenne générale de 47%.

Pour ce qui concerne l'année 2010, la proportion de femmes auxquelles un contrat de travail de plus d'un mois a été proposé varie fortement selon l'activité : autour de la moyenne de 65%, les plus hautes valeurs se situent dans le secteur de la santé (80%), dans le domaine médico-social (77%) et dans le domaine social sans hébergement (73%). Elles sont dans la moyenne pour l'enseignement (60%) et les activités récréatives (69%). Et elles sont au plus bas dans les activités culturelles (48%) et le sport (41%).<sup>42</sup>

## UN MOT DE CONJONCTURE

Le suivi trimestriel permet de montrer comment ont évolué respectivement les nombres d'embauches féminines et masculines.

Graphique 11 – Evolution trimestrielle, en niveau, selon le genre des personnes embauchées



Source : ACOSS-URSSAF – Traitement R&S

<sup>42</sup> Le lecteur intéressé pourra se reporter à l'édition 2010 de *La France associative en mouvement* pour disposer de l'évolution de cette proportion d'embauches féminines, selon les années et selon les secteurs.



Pour ce qui concerne la période récente, les évolutions trimestrielles du nombre des embauches féminines évoluent d'une manière assez similaire. Pour autant, la crise financière et économique pourrait avoir eu un peu d'influence<sup>43</sup>, de ce point de vue. Notons ainsi quelques différences pour certains trimestres : ainsi, le dernier trimestre 2009 a enregistré une forte augmentation des embauches féminines (4,6% contre 2,7% pour les hommes). Une sorte de contrecoup s'est produit au trimestre suivant, avec une baisse de 1% pour les femmes, contre une légère progression de 0,9% chez les hommes.

Au premier trimestre 2011, les femmes ont enregistré une forte augmentation de 4,6% (2,8% chez les hommes), décalage prolongé au 2<sup>ème</sup> trimestre 2011, avec une légère augmentation de 0,9% pour les femmes, et une baisse de 1,6% pour les hommes. Ainsi, au bilan des sept derniers trimestres, le nombre d'embauches féminines a progressé de 14,6%, contre une progression limitée à 10% chez les hommes.

## E - A QUEL AGE EMBAUCHE-T-ON ?

Le secteur associatif n'hésite pas à embaucher à tous les âges, comme le montre le tableau suivant, comparant son bilan 2010 à celui de l'ensemble du secteur privé.

Tableau 17 – Répartition des embauches de plus d'un mois en 2010, selon l'âge (en %)

	Secteur associatif	Ensemble du secteur privé
Moins de 24 ans	22%	35%
De 25 à 39 ans	38%	39%
De 40 à 49 ans	22%	16%
50 ans et plus	18%	11%
Total par sexe	100%	100%

Source : ACOSS-URSSAF – Traitement R&S.

Le secteur associatif recrute moins de jeunes de moins de 25 ans (22% contre 35% dans l'ensemble du secteur privé) et davantage de personnes de plus de 40 ans (40% contre 27% dans le secteur privé). De surcroît, l'âge moyen des personnes embauchées dans les associations a augmenté régulièrement, entre 2000 (33 ans) et 2009 (près de 37 ans).

S'agissant des personnes de plus de 50 ans, leur proportion est passée de moins de 10% en 2000, à 18% en 2010.<sup>44</sup> Cette évolution s'explique par le fait que désormais, de nombreux mouvements interviennent dans la vie professionnelle de chacun ; il est fini le temps où, sitôt les études terminées, on s'installait dans un emploi durable, parfois jusqu'à la retraite. Cela illustre aussi les difficultés des seniors à trouver leur place dans le secteur privé.

L'INSEE a bien noté ces mutations et observe qu'« aujourd'hui, l'emploi apparaît plus « éclaté », qu'il s'agisse des statuts et des situations d'activité entre l'emploi et le chômage, des durées et rythmes de travail, des modes de rémunération ou des unités productives »<sup>45</sup>.

Pour ce qui concerne le secteur associatif, il faut ajouter un autre facteur : de plus en plus de personnes recherchent du sens à leur vie professionnelle, après une première partie qui ne leur a pas toujours donné satisfaction. Elles s'orientent alors vers les associations qui leur semblent porter des projets humainement plus riches.

<sup>43</sup> Ceci dit avec prudence car la raison pourrait se situer dans l'évolution plus marquée de tel ou tel secteur plus largement féminisé.

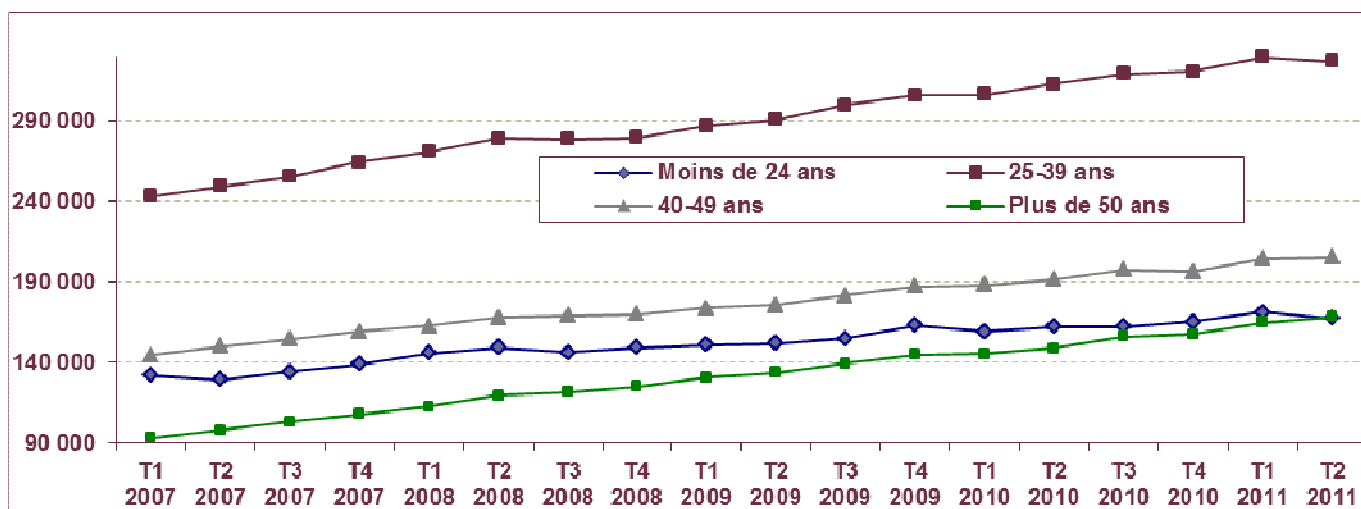
<sup>44</sup> L'ensemble du secteur privé est passé de moins de 7% à 11%, pendant la même période.

<sup>45</sup> INSEE Première 50 ans de mutations de l'emploi n° 1312 – septembre 2010.

## UN MOT DE CONJONCTURE

Un suivi trimestriel, corrigé des variations saisonnières, des embauches en fonction de l'âge, montre que la crise n'a pas modifié les tendances observées auparavant.

Graphique 12 – Répartition des embauches, en niveau (CVS), en fonction de l'âge



Source : ACOSS-URSSAF – Traitement R&S.

Les deux derniers trimestres observés, en 2011, prolongent les courbes antérieures, et illustrent bien la préférence des responsables associatifs pour les plus de 40 ans : au cours de ces deux trimestres, leur nombre d'embauches ont progressé de 5,6%, contre seulement 1,8% pour les moins de 40 ans.

L'ensemble du secteur privé a suivi un peu la même tendance, au cours de cette même période, mais avec un net décalage : - 1,7% chez les moins de 40 ans, contre + 1,8% chez les plus de 40 ans.

Ces résultats peuvent s'expliquer, pour partie, par l'âge moyen des embauches, dans les différents secteurs associatifs : autour de la moyenne de 37 ans, les secteurs dans lesquels on embauche le plus de jeunes sont les activités récréatives (27 ans en moyenne), le sport (31 ans), l'hébergement médico-social (33 ans), la santé (35 ans).

Inversement, les embauches concernent des personnes plus âgées dans l'action sociale sans hébergement (37 ans), la culture (39 ans en moyenne) et l'enseignement associatif (41 ans).

Et pour illustrer cette tendance à recruter davantage des personnes ayant déjà un parcours professionnel, précisons que le secteur de l'enseignement recrutait en moyenne à 37 ans en 2000, et à 41 ans aujourd'hui.<sup>46</sup>

<sup>46</sup> Pour en savoir plus : La France associative en mouvement – Edition 2010 – [www.recherches-solidarites.org](http://www.recherches-solidarites.org)

## F – UNE APPROCHE PRUDENTE DES MOUVEMENTS DE SALARIES

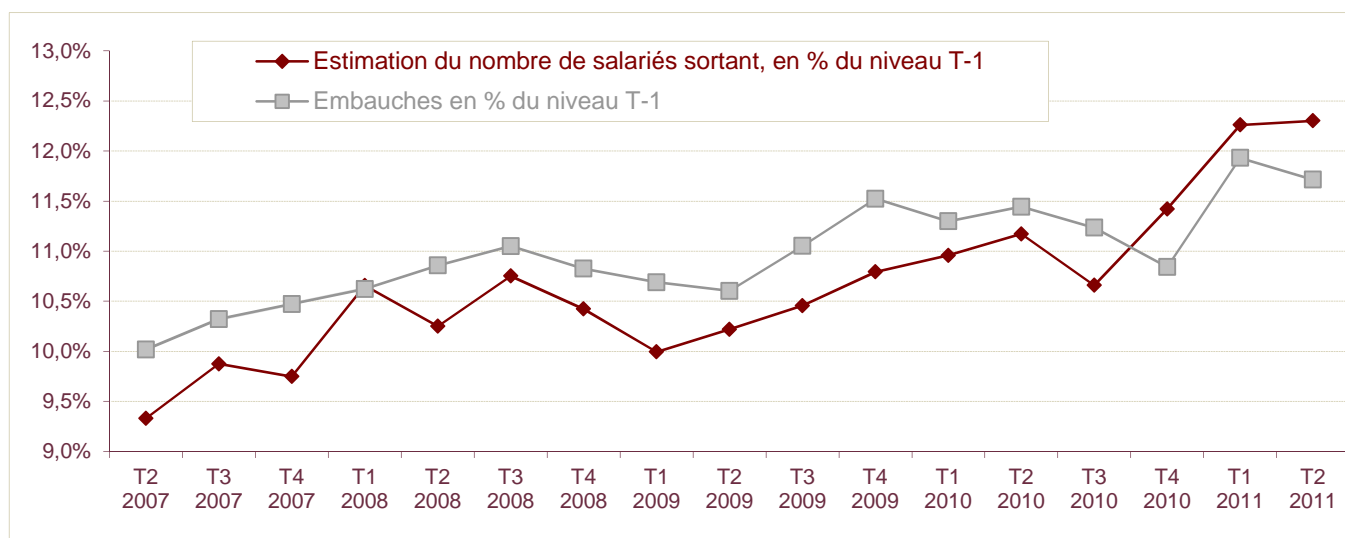
Tout comme nous l'avons fait plus haut, au titre de l'année 2010, nous pouvons rapprocher, trimestre après trimestre, l'évolution du nombre de salariés, et celle des embauches de plus d'un mois.

**METHODOLOGIE :** Nous recherchons le pourcentage que représentent les embauches de plus d'un mois, au cours d'un trimestre donné, par rapport au total des salariés constaté à la fin du trimestre précédent : nous l'appellerons par construction *le flux d'entrée* pour le trimestre concerné.

En prenant la variation du nombre de salariés, enregistrée au cours d'un trimestre par rapport au précédent, et en la rapprochant du nombre d'embauches de plus d'un mois constatées au cours de ce trimestre, nous pouvons évaluer le nombre de salariés qui ont quitté le secteur associatif. Ce résultat est ensuite rapporté au nombre d'emplois constaté au cours du trimestre précédent, pour obtenir ce que nous nommerons *le flux de sortie*.

Ainsi exprimés en pourcentage, plutôt qu'en niveaux<sup>47</sup>, ces deux flux peuvent être légitimement comparés au cours d'une longue période.

Graphique 13 – Flux d'entrée et de sortie des salariés, en conjoncture (données CVS)



Source : ACOSS-URSSAF – Traitement R&S. Lecture : Au cours du deuxième trimestre 2011, et comparativement au total des salariés constatés au premier trimestre, on peut estimer que 11,7% ont été embauchés, quand 12,3% quittaient le secteur associatif.

