



LA FRANCE ASSOCIATIVE
EN MOUVEMENT

14^{ème} édition - Septembre 2016

Cécile BAZIN – Jacques MALET

Avec le soutien de la MACIF



Avant-propos

Cette 14^{ème} édition a désormais toute sa place au début de cette nouvelle « *année associative* », marquée par l'organisation d'un forum dans beaucoup de communes. Une belle occasion de valorisation du secteur, dont l'action quotidienne est parfois un peu trop oubliée. Cette présentation comporte, comme chaque année, trois parties complémentaires, utiles aux acteurs du secteur eux-mêmes, et aux décideurs qui sont en charge de l'accompagner.

- La dynamique de création, au sommet depuis trois ans, est le signe d'un élan solidaire qui doit être perçu comme un mode d'expression de la société civile en quête d'action. Cette partie se termine par une prudente estimation du nombre d'associations actives dans chacune des nouvelles régions.
- Plus de 85% des associations fonctionnent et se développent avec la seule ressource humaine bénévole (13 millions de Français ainsi engagés en 2016). Mais on ne dira jamais assez que le secteur présente aussi des enjeux économiques importants : près de 170.000 employeurs, un salarié privé sur dix, plus que dans le secteur de la construction ou des transports... et cet enjeu est d'autant plus fort, dans les départements en faible développement. Les différentes cartes de France montrent bien ces différences.
- Pour la sixième année consécutive, la parole est donnée aux responsables associatifs : ils se prononcent sur des sujets récurrents, permettant d'enrichir « *le baromètre de leur moral* ». Ils se prononcent aussi sur des approches que nous observons avec trois de nos partenaires. Dans des publications séparées, « *la place du numérique dans le projet associatif* » sera abordée avec Solidatech, « *les relations entre les associations et les entreprises* » seront présentées en lien avec le Rameau. Dans cette publication, les attentes des responsables sont dévoilées, concernant leurs besoins pour se développer, au regard d'un projet de site interactif que les équipes de la MACIF construisent patiemment et souhaitent le mieux et le plus adapté aux réalités du terrain.

Pour introduire cette présentation, il nous semble essentiel de rappeler les enjeux de société, en écho à la phrase inlassablement prononcée par nos amis du Mouvement associatif : *que serait la vie sans les associations ?* Quelles meilleures références que celles que nous offre Roger SUE, dans son nouvel ouvrage¹ ? Il fait le constat devenu partagé, selon lequel « *les grands piliers de la République et de la modernité, autour du travail, du progrès, de la croissance, de l'éducation ou de la représentation démocratique s'effondrent sur eux-mêmes.* »

Et pour redonner à chacun un bel espoir pour demain, notamment aux acteurs citoyens que sont les responsables associatifs, il esquisse ce qu'il nomme une « *contre société* » : « *Cet alliage inédit de l'individualité, de la singularité, de l'égalité et de l'altérité définit précisément le lien d'association. Et c'est par l'associativité que peut maintenant s'exercer le pouvoir d'entraînement sur la société civile.* » Et il espère que la bascule se fera, « *entre une société déclinante mais gouvernante, et une contre société vivante mais latente.* » Ceci sans masquer les difficultés de la transition : « *Le jeu social reste pour partie indissociable de la « lutte des places » et des enjeux de la domination, malgré toutes les aspirations à l'association et les nouveaux regards sur l'égalité.* »

Cécile BAZIN – Jacques MALET²

¹ Roger SUE, sociologue, professeur à l'Université Paris Descartes. Président du Comité d'experts de *Recherches & Solidarités*. [La contre société – Edition Les liens qui libèrent – Août 2016.](#)

² Respectivement directrice et président, fondateurs du réseau associatif d'experts et d'universitaires *Recherches & Solidarités*.