Cette courbe traduit ces deux variables que sont respectivement le flux d'entrée et le flux de sortie des salariés du secteur associatif. Au cours de la période récente, le 4<sup>ème</sup> trimestre 2010 marque le premier solde négatif, avec un nombre d'embauche inférieur au nombre de départs. Le 1<sup>er</sup> trimestre 2011 montre une augmentation très nette du nombre d'embauches, mais qui n'a pas permis de compenser un nombre plus important encore de départs.

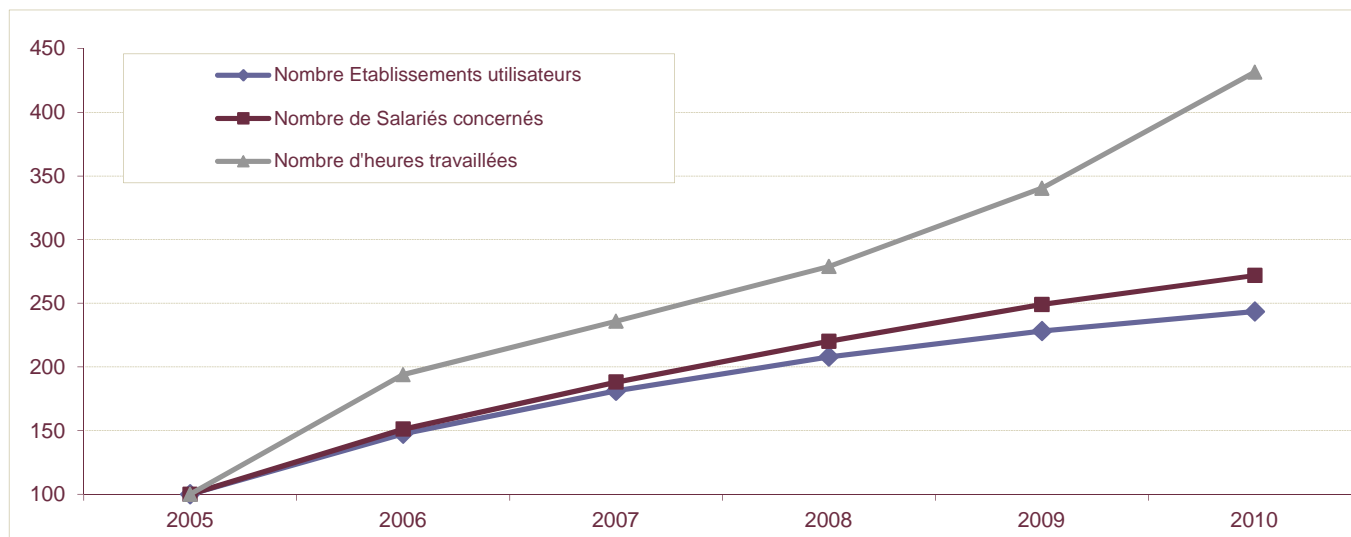
<sup>47</sup> En effet, plusieurs contrats de plus d'un mois peuvent se succéder sur un même emploi. Mais on peut raisonnablement penser que l'intensité de ces successions est comparable, quel que soit le trimestre pris en compte.

## 7 – LE CHEQUE EMPLOI ASSOCIATIF

En 2010, 41.000 établissements associatifs ont utilisé ce dispositif, pour un total de près de 10.000 salariés, soit une moyenne de 2,7 salariés par établissement. En moyenne générale, ces salariés ont effectué 148 heures dans l'année.

L'année 2004 a vu la création et la montée en puissance de ce dispositif. Atypique, elle n'est donc pas prise en compte dans le bilan ci-dessous. Celui-ci permet de voir comment ont respectivement évolué le nombre d'établissements utilisateurs, le nombre de salariés concernés et leur temps moyen de travail.

Graphique 14 – L'utilisation du CEA en trois dimensions (en base 100 en 2005)



Source : ACOSS-URSSAF – Traitement R&S.

La courbe du nombre de salariés suit à peu près celle du nombre des établissements : le nombre moyen des salariés concernés est passé de 2 en 2005 à 2,7 en 2010. Il n'a pratiquement pas varié en 2008 et 2009, au moment de la décision d'élargir les établissements éligibles à la mesure.<sup>48</sup>

En revanche, le nombre moyen des heures travaillées par chaque salarié a fortement évolué, passant progressivement de 56 en 2005, à 148 en 2010.

Les principaux utilisateurs sont les associations sportives qui représentent 29% des établissements utilisateurs, 26% des salariés et 21% des heures correspondantes. Les autres secteurs concernés sont ceux de l'enseignement et de la culture (environ 10% des salariés chacun).

**Au bilan de ce chapitre**, cette baisse du nombre de salariés du secteur associatif aura des conséquences importantes sur le fonctionnement des organismes. Non seulement ces salariés ne pourront pas être remplacés par des bénévoles dont le nombre fait défaut, mais ils manqueront beaucoup au dynamisme des associations. Ils assurent bien souvent la permanence des actions, aux côtés des élus, et aussi l'animation du groupe des bénévoles. Leur disparition tombe au plus mauvais moment, quand les besoins explosent et que le lien social n'a jamais été aussi ténu.

<sup>48</sup> 1<sup>er</sup> mai 2008, passage de 3 équivalents temps pleins à 9 équivalents temps plein.

## TROISIEME PARTIE : L'OPINION DES RESPONSABLES ASSOCIATIFS

### S'INSCRIRE DANS LA DUREE, ET AU PLUS PRES DU TERRAIN...

Le rôle que jouent les responsables associatifs et le travail qu'ils réalisent au sein de ce secteur justifient largement qu'on leur donne régulièrement la parole, à la fois pour mieux les connaître et pour mieux approcher leurs attentes et ainsi les aider plus efficacement.

C'est l'objectif des enquêtes annuelles que notre équipe mène régulièrement. La septième édition s'est déroulée en janvier 2011 et nous avons été heureux de la reconnaissance des pouvoirs publics, puisqu'elle s'est traduite par un projet pris en charge par le Conseil de développement de la vie associative (CDVA). Nous avons aussi eu beaucoup de plaisir à travailler à cette occasion sur un sujet essentiel pour le secteur associatif : la formation des bénévoles.

La notoriété de cette enquête a encouragé plusieurs de nos partenaires à la prolonger au plan régional et départemental.<sup>49</sup> Au cours du premier semestre 2011, nous avons ainsi dialogué avec les responsables associatifs des Pays de la Loire et de la Lorraine. Avec l'aimable autorisation des partenaires concernés, nous reproduisons ici quelques résultats significatifs qui illustrent l'état de l'opinion, sur plusieurs questions importantes et quelques sujets d'actualité.

De plus, la régularité de ces vagues d'enquête et la permanence de certaines questions essentielles pour la vie des associations (moyens financiers, ressources humaines, nouveaux projets...) permettent de mesurer certaines évolutions. Ceci se fait dans une approche statistique rigoureuse et nous conduit à informer les responsables eux-mêmes, au premier chef, et les décideurs concernés, pour autant qu'ils soient vraiment attentifs aux messages émis par les acteurs.

### 1 - LA FORMATION DES BENEVOLES

Ce travail a été proposé et mené en partenariat avec l'association nationale France Bénévolat et avec l'association pour le développement du management associatif (ADEMA). Il a été remis aux services du ministère au printemps 2011 et peut être consulté dans sa forme intégrale, documents techniques compris, sur demande auprès de notre équipe.

Une enquête<sup>50</sup> a été menée auprès des bénévoles eux-mêmes, dont les principaux résultats ont été publiés dans l'édition 2011 de *La France bénévole*<sup>51</sup>. Dans cette même enquête, 620 responsables associatifs étaient invités à s'exprimer sur leurs attentes personnelles, en termes de formation. Dans une autre enquête<sup>52</sup>, 876 responsables ont pu prendre la parole sur les besoins ressentis par leurs équipes de bénévoles, et sur les moyens mis en place dans leurs associations.

**METHODOLOGIE :** L'opinion des responsables associatifs a été approchée de deux manières complémentaires : en leur qualité de dirigeants, membres du bureau d'une association, d'une part, selon 876 références, et en leur qualité de bénévole, selon les avis les concernant à titre personnel, d'autre part, à partir de 620 références identifiées dans le cadre de l'enquête menée auprès des bénévoles eux-mêmes.

<sup>49</sup> Par exemple dans l'Eure, dans le Jura, et dans l'Eure et Loir

<sup>50</sup> Enquête en ligne réalisée du 11 janvier 2011 au 11 février 2011 auprès de 2353 bénévoles, âgés de 18 ans et plus.

<sup>51</sup> Accessible sur [www.recherches-solidarites.org](http://www.recherches-solidarites.org) – Thématique bénévolat.

<sup>52</sup> Enquête en ligne réalisée du 11 janvier 2011 au 11 février 2011 auprès d'un échantillon représentatif des dirigeants associatifs bénévoles (876 dirigeants interrogés).

Ce chapitre s'articule en quatre parties successives :

⇒ La première sera consacrée à quelques éléments de cadrage, puisés dans nos séries d'enquêtes annuelles, montrant certaines évolutions sur quelques sujets précis.

⇒ La deuxième partie montrera comment la notion de formation est perçue par les acteurs associatifs : pour cela, nous avons posé les mêmes questions aux dirigeants et aux autres bénévoles, pour montrer les différences.

⇒ La troisième partie sera consacrée aux réponses que les bénévoles ont apportées aux différentes questions posées.

⇒ Enfin, la dernière partie, relative aux réponses des dirigeants bénévoles élus, abordera tour à tour les difficultés personnelles qu'ils rencontrent de par leurs responsabilités, et leurs orientations concernant la mise en place des formations destinées aux bénévoles, au sein de leurs associations.

## A - QUELQUES ELEMENTS DE CADRAGE <sup>53</sup>

### LA PLACE DES BENEVOLES DANS LES ASSOCIATIONS

Les responsables associatifs estiment disposer d'un nombre de bénévoles réguliers suffisant dans une proportion moyenne de 60% environ, proportion un peu plus faible chez les employeurs, et dans le secteur social. En 2010, une association sur deux pouvait s'appuyer sur un nombre de bénévoles comparable à celui de l'année précédente, 20% en avaient gagné et 20% en avaient perdu.

Près de 50% des responsables disent avoir quelques difficultés pour recruter de nouveaux bénévoles, et environ 20% indiquent avoir de graves difficultés, surtout dans les associations moyennes et petites. Pour près de 40% des responsables, la disponibilité des bénévoles est insuffisante par rapport aux missions de l'association, surtout dans la culture, le sport et la santé. Mais leur savoir-faire, en revanche, est jugé adapté aux besoins, par 80% des responsables, en moyenne, et tout particulièrement dans les secteurs de la santé et des loisirs.

Contrairement à ce que l'on pourrait penser, les responsables n'ont pas plus de facilités pour trouver des bénévoles intervenant occasionnellement en fonction des activités de leur association : près de 30% sont en difficulté de ce point de vue, et près de 10% environ se disent en très grande difficulté.

Comme on le verra tout au long de ce développement, la notion de projet associatif est essentielle, à la fois pour le développement de l'association, pour ses échanges avec ses interlocuteurs, et pour recruter et fidéliser ses bénévoles. Un tel projet associatif formalisé peu ou prou, au-delà des statuts, comportant dans le meilleur des cas des orientations, un plan stratégique et un programme d'actions, existe dans environ 80% des grandes associations, dans 70% des associations moyennes, et dans 60% des plus petites.

Dès lors que des dispositions existent pour ce faire, de nombreuses associations ont décidé de valoriser leur bénévolat dans leurs documents financiers : c'est le cas dans environ 40% des plus grandes associations, et dans beaucoup d'autres c'est envisagé. Cette démarche est de nature à encourager le bénévolat, par une reconnaissance de sa valeur.

---

<sup>53</sup> Ces éléments sont issus d'enquêtes annuelles menées auprès des responsables associatifs, en cette qualité, ainsi qu'auprès des bénévoles.

## L'ANIMATION DU BENEVOLAT AU SEIN DES ASSOCIATIONS

De par le témoignage des bénévoles eux-mêmes, on peut faire un tour assez précis des dispositifs mis en place dans les associations pour l'animation du bénévolat : dans 20% des associations, en moyenne, il existe une véritable instance dédiée à cette animation, avec une forte variation selon la taille (9% des petites associations, 15% des associations moyennes et 26% des plus grandes). Dans 30% des associations, cette animation est prise en charge par une personne bénévole ou salariée. Dans un peu plus de 20% des associations, c'est le président lui-même qui l'assume, avec les limites que cela peut supposer, selon les cas, en termes de compétences et en termes de disponibilité.

Il existe un lien entre l'existence d'un tel dispositif et la satisfaction des bénévoles quant à l'accueil qu'ils ont reçu lors de leur arrivée dans l'association, quant à l'information qu'ils ont reçue pour être efficace dans leur engagement, et surtout quant à la formation dont ils ont bénéficié dès leurs débuts. De même, lorsqu'il existe une instance dédiée au bénévolat ou un référent en charge de son animation, la proportion de bénévoles ayant bénéficié d'un véritable tutorat est nettement plus importante.

Aux yeux des responsables associatifs, le sujet du bénévolat est essentiel et ils ont mis en place une démarche active spécifique dans une proportion de 30%, proportion d'autant plus grande que l'association est importante. S'ajoute une proportion de 30% des responsables pour indiquer qu'ils procèdent peu à peu à des initiatives dans ce domaine, et une proportion de 25% de responsables avouant qu'ils ressentent le besoin de traiter cette question, mais qu'ils n'ont pas encore réuni les moyens nécessaires.

Si ces résultats n'ont pratiquement pas bougé entre 2008 et 2011, il n'en est pas de même pour la proportion de responsables disant ne pas ressentir la nécessité d'agir dans ce domaine, ou ne souhaitant pas s'exprimer : leur proportion est passée de près de 20%, en 2008, à seulement 11% en 2011. Il reste donc bien peu d'associations qui se désintéressent du sujet.

## L'EQUIPE DIRIGEANTE : UN SUJET ESSENTIEL POUR LES ASSOCIATIONS

Très peu nombreux sont les responsables satisfaits de la composition des instances dirigeantes (conseil d'administration et bureau) : seulement 15% estiment qu'un bon équilibre a été trouvé et donne satisfaction aujourd'hui dans leur association, auxquels s'ajoutent environ 5% de responsables avouant que l'association ne mène actuellement aucune discussion sur le sujet.

Parmi les 80% de responsables<sup>54</sup> qui ont engagé une démarche dans ce domaine, environ 30% souhaitent accueillir de nouvelles personnes dans un objectif de renouvellement, et près de 50% dans un objectif de renforcement, notamment à partir de compétences qui font défaut.

Parmi les responsables qui souhaitent faire évoluer l'équipe dirigeante, et dans le cadre de réponses multiples, une très forte majorité (70%) exprime le vœu de trouver de nouvelles compétences. Ils sont un peu plus de 40% qui aimeraient procéder à un rajeunissement (les plus âgés sont proportionnellement les plus nombreux à affirmer cela). Par ailleurs, environ 20% estiment qu'un effort serait utile dans un objectif de parité hommes - femmes (les hommes sont proportionnellement les plus nombreux à affirmer cela), et 20% également recherchent une plus grande mixité sociale.

---

<sup>54</sup> Il s'agit là de tendances qui se vérifient depuis l'enquête de 2008, jusqu'à celle de 2011.



## B – PERCEPTION DE LA FORMATION ET PRIORITES RESSENTIES

### LA PERCEPTION DE LA NOTION DE FORMATION

Avec précaution, nous avons voulu ici mettre en miroir les opinions des responsables associatifs, concernant les bénévoles de leurs équipes, et les opinions des bénévoles eux-mêmes.

Tableau 18 : Selon vous, le terme de « formation appliquée au bénévolat » signifie plutôt, ou pourrait signifier demain  
*Plusieurs réponses possibles (en %) :*

	Selon les responsables	Selon les bénévoles
L'apprentissage d'un savoir-faire, directement dans l'action	59%	52%
Les conseils d'un bénévole expérimenté et plus ancien auprès des autres bénévoles	47%	54%
Les conseils d'un « tuteur » qui accompagne individuellement le bénévole qui le souhaite	22%	26%
De véritables temps de formation, conçus pour aider les bénévoles à acquérir les compétences nécessaires	48%	57%
L'acquisition directe par vous-même des connaissances et des savoir-faire utiles (auto formation)	-	26%

Source : Enquêtes ORA 7 et BOB 4 – 2011

L'apprentissage direct dans l'action est un peu plus souvent choisi dans les plus petites associations, et un peu plus par les responsables. Dans le secteur du sport, ce type d'apprentissage est carrément plébiscité (71%). Les bénévoles choisissent un peu plus souvent la notion de conseil et celle de véritables temps de formation : ils sont manifestement demandeurs, même s'ils sont nombreux (26%) à choisir aussi la notion d'autoformation.

Le système de tutorat est choisi par un quart des répondants, en moyenne, tant chez les responsables que chez les bénévoles. Mais il existe une nette différence selon la taille des associations : les responsables des plus petites sont presque moitié moins nombreux à le choisir<sup>55</sup>, alors que la proportion est équivalente, chez les bénévoles, quelle que soit la taille de l'organisme. Il en est de même concernant la notion de temps de formation : manifestement, il y a un décalage entre les aspirations des bénévoles qui agissent dans les plus petites associations et la vision de leurs responsables, souvent très peu nombreux et qui sont conduits à pratiquer une grande polyvalence avec de faibles moyens.

Les différents types de formation sont donc assez largement choisis par des dirigeants qui se montrent ainsi bien sensibilisés : toutefois, une action d'incitation en faveur du tutorat, encore trop timidement mis en œuvre, et une sensibilisation et le soutien des responsables des plus petites associations, concernant les temps d'enseignement, semblent nécessaires.

### LES PRIORITES RESSENTIES

La même question a été posée aux responsables des associations, concernant les formations leur paraissant prioritaires pour les bénévoles de leur association, et aux bénévoles, concernant les thèmes sur lesquels ils souhaiteraient eux-mêmes progresser.

<sup>55</sup> Sachant qu'ils sont chargés de le mettre en œuvre, et que plus l'organisme est petit, plus c'est difficile.

Tableau 19 : Parmi les thèmes généraux suivants, quels sont ceux pour lesquels des formations vous paraissent prioritaires ?  
Plusieurs réponses possibles

	Selon les responsables (1)	Selon les bénévoles
La capacité personnelle de travailler en équipe	28%	17%
La capacité d'écoute (des adhérents, des usagers, des membres de l'équipe ...)	29%	24%
La capacité de diriger, d'organiser et de déléguer	46%	27%
Les notions de gestion financière et comptable	44%	21%
Le montage de projets et la recherche de financements	56%	35%
S'exprimer et communiquer avec aisance	26%	27%
La maîtrise des systèmes d'information (Internet, intranet...)	24%	17%
Organiser des évènements et des campagnes de communication	33%	28%
La capacité, pour certains bénévoles, de former d'autres bénévoles	21%	23%
La capacité de préparer un Projet Associatif et de le faire évoluer	42%	28%
Une meilleure connaissance des lois et règlements sur les associations	39%	33%

Source : Enquêtes ORA 7 et BOB 4 – 2011 - (1) Il s'agit bien ici des thèmes prioritaires pour les bénévoles de leur association et non pour eux-mêmes.

Logiquement, les responsables choisissent quatre items en moyenne, quand les bénévoles en choisissent tout de même près de trois en moyenne. Aux yeux des responsables, quatre thèmes ressortent particulièrement : le montage de projets et la recherche de financements (56%), la capacité de diriger, d'organiser et de déléguer (46%), la capacité de préparer un projet associatif (42%), ces trois thèmes s'adressant plutôt à leur équipe dirigeante, et par ailleurs les notions de gestion financière et comptable (44%). Tous les autres thèmes sont choisis par une proportion significative de responsables, d'un quart au minimum.

Les décalages entre les choix respectifs des responsables et des bénévoles souvent explicables par le thème lui-même : peuvent être considérés comme significatifs d'un état d'esprit un peu différent, les décalages concernant la notion de travail en équipe et la capacité d'écoute des adhérents, plus souvent mentionnées par les responsables.

## C – DES BENEVOLES TRES VOLONTAIRES...

Le lecteur pourra se reporter à l'édition 2011 de *La France bénévole*, exclusivement consacrée à ce sujet de la formation. Pour aller plus loin, il pourra consulter le travail remis au ministère, dont les documents techniques présentent tous les résultats de l'enquête menée auprès des bénévoles. Dans cette publication, nous nous limiterons à ce qu'il faut retenir de ces travaux.

### LES CONDITIONS D'ACCUEIL SONT DETERMINANTES POUR DES PARCOURS BENEVOLES REUSSIS

Ces parcours passent par la recherche de compétences, de la part des bénévoles, et éventuellement par le suivi de formations. Une formation à l'entrée dans l'association, l'accompagnement par un tuteur augmentent sensiblement les facteurs de satisfactions chez celles et ceux qui en ont bénéficié : concernant la convivialité (68% contre 59%), concernant leur épanouissement personnel (56% contre 50%), ou encore s'agissant de leur sentiment que le bénévolat est un moyen d'accéder à des responsabilités (15% contre 11%). Ce sont également des facteurs très positifs pour une bonne appropriation du *Projet associatif*, lui-même facteur de bonne intégration dans l'association, lorsqu'il existe.

### **LES BESOINS EN FORMATION SONT CLAIREMENT EXPRIMES.**

Plusieurs satisfactions exprimées par les bénévoles ont un lien avec la notion de savoir-faire et donc avec le concept de formation : le plaisir d'être efficace et utile (57%), le sentiment de changer un peu les choses (39%), l'épanouissement personnel (34%), et le plaisir d'avoir fait progresser l'association (29%).

De façon plus directe encore, 80% des bénévoles considèrent que la formation est nécessaire. Et, 22% retiennent la formation parmi leurs attentes.

### **LA FORMATION EST UN SUJET RELATIVEMENT FAMILIER POUR LES BENEVOLES.**

Selon les enquêtes antérieures à 2011, près de 30% des bénévoles savent qu'il existe des aides financières pour la formation des bénévoles, et 15% indiquent en avoir bénéficié : 16% parmi les 18-25 ans, seulement 8% parmi les 25-40 ans, puis progressivement de 13% chez les 40-55 ans, jusqu'à 27% des plus de 65 ans. De plus, 31% des bénévoles connaissent très bien le dispositif destiné à valoriser leur expérience d'engagement (loi de 2002), et 7% d'entre eux ont déjà engagé une démarche dans ce sens (8% chez les hommes et 5% chez les femmes).

Parmi les bénévoles interrogés en 2011, 60% déclarent avoir suivi une formation (44% depuis moins de 2 ans). Parmi eux, 66% en ont été totalement satisfaits, 29% partiellement, et seulement 6% n'ont pas été satisfaits. Les enquêtes ne montrent pas de « profils – types » de bénévoles en attente et/ou bénéficiaire de ces formations.

Rares sont les bénévoles qui se déclarent opposés à une formation proposée par l'association (4%). Sans grand enthousiasme, environ 20% des répondants n'y seraient pas opposés et 2% ne voient pas en quoi pourraient consister des formations pour des bénévoles.

Au contraire, 60% considèrent que les formations font partie de leur parcours, et que c'est normal. Un peu plus de 10%, indiquent que c'est un juste retour des choses, plus particulièrement dans les associations petites et moyennes.

### **LE NIVEAU D'EXIGENCE EST ELEVE DE LA PART DES BENEVOLES.**

Pour 80% des bénévoles, l'action bénévole doit être préalablement définie, avec des objectifs précis et un suivi d'exécution. Pour 30%, qu'elle suppose un savoir-faire et des compétences précises est un préalable ; et pour 68% c'est nécessaire. A la formation stricto sensu, ils préfèrent souvent les notions d'information, d'écoute, et de conseil, notamment chez les seniors.

Pour 66% des bénévoles, l'action doit faire l'objet d'une évaluation. Ils sont à peine plus de 20% des bénévoles à préférer une évaluation réalisée par un regard extérieur à l'association (organisme public ou privé). Ils pensent avant tout à la démarche d'auto-évaluation et à une évaluation en interne par le dirigeant ou par le responsable d'une activité.

Par conséquent, la professionnalisation des associations ne semble pas avoir échappé aux bénévoles. Pour autant, évaluation et formation ne revêtent pas tout à fait les mêmes formes que dans le monde professionnel.

### **LES ENJEUX SONT NOMBREUX ET DEPASSENT LE BENEVOLAT.**

Pour le bénévole lui-même, ils s'expriment en termes d'épanouissement personnel, de mobilité au sein de l'association, d'accès aux responsabilités...