Sommaire

<i>Avant-propos</i>	2
Chapitre I – Dynamique de création et état des lieux	4
1 – UNE EVOLUTION SIGNIFICATIVE DEPUIS TROIS ANS	4
2 – UNE GRANDE DIVERSITE D’OBJECTIFS	5
3 – LA DYNAMIQUE ASSOCIATIVE DANS LES DEPARTEMENTS	6
4 – COMBIEN D’ASSOCIATIONS ACTIVES AUJOURD’HUI ?.....	8
Chapitre II – L’emploi dans les associations	9
1 – LES NOTIONS D’ENTREPRISES ET D’ETABLISSEMENTS.....	9
2 – LES CHIFFRES CLEFS DE L’ANNEE 2015	10
3 – L’EMPLOI ASSOCIATIF EN MOUVEMENT	11
4 – L’EMPLOI ASSOCIATIF EN TROIS DIMENSIONS	11
5 – UN SALARIE PRIVE SUR DIX ET UNE EVOLUTION PLUS FAVORABLE	12
6 – LA PART DU SECTEUR ASSOCIATIF DANS LES TERRITOIRES.....	13
A – A PARTIR DU DECOUPAGE EN VIGUEUR JUSQU’AU 1 ^{ER} JANVIER 2016	13
B – A PARTIR DU DECOUPAGE EN VIGUEUR DEPUIS LE 1 ^{ER} JANVIER 2016	14
C – LA PART DU SECTEUR ASSOCIATIF DANS LES DEPARTEMENTS.....	15
7 – LES DIFFERENTES ACTIVITES DU SECTEUR ASSOCIATIF.....	16
A - UNE REPARTITION AFFINEE PAR SECTEUR D’ACTIVITES	16
B - UNE EVOLUTION CONTRASTEE.....	18
C – LA PART DU SECTEUR LUCRATIF SELON LA TAILLE ET SELON LES ACTIVITES	19
8 – RESISTANCE ET RENOUVELLEMENT REGULIER DES EMPLOYEURS	20
A – APPROCHE GENERALE.....	20
B – QUELLE RESISTANCE, SELON LA TAILLE ET LE SECTEUR ?	21
C - DE NOMBREUSES « RESURGENCES »	22
D – LES MOUVEMENTS DES GRANDES ASSOCIATIONS : L’EXEMPLE DE PARIS	23
9 – LE RENOUVELLEMENT DES SALARIES.....	24
A – LES DIFFERENTS CONTRATS DE PLUS D’UN MOIS	24
B – UNE EVOLUTION CARACTERISTIQUE ET PREOCCUPANTE.....	25
C – L’AGE DES NOUVEAUX SALARIES ENTRES EN 2015	26
D – LE GENRE DES NOUVEAUX SALARIES.....	27
E – UNE APPROCHE EN FONCTION DES SECTEURS D’ACTIVITE.....	27
10 – UN ENSEMBLE NON LUCRATIF QUI INTEGRE LES FONDATIONS	28
11 – L’ACCOMPAGNEMENT DE L’EMPLOI	29
A – LES EXONERATIONS DE COTISATIONS.....	29
B – LE CREDIT D’IMPOT POUR LA COMPETITIVITE ET L’EMPLOI (CICE).....	30
C – LES EMPLOIS AIDES.....	30
D – LE SERVICE CIVIQUE.....	31
Chapitre III – Le moral des responsables associatifs	34
1 – LE BAROMETRE ANNUEL	34
2 – QUELS PRONOSTICS POUR LA RENTREE D’AUTOMNE ?.....	35
3 – LES SUJETS D’INQUIETUDE	36
4 – UN PROJET AU SERVICE DES ACTIONS SOLIDAIRES	37
A - EN QUOI CE SITE PEUT-IL VOUS ETRE UTILE ?	37
B - COMMENT CE SITE POURRAIT-IL ETRE UTILISE ?	38
C – LES ATTENTES SELON LES CARACTERISTIQUES DE L’ASSOCIATION	39

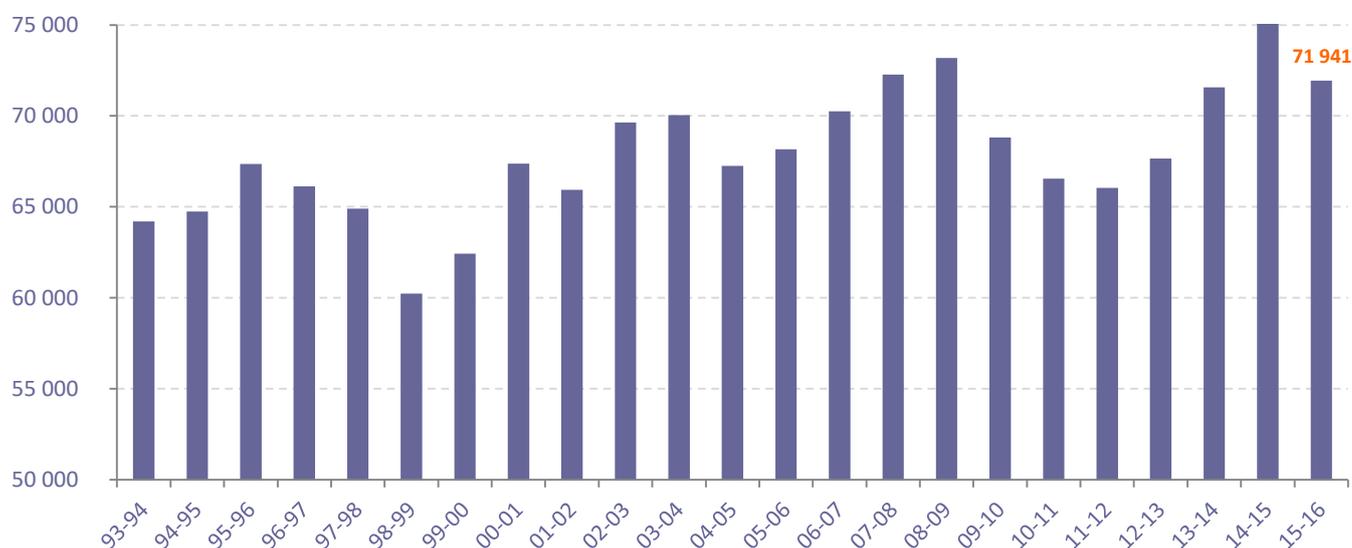
Chapitre I – Dynamique de création et état des lieux

Comme chaque année, un suivi très régulier des créations d'associations publiées au Journal officiel permet de faire un bilan annuel, correspondant à l'année associative. Elle est délimitée par la période allant du 1^{er} septembre au 31 août de l'année suivante. Pour les associations relevant du droit local, cette recherche a donné lieu à des échanges avec les 11 tribunaux d'instance des départements du Haut-Rhin et du Bas-Rhin assurant le greffe de ces créations³, ainsi qu'avec la préfecture de Moselle à titre exceptionnel cette année.

1 – UNE EVOLUTION SIGNIFICATIVE DEPUIS TROIS ANS

Le nombre de créations, observé ici sur une période de 23 années, marque des vagues successives. Après un creux de quatre années, observé au cours de la période 2009-2013, les trois dernières années marquent un nouvel élan, dominé par le record de 75.000 nouvelles associations, apparues en 2014-2015.

Graphique 1 – Evolution du nombre de créations d'associations



Sources : Journal Officiel, préfecture de Moselle et tribunaux d'instance du Haut-Rhin et du Bas-Rhin.

L'année 2011-2012 présente le plus bas de la période récente, suivie de trois années d'évolutions nettement marquées. La dernière année, 2015-2016, présente un bilan sensiblement comparable à celui de l'année 2013-2014. Si l'on fait la moyenne des trois dernières années, on parvient à un bilan de l'ordre de 73.000 créations, qui contraste nettement avec la moyenne des quatre années précédentes, soit un peu au-dessus de 67.000 créations.

Cette dynamique de création est à saluer, certes, avec des risques de concurrence face à une ressource financière qui se tarit, et une ressource humaine bénévole que les associations doivent de plus en plus « séduire », motiver et fidéliser. Mais elle est aussi, pour partie, le signe d'un élan solidaire qui doit être perçu comme un mode d'expression de la société civile en quête d'action. Cette dynamique s'explique également par le besoin d'activité et le fait que bien des porteurs de projets s'appuient sur le statut associatif pour créer leur emploi, fut-il précaire dans un premier temps, comme en témoignent souvent les maisons des associations.

³ Prise en application de la loi relative à l'économie sociale et solidaire du 31 juillet 2014, l'[ordonnance \(n°2015-904\)](#) du 23 juillet 2015 simplifie les procédures de création, de transformation, de déclaration et d'agrément des associations et des fondations. L'ordonnance aligne le régime du droit local applicable en Alsace-Moselle sur celui de la loi du 1^{er} juillet 1901. Elle transfère au tribunal d'instance le soin de statuer sur la régularité de l'objet social et supprime le pouvoir d'opposition a priori du préfet à l'inscription d'une association. L'absence de suivi regrettable de la part des préfectures nécessitera de contacter les 16 tribunaux d'instance (11 en Alsace et 6 en Moselle), à compter de 2017.