Ces enjeux d'autant plus importants que des notions comme l'acquisition de compétences et l'épanouissement personnel constituent des motivations importantes pour nombre de bénévoles, mais qui tendent à s'estomper un peu, mais à tort, avec l'âge.

Ils vont au-delà de l'activité bénévole elle-même, compte tenu des liens de plus en plus étroits que tissent les bénévoles entre leurs activités associatives et leurs activités professionnelles.

Au travers des positions des bénévoles sur ces sujets, on perçoit là aussi les enjeux pour les associations : fidélisation des bénévoles, renouvellement en interne des dirigeants, partage des responsabilités, acquisition de compétences et efficacité des actions....

## D – L'OPINION DES RESPONSABLES ASSOCIATIFS SUR LE SUJET DE LA FORMATION

**NOTE :** Les résultats résumés dans cette publication sont issus de documents techniques très complets qui sont disponibles sur demande. Ils comportent tous les résultats commentés et détaillés selon deux critères :

- le secteur d'activité, en distinguant : la culture, les loisirs, la jeunesse et l'éducation populaire, le sport, la santé, le social et l'humanitaire, les autres secteurs.

- la taille de l'association : petite (moins de 50 adhérents et/ou budget inférieur à 10.000 €), moyenne (entre 50 et 150 adhérents et/ou budget compris entre 10.000 à 75.000 €) et grande (plus de 150 adhérents et/ou budget supérieur à 75.000 €).

Des croisements complémentaires peuvent être réalisés à partir d'autres critères, tels que la tranche d'âge du dirigeant, son genre et sa fonction au sein du bureau, l'ancienneté de son association, son appartenance ou non à un réseau.

### UNE AMBITION ET PARFOIS DES DOUTES

Pour cerner les attentes des dirigeants en matière de formation, il faut d'abord partir de leur projet personnel de responsable, au-delà de leur motivation de bénévole : dans une proportion de 70%, ils expriment *le plaisir de voir avancer un projet qui leur est cher*, un peu plus dans le secteur social (80%) et un peu moins dans le sport (60%). Certains choisissent plutôt *le plaisir d'orchestrer une organisation* (17%), un peu plus dans le sport (20%) et un peu moins dans le social (12%). D'autres responsables se disent dirigeants presque par défaut : *il faut bien que quelqu'un le fasse* (6%), ou encore *je n'arrive pas à trouver quelqu'un pour me remplacer* (7%).

Par ailleurs, les moments de doute et de découragement sont très fréquents chez les dirigeants. Seulement 7% des responsables employeurs et 15% des responsables non employeurs disent échapper à ces moments de solitude. Inversement, 15% des responsables reconnaissent éprouver très souvent ces difficultés, et ce d'autant plus qu'ils sont jeunes, ou que ce sont des femmes (19% contre 12%).

### LES SUJETS POSANT LE PLUS DIFFICULTES AUX RESPONSABLES ASSOCIATIFS

Cette question permet d'identifier les pistes de formation ou d'accompagnement, destinés aux responsables dirigeants eux-mêmes. Les résultats doivent ici être présentés d'une façon distincte, selon que l'on se situe dans une association employeur ou pas.

⇒ Chez les employeurs, la recherche de l'équilibre financier (68%) et la recherche de partenaires publics ou privés (64%) sont des préoccupations premières, surtout dans le sport et la culture. Viennent ensuite les relations avec les pouvoirs publics (38%), la gestion des ressources humaines (34% en moyenne mais 44% dans le secteur social), et une réglementation difficile à appliquer (29%).

⇒ Chez les responsables non employeurs, la gestion des ressources humaines bénévoles vient largement en tête (61%), suivie par la recherche de partenaires financiers publics et privés (53% en moyenne mais avec une très forte proportion de 65% dans le secteur social). Viennent ensuite la recherche de l'équilibre financier pour 32% des responsables, les relations avec les pouvoirs publics (25%), une réglementation difficile à appliquer (19%), et la gestion des équipements et du matériel (16% en moyenne mais 30% dans le sport).

Les réponses des membres de bureau à la question posée dans l'enquête auprès des bénévoles, concernant les thèmes sur lesquels ils souhaiteraient personnellement progresser, viennent bien en écho des difficultés exprimées ici :

Ils mettent en effet l'accent sur le montage de projets et la recherche de financements (47% pour 35% en moyenne pour l'ensemble des bénévoles). Auquel on peut associer les notions de gestion financière et comptable (32% pour 22%). Vient ensuite une meilleure connaissance des lois et règlements (40% pour 33%). Puis, la capacité de diriger, d'organiser et de déléguer (35% pour 27%), en réponse aux difficultés exprimées en matière de gestion des ressources humaines, qu'elles soient bénévoles pour les associations sans salariés ou les deux pour les associations employeurs.

A noter aussi, une volonté des dirigeants de progresser en matière de communication, d'organisation des manifestations, et de maîtrise des systèmes d'information. Bien au-delà des générations, et donc sans lien avec la moyenne d'âge des dirigeants, ils expriment des difficultés à trouver les bons messages selon les différentes cibles (adhérents, donateurs, pouvoirs publics...), à gérer les contraintes liées à l'organisation d'évènements, à se positionner quant à l'usage des réseaux sociaux.

Il s'agit de compétences pour lesquelles les dirigeants expriment aussi, en écho, des difficultés à recruter des bénévoles. On voit là, la confirmation des besoins de formation et de conseils en matière de communication entendue au sens large et selon ses différentes facettes.

## VERS QUELS PARTENAIRES SE TOURNER ?

Les responsables associatifs indiquent avoir de bonnes relations avec les différentes collectivités territoriales : la commune (70 %), la communauté de communes ou d'agglomérations (25 %), le Conseil général (36 %), notamment dans les secteurs de la culture et du social (plus de 40%), et le Conseil régional (17 %).

La question a directement été posée aux responsables associatifs, sur leurs attentes, en matière de formation des bénévoles, vis-à-vis de l'Etat, et vis-à-vis de ces collectivités.

Tableau 20 : Des services de l'Etat et des collectivités (communes, communautés de communes, conseil général, conseil régional), qu'attendez-vous avant tout concernant la formation des bénévoles ? *Plusieurs réponses possibles*

	Etat	Collectivités
Des moyens financiers pour organiser des formations	55%	54%
Des conseils pour trouver et/ou organiser des formations	29%	26%
Une offre de formations parmi lesquelles vous pourriez choisir	52%	44%
Qu'ils favorisent des rapprochements entre associations pour l'organisation de formations	35%	39%
Autre	8%	8%

Source : Enquêtes ORA – 2011

Contrairement à ce que l'on aurait pu penser, l'attente des responsables associatifs ne se limite pas aux moyens financiers attendus de la part de l'Etat et/ou des collectivités publiques. Certes, plus de la moitié d'entre eux font ce choix, mais ils sont presque aussi nombreux (52%) à attendre de l'Etat une offre directe de formations, et près de 30% d'entre eux attendent des conseils.

Il est également très important de noter la forte demande des responsables pour que leurs partenaires (surtout parmi les collectivités) favorisent des rapprochements entre associations pour l'organisation des formations. On sera tout de même surpris par le faible écart, sur ce thème précis, observé entre les réponses des associations non fédérées (37% concernant l'Etat et 42% concernant les collectivités) et celles des associations en réseau (respectivement 33% et 38%).

N'oublions pas tout de même qu'une forte proportion d'associations (jusqu'à 35% en milieu très urbanisé), n'ont aucune relation de ce type, par choix d'autonomie, mais souvent parce qu'elles n'en éprouvent pas le besoin, ou encore parce que leurs démarches sont restées sans suite et qu'elles ne sont pas parvenues à établir ces relations.

### LA FORMATION : UN MOYEN D'EVOLUER AU SEIN DE L'ASSOCIATION

Pour près de 25% des dirigeants, c'est comme cela que certains bénévoles sont devenus membres du bureau ou du CA. Ceci vaut un peu moins dans le secteur de la culture et un peu plus dans le secteur du social et de la santé. Pour 25% des dirigeants, l'association y a pensé et elle commence à le proposer à des bénévoles. Manifestement, cette évolution au sein de l'association est courante et constitue un encouragement important pour les bénévoles, du moins celles et ceux qui sont motivés pour exercer une responsabilité.

Par ailleurs, près de 30% des responsables indiquent que l'association manque de moyens pour mettre en place des formations dans ce sens.

Parmi les petites associations, on retiendra positivement la proportion de 40% de celles qui sont actives de ce point de vue, et surtout la proportion de plus de 30% de celles qui pourraient l'être, sous réserves d'être encouragées et soutenues.

### SELON LES DIRIGEANTS, LES BENEVOLES SONT-ILS VOLONTAIRES ?

Il n'y a que 5% des responsables pour indiquer que les bénévoles sont *très volontaires pour suivre des formations*. Pour 47% d'entre eux, *ils sont volontaires, mais peu disponibles*. Les bénévoles sont assez volontaires, selon 20% des responsables. Si on cumule ces réponses, on parvient à un peu plus de 70% des dirigeants émettant un avis favorable ou assez favorable.

Ceci vient en écho à l'opinion des bénévoles eux-mêmes, dont plus de 80% estiment que la formation est nécessaire, et dont 75% environ *accepteraient avec plaisir de bénéficier d'une formation*. Les dirigeants présentent un optimisme juste un peu moins important que ce que la réalité des réponses des bénévoles pourrait leur permettre. Il est utile qu'ils le sachent.

Inversement, les bénévoles sont plutôt *réticents à la notion de formation*, selon près de 20% des responsables, et *très réticents* pour 4% d'entre eux. Il y a une petite différence selon la taille des associations : le cumul des réponses négatives (plutôt réticents et très réticents) est de 25% dans les plus petites associations, pour une proportion de 20% dans les plus grandes. Toujours en miroir, précisons que 20% des bénévoles se disent peu enthousiastes, voire résistants à l'idée de suivre une formation.



Quelque 150 responsables d'associations sur les 876 interrogés, ont émis librement quelques suggestions sur la façon de convaincre les bénévoles réticents : *ne pas leur parler de formation, mais d'élévation du niveau de service et de compétence à fournir à l'association... ; prévoir des formations courtes, ciblées ; utiliser des témoignages de bénévoles pour lesquels la formation a été un succès ; faire des formations de vrais moments de convivialité...*

Les aspects matériels sont naturellement évoqués pour répondre à la principale raison invoquée, à savoir le manque de temps : *adapter les horaires, décentraliser les séances, prévoir des formations à distance...*

Certains vont jusqu'à proposer de programmer ces formations sur le temps de travail, d'utiliser les congés formation et de trouver le moyen de capitaliser ces modules au plan professionnel.

### LA PLACE DE LA FORMATION PARMIS LES PRIORITES DES ASSOCIATIONS

Parmi les priorités proposées aux responsables associatifs, le choix se porte en premier (environ 60% des dirigeants les cochant) vers trois soucis qui se complètent : le souci de recruter des nouveaux bénévoles, celui de les fidéliser et celui de les associer au projet associatif.

Un peu plus de 40% des dirigeants choisissent comme priorité la formation des bénévoles, nettement moins dans la culture (31%) et nettement plus dans le sport (55%). Cette question ayant été posée à l'identique en 2008 et en 2011, on remarque que le souci de formation est, proportionnellement aux autres priorités, en augmentation sensible, tout particulièrement dans le sport.

### LA CONNAISSANCE DES DISPOSITIFS D'AIDE A LA FORMATION DES BENEVOLES

Ces dispositifs sont *tout à fait connus* par 13% des responsables associatifs, seulement. Ils sont à *peu près connus* par un peu plus de 30% d'entre eux. Il y a donc une majorité de dirigeants pour lesquels une information est nécessaire : cette proportion moyenne de 55% environ varie fortement, de 40% dans les plus grandes associations à plus de 60% dans les plus petites. Notons aussi que près de 40% des responsables, ne connaissant pas ces dispositifs, *souhaiteraient des informations*.

Selon le témoignage des responsables, en 2008, 15% des associations avaient bénéficié d'un dispositif de formation des bénévoles (de 8% à 30% selon la taille des associations). En 2011, la connaissance des dispositifs n'est proportionnellement pas plus importante, mais le nombre des bénéficiaires a sensiblement augmenté : globalement, il est passé de 15%, en 2008, à près de 25%, en 2011 (de 18% à 41% selon la taille des associations).

Précisons que le *dispositif de validation des acquis de l'expérience bénévole* (loi du 17 janvier 2002) est bien connu par 37% des responsables associatifs, à peu près connu par 33% d'entre eux. Et selon ces responsables, des démarches ont été entamées dans ce sens dans 13% des associations (10% dans les plus petites jusqu'à 20% dans les plus grandes).

### LES COMPETENCES LES PLUS RECHERCHEES

Les compétences en matière de gestion (52%) et celles qui concernent le montage des dossiers et la recherche de financements (48%) sont les plus recherchées, surtout dans les associations de taille moyenne. Viennent ensuite celles permettant la préparation (38%) et l'organisation (33%) des manifestations, surtout dans les plus petites associations (respectivement 44% et 35%). La documentation (20%) et les nouvelles technologies (17% en moyenne), correspondent à des savoir-faire d'autant plus recherchés que l'association est de taille importante.



## LES NOUVELLES TECHNOLOGIES DANS LES ASSOCIATIONS

La pratique de plus en plus répandue des nouvelles technologies n'est pas sans influence sur les méthodes de travail au sein des associations, sur les rapports entre leurs membres, leurs bénévoles et leurs dirigeants.

Elle peut aussi influencer sur l'organisation et la façon de délivrer des formations : identification des besoins, appels à candidatures, invitations aux sessions, diffusion des programmes de formation, informations et conseils sont aujourd'hui très souvent délivrés par Internet. Sans parler de certaines formations qui n'imposent pas de présence physique et qui peuvent être dispensées à distance (e-learning), avec les avantages que l'on connaît (dispense de déplacement, plus forte participation, moindre coût pour l'association...).

D'une manière générale, et sans différences significatives selon la taille des associations, plus de 80% d'entre elles utilisent régulièrement Internet pour communiquer avec leurs bénévoles et leurs membres actifs, notamment pour les convocations et les invitations. Près de 15% ont parfois recours à ce moyen, et seulement 4% ne s'appuient jamais sur ce moyen (d'autant plus qu'elles sont de petite taille).

Environ 35% des responsables estiment qu'une personne peut aider l'association à distance, par Internet, pour certains besoins de l'association, et près de 30% n'écartent pas cette idée. Inversement, pour près de 30% des responsables, cette démarche n'est pas adaptée car l'action bénévole suppose une présence physique auprès de l'association.

Aux yeux des responsables, les bénévoles utilisant Internet dans le cadre de leur activité bénévole sont très majoritaires dans environ 25% des associations, majoritaires dans près de 45% des associations, minoritaires dans environ 25%, et très minoritaires dans près de 10% d'entre elles. Ceci sans différences significatives en fonction de leur taille.

## LES MOYENS CONSACRES A LA FORMATION

Une question très précise a été posée aux responsables associatifs, leur permettant d'indiquer comment la formation est prise financièrement en compte dans leur association. Le tableau suivant montre un bilan pour le moins nuancé.

Tableau 21 : Votre association a-t-elle une démarche de formation de ses bénévoles ?  
*Une seule réponse possible*

	Culture	Loisirs, Jeunesse, Education populaire	Sport	Santé, Social, Humanitaire	Autres	Total
Oui, des crédits sont utilisés chaque année	5%	9%	6%	11%	8%	8%
Oui, un budget est prévu, selon les opportunités et les besoins	4%	11%	33%	15%	12%	16%
Oui, et cela ne nécessite pas de budget dans votre association	15%	20%	7%	19%	14%	14%
<b>Total Oui</b>	<b>24%</b>	<b>40%</b>	<b>46%</b>	<b>45%</b>	<b>33%</b>	<b>38%</b>
Non faute de moyens financiers	29%	26%	15%	21%	20%	22%
Non faute de temps ou de personnes pour l'organiser	24%	16%	20%	20%	20%	20%
Non faute de motivations de la part des bénévoles à former	6%	9%	12%	4%	9%	8%
Non cela n'est pas nécessaire dans votre activité	10%	9%	5%	7%	13%	9%
<b>Total Non</b>	<b>70%</b>	<b>60%</b>	<b>52%</b>	<b>53%</b>	<b>62%</b>	<b>59%</b>
Ne se prononce pas	6%	0%	2%	2%	5%	3%
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Source : Enquêtes ORA – 2011

Le bilan des réponses positives est assez rassurant : 38% des associations ont une action régulière de formation, avec des moyens financiers et/ou humains. Mais derrière cette proportion moyenne, on va du simple (culture) au presque double (sport, santé et social). Parmi les réponses négatives, les raisons concernant les moyens financiers sont plus particulièrement mises en avant dans la culture et les loisirs, et le manque de motivations des bénévoles dans le sport. Le cumul des réponses positives varie de 30% parmi les plus petites associations, surtout lorsqu'il n'est pas nécessaire de mobiliser un budget (17%), à 50% des associations moyennes, jusqu'à 54% des plus grandes. Parmi les plus petits organismes qui ne peuvent pas organiser la formation de leurs bénévoles, le manque de moyens financiers (25%), le manque de temps et de personnes pour le faire (22%) sont surtout avancés.

## LES COOPERATIONS ET LES ATTENTES DE LA PART DES PARTENAIRES

Lorsqu'une association appartient à un réseau, elle peut bénéficier d'offres dont il convenait d'analyser les effets ressentis par les responsables associatifs.

Tableau 22 : Si votre association appartient à un réseau (coordination, fédération...)

	Petite	Moyenne	Grande	Total
Il vous propose des formations adaptées à vos besoins	30%	35%	37%	32%
Il vous propose des formations mal adaptées à vos besoins	3%	9%	12%	6%
Il vous propose des formations dont le coût est trop élevé	7%	9%	7%	7%
<b>Total Formations proposées par le réseau</b>	<b>40%</b>	<b>53%</b>	<b>55%</b>	<b>45%</b>
Il ne vous propose pas de formations et vous le regrettez	6%	9%	12%	8%
Il ne vous propose pas de formations et ça ne vous manque pas	3%	3%	2%	3%
Vous ne savez pas répondre à cette question	13%	9%	9%	11%
Votre association n'est pas en réseau, pas concerné	24%	16%	11%	20%
Ne se prononce pas	14%	9%	10%	12%
Total	100%	100%	100%	100%

Source : Enquêtes ORA – 2011

Notons d'abord la perplexité des répondants, surtout dans les plus petites associations : il s'agit d'une question qu'on ne s'est pas forcément posée. Parmi ceux qui répondent, la satisfaction est assez importante (32%), d'autant plus que l'association est de grande taille.

Un effort d'écoute et d'adaptation semble toutefois nécessaire de la part des réseaux : soit pour mieux adapter l'offre, notamment en direction des plus grandes associations, soit pour adapter les coûts, notamment en direction des plus petites associations, soit pour créer une offre qui semble manquer aujourd'hui.

Tous les responsables ont aussi pu témoigner sur leur expérience, en matière de rapprochement avec d'autres associations.

Tableau 23 : Votre association s'est-elle rapprochée d'autres associations pour envisager des formations en commun ?

	Petite	Moyenne	Grande	Total
Oui, mais cela n'a pas fonctionné	8%	13%	7%	9%
Oui, et cela a fonctionné au moins une fois	21%	20%	32%	23%
<b>Total Oui</b>	<b>29%</b>	<b>33%</b>	<b>39%</b>	<b>32%</b>
Non, jamais	51%	49%	38%	48%
Non jamais, mais vous y pensez	12%	14%	15%	13%
<b>Total Non</b>	<b>63%</b>	<b>63%</b>	<b>53%</b>	<b>61%</b>
Ne se prononce pas	8%	4%	8%	7%
Total	100%	100%	100%	100%

Source : Enquêtes ORA – 2011

Dès lors que les coopérations inter-associatives ne sont pas légion, et assez peu dans la culture des responsables, on peut considérer très positivement cette proportion d'une association sur quatre

présentant au moins une expérience réussie de coopération pour des formations communes. Et surtout prendre en compte le fait que cette proportion va de 21% pour les plus petites associations, ce qui n'est déjà pas si mal, jusqu'à 32% des plus grandes.

Pour cette question, l'appartenance à un réseau s'avère discriminante : la proportion des associations qui ont connu au moins une expérience positive s'élève à 30%, environ, quand elle n'est que de 18% parmi les associations non fédérées.

#### **CE QU'IL FAUT PARTICULIEREMENT RETENIR :**

⇒ Le bénévolat : un sujet qui focalise de plus en plus l'attention de toutes les associations. En 2008, elles étaient encore 20% à ne pas ressentir la nécessité d'agir en la matière. En 2011, elles ne sont plus que 11%. La mise en place de dispositifs d'accueil et d'accompagnement des bénévoles se généralise. Elles sont aujourd'hui 40% à considérer la formation des bénévoles comme une priorité. Elles sont à peu près autant à avoir une démarche de formation, dotée de moyens humains et/ou financiers.

⇒ Les besoins de formation sont connus et bien cernés. Près de 20% des responsables affirment que le savoir-faire de leurs bénévoles est inadapté. Ils ont identifié les compétences qui leur font le plus défaut : montage de projet et recherches de financements, l'évènementiel et la communication, la réglementation, le projet associatif.

⇒ La formation : un moyen de renforcer les équipes dirigeantes. Environ 80% des associations souhaitent renouveler ou renforcer leurs équipes dirigeantes, notamment par la recherche de compétences nouvelles. La formation est clairement perçue ou même vécue par la moitié des responsables d'associations comme un moyen d'accéder aux responsabilités.

⇒ La demande est exprimée tant par les bénévoles que par les responsables d'associations. Ces derniers sont environ 70% à considérer que leurs bénévoles sont volontaires pour suivre des formations. Ce qui conforte les réponses des 80% de bénévoles qui jugent eux-mêmes que la formation est nécessaire. Ils l'entendent sous des formes multiples (autoformation, conseils, tutorat...), sans écarter de véritables temps de formation.

⇒ Les bénéficiaires des aides à la formation des bénévoles sont en progression. Leur part est passée de 15% en 2008 à 25% en 2011. Une avancée encourageante dans la mesure où les dispositifs sont encore méconnus par plus de la moitié des responsables.

⇒ L'usage d'Internet est de plus en plus répandu dans les associations, y compris pour des missions bénévoles. Cette évolution facilite l'organisation des formations et permet d'envisager des formations à distance (économie d'échelle, moindre coût, participation plus forte...).

⇒ Les petites associations méritent une attention plus soutenue. Elles sont moins informées et disposent de moins de moyens. Elles sont également moins nombreuses à avoir une démarche de formation auprès de leurs bénévoles.

## 2 – L'OPINION DES RESPONSABLES ASSOCIATIFS EN 2011

**NOTE :** Les résultats<sup>56</sup> qui suivent sont ici résumés mais sont disponibles dans une configuration complète, sur demande. Notamment selon deux critères :

- le secteur d'activité, en distinguant : la culture, les loisirs, la jeunesse et l'éducation populaire, le sport, la santé, le sociale et l'humanitaire, les autres secteurs.
- la taille de l'association : petite (moins de 50 adhérents et/ou budget inférieur à 10.000 €), moyenne (entre 50 et 150 adhérents et/ou budget compris entre 10.000 à 75.000 €) et grande (plus de 150 adhérents et/ou budget supérieur à 75.000 €).

Des croisements complémentaires peuvent être réalisés à partir d'autres critères, tels que la tranche d'âge du dirigeant, son genre et sa fonction au sein du bureau, l'ancienneté de son association, son appartenance ou non à un réseau.

Pour informer et éclairer les lecteurs qui sont généralement des acteurs du secteur associatif ou des décideurs concernés par cet univers, nous nous appuyons désormais sur des enquêtes nationales régulières, tant auprès des responsables associatifs que des bénévoles, mais aussi sur des déclinaisons régionales de ces enquêtes. Celles-ci sont organisées dans le cadre de partenariats riches et constructifs :

⇒ En Lorraine, il est construit avec la CPCA, le Pôle Lorrain d'Utilité Sociale (PLUS), le Conseil régional<sup>57</sup>, les services de l'Etat (en région et en départements) en charge du secteur associatif, et la Chambre Régionale d'Economie Sociale (CRES). L'une des originalités de ce partenariat porte sur l'observation des spécificités réciproques entre les associations qui sont fédérées et celles qui sont autonomes.