2 – UNE GRANDE DIVERSITE D’OBJECTIFS

PRECISIONS METHODOLOGIQUES :

Depuis avril 2007, les associations nouvellement créées sont répertoriées au Journal officiel sous 29 thèmes différents, le plus souvent décomposés en sous-thèmes très ciblés (plus de 250 au total). Avec des libellés plus précis et des thèmes nouveaux, ce classement permet d’identifier clairement certaines activités (préservation du patrimoine, cercles de réflexion, tourisme...).

La possibilité d’inscriptions multiples dans deux, voire trois thèmes ou sous-rubriques, permet, le cas échéant, d’identifier une même association selon plusieurs approches : 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 dans chacun de ces trois domaines. **Du fait de ces inscriptions qui peuvent être multiples, le lecteur ne sera pas étonné de constater que le nombre d’inscriptions dépasse forcément le nombre des créations.**

L’observation porte ici sur la période des cinq dernières années. Elle donne une image précise des objets des associations nouvelles, à partir de leur inscription selon les 29 thèmes principaux. Le tableau suivant se construit à partir de 400.000 inscriptions environ, enregistrées sur 5 ans, et présentées en moyenne annuelle pour lisser les éventuelles variations d’une année sur l’autre, et des modes d’affectation par les greffes.

Tableau 1 : Répartition des inscriptions au Journal officiel en moyenne annuelle au cours des 5 dernières années

Les 29 thèmes du Répertoire National des Associations	Nombre d’inscriptions	Répartition en %
Culture, pratique d’activités artistiques, culturelles	18 134	22,7%
Sports	12 102	15,2%
Clubs de loisirs, relations	7 222	9,1%
Amicales, groupements affinitaires, d’entraide	5 910	7,4%
Education, formation	4 770	6,0%
Associations caritatives, humanitaires, aide au développement	3 726	4,7%
Action socioculturelle	3 531	4,4%
Représentation, promotion et défense d’intérêts économiques	3 115	3,9%
Environnement, cadre de vie	2 768	3,5%
Santé	2 690	3,4%
Information, communication	1 791	2,2%
Aide à l’emploi, développement local, solidarité économique	1 692	2,1%
Interventions sociales	1 624	2,0%
Préservation du patrimoine	1 472	1,8%
Clubs, cercles de réflexion	1 378	1,7%
Activités politiques	1 241	1,6%
Défense des droits fondamentaux, activités civiques	1 136	1,4%
Activités religieuses	1 069	1,3%
Services familiaux, services aux personnes âgées	1 038	1,3%
Chasse, pêche	730	0,9%
Services et établissements médico-sociaux	504	0,6%
Domaines divers	487	0,6%
Recherche	440	0,6%
Conduite d’activités économiques	358	0,4%
Armée	291	0,4%
Tourisme	264	0,3%
Justice	118	0,1%
Logement	117	0,1%
Sécurité, protection civile	47	0,1%
Total des inscriptions	79 763	100,0%

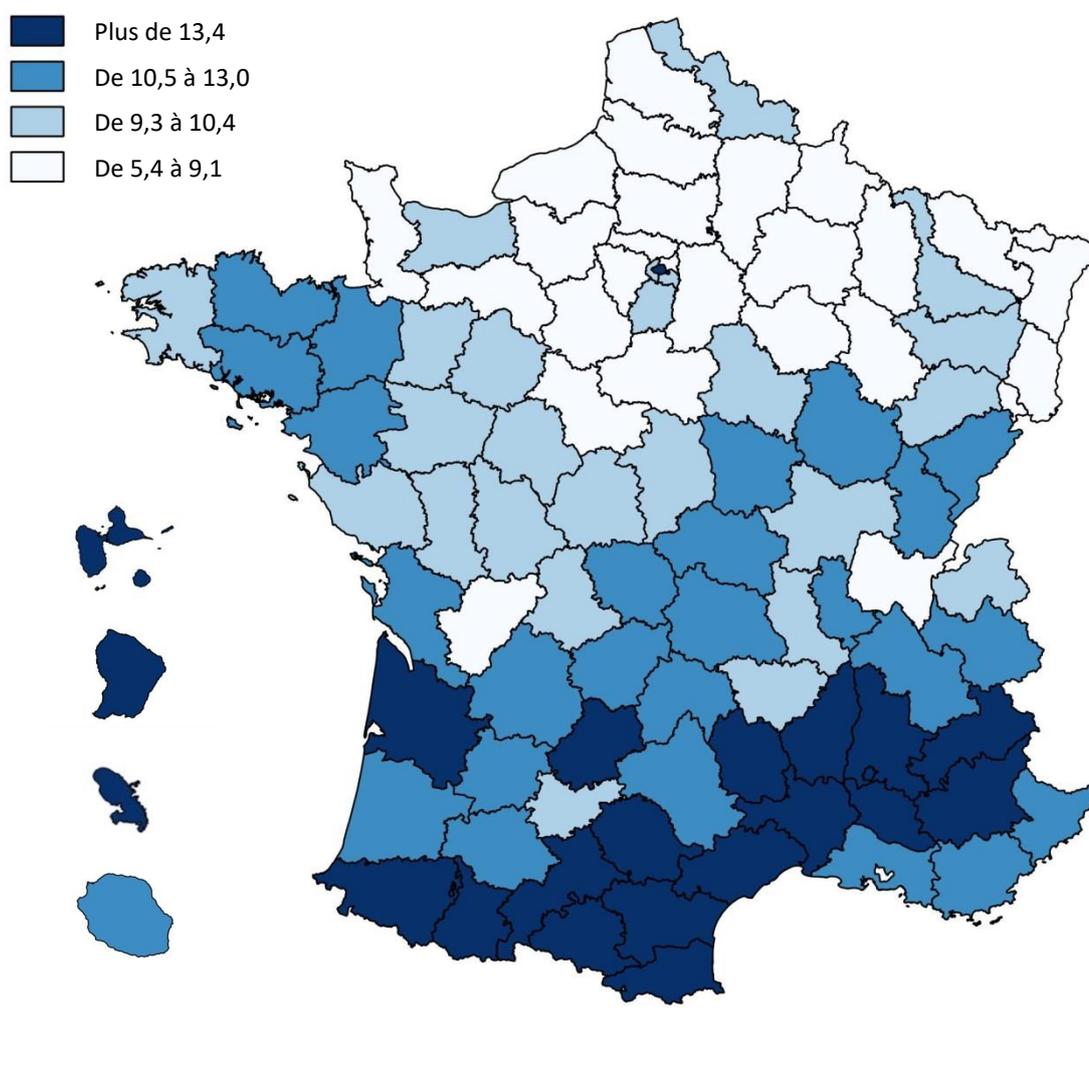
Source : Journal officiel, inscriptions de septembre 2011 à août 2016. Traitement R&S. Lecture : En cinq années, la moyenne annuelle des inscriptions observées dans le secteur de la culture correspond à 18.134 associations, soit 22,7% de l’ensemble des inscriptions.

Plus de la moitié des inscriptions concernent ce que l'on peut appeler l'animation, qu'elle soit *culturelle* (22,7%), *sportive* dont chasse et pêche (15,2% + 0,9%), ou encore de *loisirs* sous les thèmes « *clubs de loisirs* », et « *action socioculturelle* » (9,1% + 4,4%). On rappellera qu'elles peuvent être observées de façon plus détaillée encore, depuis 2007. A titre d'exemples, dans le sport, 37 disciplines différentes sont recensées aux côtés de *l'arbitrage*, *des associations multisports locales, scolaires ou en entreprise*, de *la gestion des équipements sportifs et de l'organisation de rencontres*, *des associations pour la promotion du sport* et *des activités de plein air*. Pour la culture, outre les 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*.

3 – LA DYNAMIQUE ASSOCIATIVE DANS LES DEPARTEMENTS

Cette carte de France situe chaque département quant à sa dynamique de création, au regard de sa population, c'est-à-dire au regard des besoins et des attentes de ses habitants. Les disparités géographiques sont nettes et la densité de créations est bien plus forte au sud de la France. Elles doivent être lues sans jugement de valeur et sans confondre « *dynamique de création d'associations* » et « *dynamisme du tissu associatif* ».