⇒ Dans les Pays de la Loire, il se développe depuis maintenant quatre années, sous l'impulsion de la Chambre Régionale d'Economie Sociale et Solidaire (CRESS). Il donne lieu à une observation régulière du secteur associatif, au sein de l'ensemble de l'économie sociale. Cette observation porte à la fois sur l'emploi et sur l'opinion des responsables. L'originalité de ce partenariat réside dans le fait que les associations employeurs sont tout particulièrement prises en compte, dans leur évolution et dans leurs éventuelles difficultés.

**SOURCES ET METHODOLOGIE :** Les résultats qui suivent s'appuient sur des échantillons nationaux et régionaux représentatifs du secteur associatif, selon la méthode des quotas appliquée d'une manière constante aux critères de taille et d'activité des associations. Ceci permet une comparaison d'une année sur l'autre. Pour une question donnée, les résultats présentés sont construits à partir d'un libellé et d'un traitement rigoureusement identiques.

Au titre de l'année 2010, l'échantillon comprenait en tout 1.992 références : 1.048 références de répondants élus bénévoles du bureau d'une association ne comportant pas de salarié, et 944 références de responsables associatifs employeurs.

Au titre de l'année 2011, l'échantillon comprend en tout 1.927 références : 774 au titre des responsables d'associations ne comportant pas de salariés, et 1.153 références au titre des responsables associatifs employeurs.<sup>58</sup>

<sup>56</sup> Enquête en ligne réalisée du 11 janvier 2011 au 11 février 2011 auprès d'un échantillon représentatif des dirigeants associatifs bénévoles (876 dirigeants interrogés).

<sup>57</sup> Ainsi qu'avec le Conseil général de Meurthe-et-Moselle.

<sup>58</sup> Le panel réuni en Lorraine comporte 832 références (responsables employeurs et non employeurs) et le panel réuni en Pays de la Loire comporte 367 responsables employeurs.

## L'EMPLOI

Un premier tableau permet de voir de quelle manière le constat effectué par les responsables associatifs employeurs a évolué entre 2010 et 2011.

Tableau 24 : Par rapport à l'an passé, votre association ...

	Entre 2009 et 2010	Entre 2010 et 2011
A maintenu son effectif salarié	63%	65%
A renforcé son effectif salarié	23%	13%
<b>Total renforcées / maintenues</b>	<b>86%</b>	<b>78%</b>

Sources : L'opinion des responsables associatifs – Juin - juillet 2010 – Juin 2011.

La proportion des associations dont l'effectif salarié a été maintenu reste la même d'une année sur l'autre. En revanche, elle a radicalement fondu pour ce qui concerne les associations qui ont renforcé leur effectif : elles étaient près d'un quart, entre 2009 et 2010, et elles ne sont plus 13% entre 2010 et 2011. Ceci correspond tout à fait à ce qui a été constaté dans les résultats présentés au deuxième chapitre. Un deuxième tableau présente les pronostics des dirigeants employeurs, concernant l'évolution de leur effectif salarié. Ils se dégradent également d'une année sur l'autre.

Tableau 25 : L'an prochain, pensez-vous que votre association...

	Prévisions en 2010 pour 2011	Prévisions en 2011 pour 2012
Maintiendra son effectif salarié	60%	56%
Renforcera son effectif salarié	15%	12%
<b>Total renforcées / maintenues</b>	<b>75%</b>	<b>68%</b>
Réduira son effectif salarié	13%	8%
Vous manquez d'éléments pour répondre	11%	21%
Non réponses	1%	3%
Total	100%	100%

Sources : L'opinion des responsables associatifs – Juin - juillet 2010 – Juin 2011.

Deux constats s'imposent à la lecture de ce tableau : d'abord une diminution du sous-total des responsables affichant une prévision de maintien ou de renforcement (68% cette année contre 75% l'an passé) ; ensuite un doublement de la proportion des élus bénévoles qui se sentent dans l'incapacité de répondre à la question.

Dès lors que nous disposons de deux années consécutives d'enquêtes, il est intéressant de rapprocher les pronostics émis et la réalité observée l'année suivante.

Tableau 26 : Rapprochement entre prévisions et réalisations

	Pronostic effectué en 2010, pour 2011	Réalité observée en 2011
Maintien de l'effectif salarié	60%	65%
Renforcement de l'effectif salarié	15%	13%
Réduction de l'effectif salarié	13%	12%

Sources : L'opinion des responsables associatifs – Juin - juillet 2010 – Juin 2011.

Manifestement, les réponses sont cohérentes et les dirigeants ont eu une bonne intuition en 2010. Mais en sera-t-il de même pour cette année ?

## LA SITUATION ECONOMIQUE DES ASSOCIATIONS EMPLOYEURS

Lorsqu'on demande d'effectuer le diagnostic de leur association, les dirigeants employeurs sont globalement très positifs, et c'est heureux car ces associations, importantes pour la plupart, jouent un rôle considérable dans la société française, notamment dans le secteur sanitaire et social.

Tableau 27 : Du point de vue économique et financier, vous diriez que votre association vous paraît ...

	Résultats 2010	Résultats 2011
En bonne santé ou en situation parfois tendue	83%	82%
Souvent en difficulté	13%	9%
En grande difficulté	2%	6%
Manquent d'éléments pour répondre	2%	3%

Sources : L'opinion des responsables associatifs – Juin - juillet 2010 – Juin 2011.

Même dans les associations qui se portent bien, la situation peut être parfois tendue, soit en matière de trésorerie, soit lorsqu'un nouveau projet voit le jour et qu'un développement ambitieux est décidé. La proportion de ces associations se maintient au-dessus de 80%.

Parmi les associations qui rencontrent des difficultés, on assiste à un glissement significatif de nombre d'entre elles, ayant souvent connu des difficultés en 2010, et se trouvant en grande difficulté en 2011 : cette proportion de 4% d'associations employeurs, rapportée au total national, représente tout de même 6.600 établissements.

En somme, sur un total de 25.000 associations connaissant des difficultés, on en comptait l'an passé un peu plus de 2.000 en grande difficulté. En 2011, ce total n'a globalement pas changé, mais il comporte désormais trois fois plus d'établissements employeurs en grande difficulté.

## LA RESSOURCE HUMAINE BENEVOLE

Elle est très importante au sein des associations qui disposent de salariés, et essentielle au sein des autres. D'une manière générale, et sans grande variation d'une année sur l'autre, un peu plus de 60% des responsables d'associations sans salarié disent disposer d'un nombre de bénévoles suffisant ou à peu près suffisant.

Cette proportion est nettement inférieure (55%), parmi les responsables des associations employeurs : comme si la présence de salariés était un facteur défavorable de ce point de vue. On peut imaginer que cette différence s'explique par deux raisons complémentaires : d'une part, la présence de salariés incite un peu moins les élus responsables à rechercher des bénévoles (c'est tout à fait frappant dans le secteur de la culture) ; d'autre part, la cohabitation entre salariés et bénévoles est parfois assez difficile, ne serait-ce que pour bien définir les missions, les rôles et les responsabilités de chacun.

Cette année, en lien avec nos partenaires des régions Lorraine et Pays de la Loire, nous sommes allés un peu plus loin dans le questionnement : nous avons en effet distingué les bénévoles dirigeants et les bénévoles d'animation, pour repérer les besoins respectifs.

La différence est très nette : les responsables sont nettement plus nombreux pour indiquer qu'ils disposent d'un nombre de dirigeants suffisants<sup>59</sup> (de 69% dans les associations employeurs à environ 75% dans les associations sans salariés), que pour indiquer qu'ils disposent d'un nombre de bénévoles d'animation suffisant (de 57% dans les associations employeurs à un peu plus de 60% dans les associations sans salarié).

Cette tension palpable sur la ressource humaine bénévole ne pourra pas s'apaiser de si tôt : en effet, au cours des dix années écoulées, le nombre de bénévoles a progressé de 10% quand le nombre d'associations a lui-même bondi de 20%. Notre équipe a montré<sup>60</sup> récemment que la solution pourrait venir de l'augmentation de la fréquentation des associations, notamment par les jeunes, les femmes et les moins diplômés. La proportion des Français adhérents à une associations stagne en effet depuis près de 10 ans à 45%, avec les marges importantes de progression que l'on vient d'évoquer. Elles ne sont pas encore véritablement exploitées et cela mériterait de devenir un vrai sujet de campagne pour les élections à venir.

## LES NOUVEAUX PROJETS

En dépit des difficultés rencontrées, les responsables associatifs sont volontaires et ambitieux : ils sont un peu plus de 40% à envisager certainement de nouveaux projets, ou une extension de leurs activités actuelles, pour 2011 ou 2012. Ils sont un peu plus de 20% à envisager peut-être de nouveaux projets.

Inversement, un peu plus de 10% des responsables estiment que ce ne sera probablement pas possible. Dans une proportion variant d'un peu plus de 10%, chez les responsables non employeurs à 18% chez les employeurs, les réponses sont catégoriques : ce sera non.

## FACE A LA CRISE...

Dans la région Pays de la Loire, dans laquelle deux échantillons sont disponibles, pour des réponses à la même question, en 2010 et en 2011, on voit clairement passer la vague dans le tableau suivant.

Tableau 28 : De ce que vous percevez de la crise, au sein de votre association, vous diriez plutôt que :

Echantillons d'associations employeurs en Pays de la Loire	2010	2011
Vous pensez avoir passé les moments les plus difficiles	8%	6%
Les moments les plus difficiles vous semblent encore à venir	52%	14%
Vous pensez actuellement être dans les moments les plus difficiles	16%	35%
Vous n'avez quasiment pas ressenti ses effets	13%	33%
Vous n'avez pas de réponse à cette question	10%	11%
Non réponses	1%	1%
Total	100%	100%

Sources : L'opinion des responsables associatifs – Juin - juillet 2010 – Juin 2011.

En 2010, les craintes sont maximales, avec 52% de responsables anticipant des difficultés. En 2011, ces craintes semblent pour partie apaisées (14%), mais elles se sont pour une large part transformées en réalité (35% sont au creux de la vague, contre 16% en 2010).

<sup>59</sup> Même s'ils sont nombreux à estimer que l'équipe dirigeante doit être renforcée, voire renouvelée, comme indiqué plus haut.

<sup>60</sup> Voir l'article [Les différents visages de la solidarité](http://www.recherches-solidarites.org) en ligne sur [www.recherches-solidarites.org](http://www.recherches-solidarites.org)



Et il semble que certains se sentent un peu soulagés. En effet, parmi les 52% qui pensaient voir arriver les moments les plus difficiles en 2010, une part non négligeable considère en 2011 n'avoir finalement pas ressenti les effets de la crise. Ces derniers rejoignent les 13% qui se pensaient déjà dans cette situation en 2010. Au bilan, en 2011, ceux qui considèrent être passés au travers de la crise représentent 33% des associations interrogées.

Et nous appuyant sur des enquêtes menées dans des régions très différentes, du point de vue du développement économique, nous pouvons constater qu'en Lorraine, les craintes des responsables sont nettement plus fortes en 2011.

C'est ainsi que lorsque seulement 14% des élus des Pays de Loire estiment que les moments les plus durs restent à venir, les élus lorrains sont 32%. Dans le même sens, lorsque 33% des élus de l'ouest indiquent n'avoir quasiment pas ressenti les effets de la crise, ils ne sont que 20% en Lorraine. Et ces derniers sont nettement plus nombreux (28% contre 11% en Pays de la Loire), à avouer qu'ils manquent de repères pour répondre à cette question.

### DANS UNE ACTUALITE DENSE, DES MOMENTS DE SOLITUDE...

Jamais on ne s'était préoccupé des moments de solitude que peuvent connaître les responsables bénévoles des associations. Pourtant, une telle question est tellement légitime, notamment lorsqu'on pense aux responsabilités qu'ils assument. Ils ont largement joué le jeu, puisqu'ils sont très peu nombreux à s'être abstenus (2%). Il faut ici nettement distinguer les responsables qui dirigent une association uniquement animée par des bénévoles, de ceux qui ont en outre la charge de salariés.

⇒ Dans les associations animées par des bénévoles : si l'on cumule les réponses des responsables avouant avoir souvent connu des moments de solitude, on parvient à une proportion significative de 32%. Ils sont plus nombreux dans ce cas dans le secteur du sport (42%). Est-ce compte tenu des responsabilités assumées notamment au regard des plus jeunes ? Est-ce compte tenu des exigences de résultats ? Est-ce par manque de soutien de la part des autres bénévoles, trop mobilisés – et/ou trop motivés par l'animation de terrain ? Toujours est-il qu'ils ne sont que 6% à se dire protégés de ce sentiment de solitude.