Densité de créations d'associations pour 10 000 habitants en 2015-2016 (moyenne nationale : 11,0)



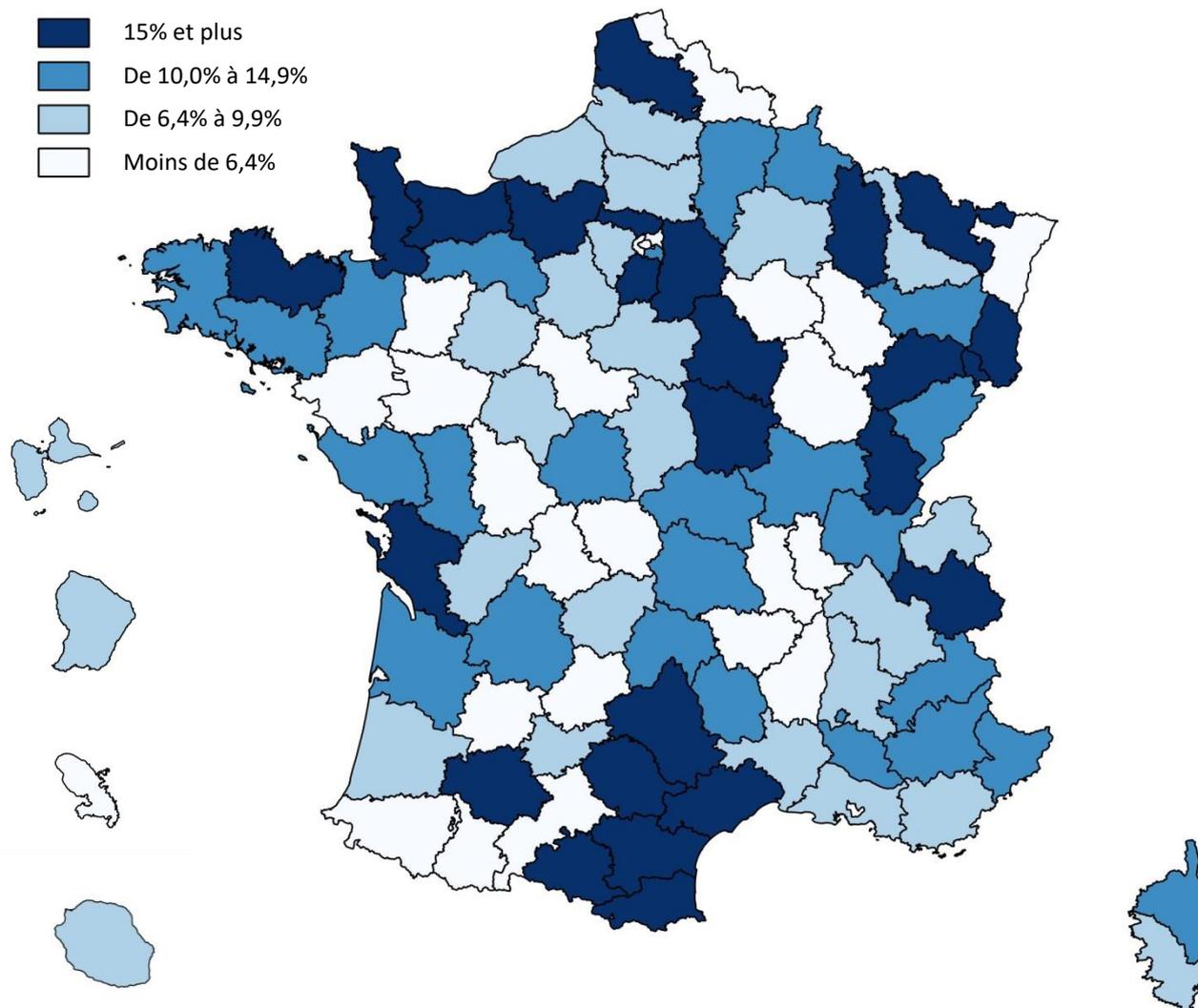
Un nombre élevé de créations dans un département ou une augmentation du nombre des créations, peut en effet tout autant participer d'une vie associative intense que d'une sorte d'obsession de la part de ceux qui n'auraient de cesse de créer leur propre association, fut-elle ensuite en concurrence ou en doublon avec d'autres.

Sur cette carte, on observe les mêmes disparités depuis plusieurs années. Dans le premier groupe (plus de 13,4 créations pour 10.000 habitants en moyenne annuelle), figurent des départements situés dans le sud de la France et en outre-mer. Deux exceptions : Paris en raison de son statut de capitale et la Gironde (13,9).

A l'opposé, dans le dernier groupe, composé de 26 départements comportant au plus 9 créations pour 10.000 habitants, on trouve le Bas-Rhin, le Haut-Rhin et la Moselle, relevant d'un droit local qui impose sept personnes pour déposer des statuts associatifs auprès d'un tribunal d'instance. Ferment la marche, dans cet ordre, la Haute-Marne, l'Aisne, la Manche, le Pas-de-Calais et l'Oise.

Une deuxième carte présente l'évolution du nombre de créations, entre la moyenne des deux dernières années de basses eaux (2011-2012 et 2012-2013) et celle des trois dernières années.

Evolution des créations d'associations au cours des cinq dernières années (moyenne nationale : + 9%)



Autour de l'évolution moyenne de 9%, les différences sont très importantes : depuis une variation de 26%, dans les Pyrénées-Orientales et la Meuse, jusqu'à une diminution de 1% dans la Vienne et de 4,6% à Paris (deux baisses annuelles consécutives dans la capitale).

Dans une démarche complémentaire, nous avons voulu rapprocher les deux données, respectivement liées à la densité des créations et à l'évolution de leur nombre sur une période de cinq ans. En d'autres termes, les départements les plus denses sont-ils aussi ceux qui progressent le plus, ou l'inverse ?

La réponse est incontestablement oui : si l'on prend les 23 départements présentant la plus forte densité, on constate qu'ils ont un classement moyen au 37^{ème} rang, pour leur progression. Si l'on prend les 26 départements présentant la plus faible densité de création, on note pour eux une progression qui les place en moyenne au 47^{ème} rang. Les différences concernant la dynamique de création ont donc tendance à s'accroître, entre les départements, notamment entre le sud et le nord du pays.

Sans examiner tous les départements, prenons quelques exemples significatifs, d'abord au sein du premier groupe, celui des départements dont la densité de créations est la plus forte. Ainsi, les Pyrénées-Orientales, classé au 11^{ème} rang pour sa densité, se situe au premier rang pour sa progression. L'Ariège (5 – 18), l'Hérault (6 – 16), l'Aude (12 – 4) et le Tarn (19 – 21), présentent de très bons classements, tant en ce qui concerne la densité de créations d'association que pour ce qui est de leur progression sur cinq ans.

Pour autant, il ne s'agit pas d'une règle générale : dans ce même groupe, Paris, le Lot, les Hautes-Pyrénées, l'Ardèche, la Haute-Garonne et les Pyrénées-Atlantiques, très bien classés pour la densité de leurs créations, sont parmi ceux qui progressent le moins vite.

Parmi les 26 départements les moins dynamiques en matière de créations, certains progressent nettement moins vite que la moyenne. Il en est ainsi du Loir-et-Cher, de la Seine-Saint-Denis, de l'Aube, des Yvelines et de la Haute-Marne. Mais au sein de ce groupe, on remarquera que certains affichent une progression importante : la Meuse (2^{ème}), l'Eure (7^{ème}) et le Pas-de-Calais (8^{ème}).

4 – COMBIEN D'ASSOCIATIONS ACTIVES AUJOURD'HUI ?

Personne ne peut savoir exactement ce que deviennent les associations qui se créent : demeurent-elles en action durant des décennies ou disparaissent-elles le temps d'un voyage d'études d'un groupe d'étudiants ou le temps d'un festival ? Chacun en est réduit à des estimations prudentes et une sorte de consensus semble se faire sur un nombre de l'ordre de 1,3 million d'associations actives en France aujourd'hui.

Pour ce qui nous concerne, nous la construisons à partir d'une évaluation départementale basée sur le nombre de créations, observé sur plusieurs années, sur le nombre très précis des associations qui emploient des salariés et que l'on verra dans le chapitre suivant, sur le nombre d'associations sportives, suivies régulièrement par le ministère en charge du sport et par le Comité National Olympique et Sportif Français, ainsi que sur les travaux menés par le Centre d'économie de la Sorbonne.

C'est à partir de cette approche départementale, que des estimations ont été réalisées selon le nouveau périmètre des régions. Elles sont présentées dans le tableau suivant.

Tableau 2 : Estimation du nombre d'associations en activité selon le nouveau découpage régional

Régions	Estimation du nombre d'associations en activités	Régions	Estimation du nombre d'associations en activités
Auvergne-Rhône-Alpes	160 000 à 175 000	Normandie	54 000 à 60 000
Bourgogne-Franche-Comté	55 000 à 60 000	Nouvelle Aquitaine	120 000 à 130 000
Bretagne	65 000 à 70 000	Pays de la Loire	70 000 à 75 000
Centre- Val de Loire	48 000 à 52 000	Provence Alpes Côtes d'Azur	110 000 à 116 000
Corse	8 500 à 9 500	Guadeloupe	7 000 à 8 000
Grand Est	90 000 à 105 000	Guyane	3 800 à 4 500
Hauts-de-France	100 000 à 105 000	Martinique	7 000 à 8 000
Ile de France	200 000 à 220 000	Réunion	13 000 à 15 000
Occitanie	130 000 à 140 000	France entière	Environ 1 300 000

Derrière l'Ile-de-France qui concentre environ 15% du total national des associations, 5 régions sur 13 en accueillent plus de 100 000.