⇒ Dans les associations employeurs : comme on pouvait s'y attendre, compte tenu des responsabilités supplémentaires assumées pour gérer des salariés, la proportion de ces dirigeants qui n'ont jamais connu de moments de solitude est ici plus faible (9%) que les non employeurs (15%). Le cumul des responsables qui connaissent souvent des difficultés personnelles dans le cadre de leur mandat conduit à cette forte proportion de près de 40%, plus forte dans la culture (46%) et plus encore dans le secteur des loisirs (48%). Manifestement, la présence de salariés dans ce secteur déclenche une série de difficultés dont il faudra analyser la part qui revient aux responsables eux-mêmes et la part qui revient aux soutiens publics leur faisant défaut.

### UNE REFORME QUI PREOCCUPE

Nous avons également montré, l'an passé, que les responsables associatifs étaient préoccupés par la réforme des collectivités territoriales. Il n'entre pas dans nos objectifs de juger en quoi que ce soit cette démarche de réforme. En revanche, dès lors qu'elle existe et que les associations sont très fortement ancrées aux territoires et très largement associées à leur développement, il était indispensable d'interroger leurs responsables.

Environ trois responsables associatifs sur quatre savent qu'il existe cette démarche de réforme territoriale. Dans les associations ne comportant pas de salariés, c'est dans le secteur de la culture



(83%) que son existence est la plus connue, le secteur social étant un peu en retrait (65%). En revanche, ce même secteur social semble plus nettement informé, dès lors que l'association comporte des salariés (78%), par différence avec le secteur du sport dans lequel les associations employeurs sont un peu moins informées (66%).

S'agissant « des incidences que cette réforme peut avoir sur leur association », logiquement, un responsable sur quatre n'en ayant pas véritablement entendu parler, s'abstient de répondre. Sur les 75% de responsables non employeurs qui s'expriment, 33% sont persuadés que ce projet aurait des incidences sur leur association, 20% que ce serait possible, et ils ne sont que 22% à estimer qu'il n'y aurait aucun lien. C'est dans le secteur du sport, dans ces associations sans salariés, que les responsables sont proportionnellement les plus nombreux à voir un lien et à imaginer des incidences : seulement 7% d'entre eux sont d'un avis contraire. Inversement, dans le secteur des loisirs et de l'éducation populaire, plus de 30% des responsables estiment que cette réforme n'aurait aucune incidence pour leur association.

Pour ce qui concerne les responsables employeurs, on sera frappé de la petite proportion de ceux (8%) qui considèrent que la réforme n'aura aucune incidence sur leur association, par rapport aux 22% des responsables non employeurs s'exprimant dans le même sens. Manifestement, la présence de salariés, et par conséquent d'enjeux financiers forts, provoque des craintes par rapport aux missions que les collectivités territoriales auront demain par rapport à leurs objectifs.

Nombre d'associations employeurs bénéficient aujourd'hui de soutiens, matériels et financiers de la part de quatre niveaux territoriaux : les communes, les intercommunalités, le département et la région. Et ces montages, parfois fragiles et rarement garantis en termes de pérennité, pourraient être mis en cause, aux yeux des responsables associatifs, dans le cadre de cette réforme.

Environ 50% des employeurs sont persuadés que cette réforme aura des incidences sur le fonctionnement de leur association : c'est un peu moins dans la culture (42%) et un peu plus dans les loisirs et l'éducation populaire (57%). S'ajoutent environ 20% de responsables pensant que cette réforme aura « peut-être » des incidences sur leur association.

Dans le secteur sanitaire et social qui comporte une très forte proportion de l'emploi associatif, 75% des responsables employeurs estiment que cette réforme aura certainement ou pourrait avoir des incidences sur leur association, contre seulement 8% se disant d'un avis contraire. C'est manifestement un sujet qui préoccupe fortement.

## LA VISIBILITE DES ACTIONS

Pour la première fois, nous avons posé la question suivante aux responsables associatifs : Estimez-vous que vos actions sont connues par les adhérents ou bénéficiaires potentiels et par vos différents interlocuteurs ?

Pour un peu plus de 30%, la réponse est positive, et cette proportion va jusqu'à 40% des responsables employeurs. Pour un peu moins de 60%, la réponse est : « oui, mais pas assez ». Ils ne sont que 5% à répondre non, et 6% à indiquer ne pas savoir répondre.

Il est donc clair que les dirigeants ne se satisfont pas de la réalité d'aujourd'hui et estiment qu'ils peuvent mieux faire, en matière de promotion de leur association, de manière à ce que ses actions soient mieux connues, notamment de la part de leurs interlocuteurs. Ce sujet mérite un approfondissement, lors d'une prochaine enquête, en particulier pour distinguer les différents destinataires de cette information, tant en interne qu'auprès des partenaires extérieurs.

### 3 – L'OPINION DES RESPONSABLES EN LORRAINE

#### AVANT-PROPOS

Afin de toujours mieux répondre aux attentes du secteur associatif, la Conférence Permanente des Coordinations Associatives (CPCA) de Lorraine a décidé d'entreprendre une étude intitulée « *Etat des lieux du bénévolat associatif en Lorraine et approche des structures associatives non fédérées* ». A cette fin, la CPCA a sollicité l'appui du Pôle Lorrain de l'Utilité Sociale (PLUS) ainsi que de Recherches & Solidarités en complément de ses investigations lorraines et nationales déjà effectuées sur le sujet.

Trois axes ont été déterminés, correspondant d'abord à l'analyse du bénévolat en Lorraine, ainsi qu'à une enquête spécifique en direction des responsables des associations fédérées et non fédérées. Sur la base de ces travaux menés avant l'été 2011, un dialogue avec les acteurs régionaux concernés par le secteur associatif a été lancé à la rentrée, pour mieux cerner leur vision du secteur associatif et pour repérer les axes de développement imaginables.

Dans une région qui comporte environ 4.000 associations dans la Meuse, plus de 6.000 dans les Vosges, environ 11.000 en Moselle et plus de 12.000 en Meurthe et Moselle, cette démarche effectuée avec le soutien du Conseil Régional et des services de l'Etat, était indispensable, et je ne doute pas des effets qu'elle produira pour les années à venir.

Pierre CHARLES, président de la CPCA de Lorraine

La région Lorraine enregistre chaque année l'arrivée de plus de 1.700 nouvelles associations. On peut estimer que leur nombre se situe aujourd'hui entre 32.000 et 36.000, animées par près de 400.000 bénévoles.

Parmi ces associations, on comptait, en 2010, 4.800 employeurs pour un total de 68.000 salariés, soit près de 12% du total de l'emploi privé régional. La masse salariale correspondante est de 1,3 milliard d'euros. Dans une période difficile pour la région, au plan économique, les associations employeurs ont également souffert, perdant près de 1.700 emplois, au cours du dernier trimestre 2010 et des deux premiers trimestres 2011.

Cette enquête régionale<sup>61</sup>, outre son ambition de dialogue avec les acteurs associatifs régionaux, avait deux objectifs originaux : d'une part, rechercher les particularités et les attentes respectives des responsables d'associations en réseau et des associations non fédérées ; d'autre part, mesurer le degré de relation entre les responsables d'associations et leurs différents partenaires régionaux.

#### *Des associations non fédérées moins informées mais ambitieuses*

Moyennant une pondération<sup>62</sup> permettant de donner à chaque groupe de répondants le poids qui lui correspond dans la réalité, une comparaison a été possible entre un échantillon de 589 références émanant d'associations en réseau et de 154 associations non fédérées. Quelques différences très nettes apparaissent, qui permettront aux responsables régionaux d'aller vers ces dernières, pour mieux les accompagner.

<sup>61</sup> Enquête en ligne ayant permis de dialoguer avec 850 responsables associatifs de Lorraine. L'échantillon est représentatif des quatre départements (Moselle 40% ; Meurthe et Moselle 30% ; Vosges 19% ; Meuse 9%) et des principaux secteurs associatifs. Il a été légèrement redressé (selon la taille et selon le secteur) pour donner à chaque segment un poids correspondant à la réalité.

<sup>62</sup> La pondération a été effectuée selon la taille et le secteur d'activité.

Précisons d'abord les raisons qui font qu'une association n'est pas en réseau : selon les répondants, il n'y a pas d'organisation ou de regroupement dans le secteur considéré (27%), ou encore on ne le connaît pas (25%), il a déçu (7%) ou la cotisation correspondante est trop élevée (16%).

Ces associations non fédérées ont un peu plus de mal que les autres à trouver des bénévoles, et surtout elles manquent d'informations concernant la formation de ces bénévoles. Peut-être est-ce pour cela que leurs responsables sont un peu moins préoccupés par cette formation. Cela est dommage car les bénévoles de ces associations semblent plus volontaires que ceux des autres associations.

La proportion des responsables des associations non fédérées qui estiment qu'elle est en bonne santé est nettement inférieure (40%) à celle des responsables dirigeant une association en réseau (54%). La raison principale semble être une plus grande difficulté à conclure des partenariats financiers (58% contre 48%) ou à trouver des entreprises mécènes (42% contre 35%). Et pourtant, ce sont les responsables des associations non fédérées qui se montrent plus ambitieux : 55% d'entre eux envisagent de nouveaux projets en 2011 ou 2012, contre 39% des responsables d'associations en réseau.

Logiquement, les responsables des associations non fédérées connaissent un peu moins bien leurs partenaires régionaux, notamment les services de l'Etat, du Conseil Général et de leur mairie. Ils se disent assez déçus (14% contre 8% chez les responsables des associations en réseau) par leurs relations avec la commune, et semblent se tourner un peu plus vers l'intercommunalité que leurs collègues des associations en réseau.

### *Des partenaires régionaux bien connus et appréciés*

Les associations lorraines peuvent s'appuyer sur de très nombreux partenaires, publics et privés : ainsi la Conférence permanente des coordinations associatives (CPCA), le Pôle Lorrain d'utilité sociale (PLUS), la Chambre régionale de l'économie sociale (CRES), le Carrefour des Pays Lorrains, ou encore le Fonds territorial de France active ou la Maison Régionale des Sports de Lorraine. L'enquête a permis de montrer que ces partenaires méritent d'être plus connus et mieux utilisés dans leurs compétences respectives. Dans le tableau qui suit, sont présentés les résultats concernant les partenaires publics, Etat et collectivités territoriales.

Tableau 29 – Les relations entre les responsables associatifs lorrains et leurs interlocuteurs en 2011.

	Partenaires				
	DRJSCS (1)	Mairie (2)	Intercommunalité	Conseil Général	Conseil Régional
Je connais et j'ai des relations constructives	30%	72%	35%	56%	37%
Je connais et mes relations m'ont déçu	3%	10%	11%	10%	5%
Je connais mais je n'ai pas de relations	47%	11%	42%	26%	31%
Je ne connais pas	17%	3%	9%	5%	24%
Non réponse	3%	4%	2%	3%	2%
Total	100%	100%	100%	100%	100%

Source : Opinion des responsables associatifs en Lorraine – Mai – Juin 2011. (1) Direction régionale de la Jeunesse, des Sports et de la Cohésion Sociale. (2) Correspondant au siège de l'association.

Les dispositifs locaux d'accompagnement sont des organismes à vocation départementale, destinés à aider les associations employeurs dans leurs projets. Il était donc important de savoir comment ils sont connus et appréciés par les acteurs intéressés. Le tableau suivant montre des résultats encourageants.

Tableau 30 – Les relations entre les responsables associatifs lorrains employeurs et leur dispositif local d'accompagnement (DLA)

	Effectif salarié de l'association			
	De 1 à 2 salariés	De 3 à 9 salariés	De 10 à 49 salariés	50 salariés et plus
Je connais et j'ai des relations constructives	22%	32%	50%	58%
Je connais et mes relations m'ont déçu	6%	4%	7%	13%
Je connais mais je n'ai pas de relations	29%	27%	25%	17%
Je ne connais pas	38%	31%	17%	13%
Total	100%	100%	100%	100%

Source : Opinion des responsables associatifs en Lorraine – Mai – Juin 2011.

Certes, du travail reste encore à accomplir par les DLA des quatre départements de la région, pour être plus largement connus, notamment auprès des associations comportant moins de 10 salariés. Pour autant, on peut considérer que la proportion des responsables ayant engagé des relations constructives avec leur DLA est encourageante, surtout au fur et à mesure qu'augmente l'effectif.

On notera aussi que la proportion des mécontents est assez faible, même si elle progresse aussi avec l'effectif. Ainsi, pour les plus grandes associations employeurs, près de 20% des responsables ayant eu des relations avec ce type de prestataires se disent mécontents<sup>63</sup>.

## 4 – L'OPINION DES RESPONSABLES DANS LES PAYS DE LA LOIRE

### AVANT-PROPOS

Dans une région qui comporte près de 14.000 employeurs d'économie sociale et solidaire, 152.000 salariés, dont 5.000 de plus en 2010, et une masse salariale de plus de trois milliards d'euros, la Chambre régionale de l'économie sociale et solidaire des Pays de la Loire a souhaité observer régulièrement ce secteur économiquement important (plus de 14% du total des salariés privés).

Depuis trois années, au-delà de ce suivi statistique, un dialogue régulier s'est instauré avec les responsables des coopératives et ceux des associations employeurs, en coopération étroite avec l'association Recherches & Solidarités. Les résultats complets seront communiqués dans le cadre du mois de l'économie sociale et solidaire. En avant-première, je suis heureux de voir ici quelques-unes des réponses apportées par les responsables associatifs, que nous avons interrogés, en lien avec la CPCA, France Bénévolat et les services de l'Etat, et avec le soutien du Conseil régional.

Jacques STERN, président de la CRESS

Dans les cinq départements de la région, il se crée au total environ 3.700 nouvelles associations chaque année. On peut estimer que les Pays de la Loire comportent aujourd'hui entre 55.000 et 60.000 associations vivantes, animées par près de 750.000 bénévoles.

Parmi ces associations, on compte près de 11.500 employeurs, correspondant à près de 115.000 salariés, pour une masse salariale annuelle de plus de trois milliards d'euros. Dans une région elle-même dynamique économiquement, ce secteur joue un rôle important, représentant plus d'un emploi privé sur dix. Il a un peu mieux résisté à la crise dans cette région : alors qu'ailleurs une perte

<sup>63</sup> Les résultats complets de cette étude régionale seront présentés le 22 novembre à Nancy, et seront disponibles auprès du [Pôle Lorrain d'Utilité Sociale](#).

de salariés a été enregistrée au cours de trois trimestres consécutifs, depuis l'été 2010, dans les Pays de la Loire, le premier repli n'est intervenu qu'au cours du 2<sup>ème</sup> trimestre 2011 (- 1%).

## UNE ENQUETE CONSACREE AUX RESPONSABLES EMPLOYEURS

On comptait, en 2010, 11.500 associations employeurs, comportant près de 115.000 salariés, soit environ 75% du total de l'économie sociale. Un panel représentatif de ces employeurs a été réuni, correspondant à tous les secteurs d'activité et à toutes les tailles d'associations.<sup>64</sup>

L'originalité de cette enquête régionale est bien son caractère régulier : ainsi, les résultats enregistrés un peu avant l'été 2011 peuvent être rapprochés de ceux qui avaient été réunis en 2010, à la même époque. Et cela permet de démontrer la dégradation de la situation, pourtant dans une région qui avait été relativement épargnée, du point de vue de l'emploi associatif.

Les responsables employeurs des associations de la région sont assez nombreux à disposer d'assez de dirigeants (69%), d'assez de salariés (67%). Ils sont nettement moins nombreux pour dire qu'ils disposent d'un nombre suffisant de bénévoles (57%). Ils sont 40% à indiquer que la situation économique de leur association est parfois tendue, et 14% à dire qu'elle est en réelle difficulté.

Un responsable sur deux se dit certain d'engager de nouveaux projets en 2011 ou 2012, contre 73% en 2010 : l'optimisme diminue. Par ailleurs, 56% d'entre eux estiment qu'ils maintiendront leur effectif salarié (65% en 2010), 12% qu'ils renforceront cet effectif (16% en 2010) et 8% qu'ils le réduiront (8% en 2010).

Ils sont deux fois plus nombreux (24% contre 12%) à indiquer ne pas pouvoir encore répondre à cette question : l'incertitude augmente nettement. Au regard de la crise, 35% des répondants estiment être au creux de la vague, 14% craignent pour l'avenir, et seulement 6% disent avoir ressenti les effets d'une reprise.

## DES RESPONSABLES ASSOCIATIFS SANS GRANDES ILLUSIONS

S'ils se sentent tous concernés par les échéances de 2012 en qualité de citoyen, ils ne sont que 65% à s'y intéresser en qualité de responsables associatifs. Et pour cause : ils se disent sans illusion quant à *la prise en compte des questions relatives à la vie associative dans le cadre de la campagne des élections présidentielles*. Pour 10% d'entre eux, c'est possible qu'elles soient prises en compte, pour 46% c'est peu probable, et c'est carrément non pour 27% d'entre eux. Cette question a surpris 17% des répondants qui ont dit ne pas disposer d'assez d'éléments suffisants pour répondre. Mais selon les témoignages recueillis dans le cadre des échanges téléphoniques, elle en a ravi la majorité.

### RECHERCHES & SOLIDARITES, un réseau d'experts au service de toutes les formes de solidarités.

Association sans but lucratif, R&S s'est donné pour objectif d'apporter aux acteurs et aux décideurs les informations les plus récentes, avec une préoccupation de complémentarité intelligente par rapport aux travaux qui sont menés et publiés par ailleurs.

Elle s'appuie sur des données provenant d'organismes officiels et sur ses enquêtes annuelles pour produire des publications nationales, régionales et départementales qui sont en libre accès sur [www.recherches-solidarites.org](http://www.recherches-solidarites.org).

R&S réalise également, en lien avec des partenaires de plus en plus nombreux (réseaux associatifs, services déconcentrés de l'Etat, conseils généraux, associations nationales...) des travaux spécifiques sur le bénévolat, la vie associative ou le don d'argent.

<sup>64</sup> Echantillon de 367 responsables associatifs employeurs, interrogés en ligne et au téléphone, au cours du mois de juin 2011. Représentativité assurée par la méthode des quotas, appliqués à la taille, à l'implantation géographique et au secteur d'activité des associations.

### CHAPITRE 1 : DEFINITION DES SECTEURS D'ACTIVITES, AU REGARD DES INSCRIPTIONS AU JOURNAL OFFICIEL DES ASSOCIATIONS NOUVELLES

Culture	Culture, pratique d'activités artistiques, culturelles
Sports	Sports et activités de plein air ; chasse, pêche
Loisirs	Clubs de loisirs, relations, action socioculturelle
Social	Interventions sociales ; associations caritatives, humanitaires, aide au développement, développement du bénévolat ; services familiaux, services aux personnes âgées
Santé	Santé, services et établissements médico-sociaux
Enseignement	Education, formation
Economie	Représentation, promotion et défense d'intérêts économiques ; conduite d'activités économiques
Aide à l'emploi	Aide à l'emploi, développement local, promotion de solidarités économiques
Environnement	Environnement, cadre de vie
Autres	Information, communication ; activités politiques ; défense des droits fondamentaux, activités civiques ; activités religieuses, spirituelles ou philosophiques ; recherche ; armée, anciens combattants ; tourisme ; justice ; amicales, groupements affinitaires, d'entraide ; clubs, cercles de réflexion ; logement ; sécurité protection civile ; préservation du patrimoine ; divers

## CHAPITRE 2 : DEFINITIONS ET PRECISIONS METHODOLOGIQUES SUR L'EMPLOI

### ○ Une unité de compte : l'établissement

- L'observation porte ici sur les établissements identifiés à partir de leur numéro SIRET, et non sur les entreprises.
- Ne sont pris en compte que les établissements ayant employé au moins un salarié au cours de l'année, autrement dit les établissements dont la masse salariale est strictement positive sur l'année examinée.
- Alors que pour les données antérieures à 2009, était considéré comme actif pour une année donnée, tout établissement présent au moins un trimestre de l'année, il est désormais compté au prorata du nombre de trimestres d'activité : 0,25 pour un trimestre, 0,50 pour deux trimestres...

### ○ La notion d'emploi

Qu'il s'agisse du régime général ou du régime agricole, les emplois ne sont pas distingués selon qu'ils sont à temps partiel ou à temps complet, selon qu'ils sont à durée déterminée ou indéterminée. Ne sont pas comptés les salariés sans contrat (stagiaires par exemple).

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

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

○ Le secteur concurrentiel<sup>65</sup> couvre l'ensemble des cotisants du secteur concurrentiel qui comprend tous les secteurs d'activité économique sauf les administrations publiques, l'éducation non marchande (établissements d'enseignement relevant de l'Etat ou des collectivités locales), la santé non marchande et l'emploi par les ménages de salariés à domicile. Il est très proche de ceux de l'Unedic (hors grandes entreprises nationales) et de l'Insee (qui inclut l'emploi à domicile).

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

### ○ Les secteurs d'activités des associations employeurs

L'observation des associations employeurs par secteur d'activité porte sur le groupe, pris dans son ensemble, comportant les associations non déclarées (9210), les associations déclarées (9220), les associations d'utilité publique (9230), les associations de droit local (9260), les associations déclarées « entreprises d'insertion par l'économique » (9221) et les associations intermédiaires (9222).

Une analyse très fine de la nouvelle nomenclature d'activité française (NAF) et un rapprochement avec la répartition antérieurement retenue à partir de l'ancienne nomenclature ont permis d'identifier 17 secteurs d'activités. Trois d'entre eux font l'objet d'une répartition interne plus fine. Il s'agit de l'hébergement médicosocial (9 thèmes), de l'action sociale sans hébergement (7 thèmes)

---

<sup>65</sup> Source : ACOSS STAT n° 81 mai 2009. Il s'agit bien ici de salariés, non compris les travailleurs indépendants. La CCMSA se réfère au même champ.



et des activités culturelles (4 thèmes). Le tableau suivant présente les secteurs d'activités retenus pour la présente étude ainsi que la correspondance avec la nouvelle nomenclature d'activités françaises. Par souci de simplification, sont ici listés les codes APE ou l'ensemble de la division qui les réunit quand tous les codes APE sont concernés.<sup>66</sup>

Secteurs d'activités des associations	Correspondance NAF rév. 2
<b>Hébergement médicosocial</b>	
Hébergement médicalisé pour personnes âgées	Code 8710A
Hébergement médicalisé pour enfants handicapés	Code 8710B
Hébergement médicalisé pour adultes handicapés et autres	Code 8710C
Hébergement social pour handicapés mentaux et malade mentaux	Code 8720A
Hébergement social pour toxicomanes	Code 8720B
Hébergement social pour personnes âgées	Code 8730A
Hébergement social pour handicapés physiques	Code 8730B
Hébergement social pour enfants en difficultés	Code 8790A
Hébergement social pour adultes et familles en difficulté et autre hébergement social	Code 8790B
<b>Action sociale sans hébergement</b>	
Aide à domicile	Code 8810A
Accueil ou accompagnement sans hébergement d'adultes handicapés ou de personnes âgées	Code 8810B
Aide par le travail	Code 8810C
Accueil de jeunes enfants	Code 8891A
Accueil ou accompagnement sans hébergement d'enfants handicapés	Code 8891B
Autre accueil ou accompagnement sans hébergement d'enfants et d'adolescents	Code 8899A
Action sociale sans hébergement n.c.a.	Code 8899B
<b>Activités culturelles</b>	
Activités liées au spectacle vivant	codes 9001Z et code 9002Z
Créations artistiques	codes 9003A et code 9003B
Gestion d'équipements culturels	codes 9004Z + 9101Z+9102Z+9103Z+9104Z
Activités audio-visuelles	toute la division 59 et toute la division 60
<b>Hébergement</b>	Toute la division 55
<b>Restauration</b>	Toute la division 56
<b>Activité des agences de voyages, voyagistes et services de réservation et activités connexes</b>	Code APE 7911Z, 7912Z et 7990Z

○ Les données corrigées des variations saisonnières (CVS) correspondent aux données désaisonnalisées, pour corriger notamment l'impact des versements des primes et les fluctuations saisonnières de l'emploi. Elles sont ensuite analysées à l'aide de deux indicateurs complémentaires : le glissement trimestriel (GT) et le glissement annuel (GA).

○ Le glissement trimestriel (GT) compare les données du trimestre avec celles du trimestre précédent.

○ Le glissement annuel (GA) compare les données du trimestre avec celles du trimestre correspondant de l'année précédente.

<sup>66</sup> La nouvelle NAF comporte 5 niveaux emboîtés : 21 sections, 88 divisions, 272 groupes, 615 classes et 732 sous classes. Les codes APE (activité principale exercée) correspondent aux sous classes. Ils sont désormais formés de 4 chiffres et d'une lettre.