Par rapport à cette estimation prudente du nombre des associations, le chapitre suivant est consacré à celles qui emploient des salariés, et qui sont parfaitement identifiées et suivies, au fil des années. Le lecteur pourra constater que celles-ci représentent environ 13% de l'ensemble du secteur.

Chapitre II – L’emploi dans les associations⁴

Précisions méthodologiques :

Nous observons l’évolution des effectifs salariés dans les associations, dans le cadre d’un partenariat qui se développe depuis neuf années, avec l’ACOSS-URSSAF, pour ce qui concerne le régime général, et la Caisse centrale de la Mutualité Sociale Agricole (CCMSA), pour ce qui concerne le régime agricole. Cette évolution est présentée d’une manière détaillée, année après année, d’une manière homogène que ce soit dans le temps ou selon le régime concerné.

Il convient de rappeler ici que le suivi de l’emploi associatif fait aujourd’hui l’objet d’une convergence très satisfaisante, entre l’approche de l’INSEE et la série des données présentées ici, à partir du travail mené avec l’ACOSS-URSSAF et la CCMSA. Avec une méthodologie légèrement différente (données au 31 décembre pour l’INSEE et moyenne des quatre trimestres pour l’ACOSS-URSSAF et la MSA, et périmètre très légèrement différent), on parvient à un écart désormais très limité (environ 0,2% pour ce qui concerne les effectifs salariés).

Le présent développement comporte des documents annexes qui fournissent les informations nécessaires pour le lecteur, et les définitions utilisées. Il est complété, par ailleurs, par une série trimestrielle nationale intitulée « *les associations face à la conjoncture* », ainsi que par des documents régionaux (à l’échelle des 26 régions 2015 et à l’échelle des 17 régions 2016) et par une série intitulée « *l’essentiel de la vie associative* », dans chacun des départements, avec le soutien du ministère de la Ville, de la Jeunesse et des Sports.

AVERTISSEMENT : *L’introduction depuis mars 2015 de la Déclaration sociale nominative (DSN), qui se substitue notamment au bordereau récapitulatif de cotisations, modifie les informations déclaratives nécessaires au calcul des indicateurs statistiques présentés dans cette publication. La mise en œuvre progressive du nouveau dispositif, ainsi que la refonte de la chaîne de traitement statistique des effectifs salariés associée, pourraient conduire à des révisions plus importantes durant la phase de montée en charge.*

1 – LES NOTIONS D’ENTREPRISES ET D’ETABLISSEMENTS

L’unité de compte utilisée pour chacun de nos travaux est l’établissement. Il est identifié à partir d’un numéro SIRET qui peut changer dans de très nombreuses circonstances, y compris lorsque son adresse est modifiée, par exemple. Il peut y avoir un ou plusieurs établissements dans une entreprise, qui elle est identifiée sous un numéro SIREN de neuf chiffres.

Dans de nombreux cas, entreprise et établissement se correspondent quand ce dernier est seul. Mais pour les distinguer, on ajoute cinq chiffres au numéro SIREN de l’entreprise pour obtenir le SIRET de l’établissement, qui comporte donc quatorze chiffres.

Dans une approche inédite, nous présentons ici les résultats d’un rapprochement entre les deux notions, qui montre que l’on compte environ 1,2 établissement associatif par entreprise, soit sensiblement le même ratio que pour l’ensemble du secteur privé. Les fondations comportent en revanche 3,3 établissements par entreprise. Pour ceux qui s’intéressent à l’ensemble du périmètre d’économie sociale, précisons que ce ratio est de 3,8 en moyenne dans les coopératives (19,2 dans les coopératives de crédit), et de 12,4 dans les entreprises mutualistes.

⁴ Pour la réalisation de ce travail, nous tenons particulièrement à remercier Alain GUBIAN, Sabine MEUNIER, Anne - Laure ZENNOU, Mihaela MOSU NASR, Enora Le MAREC, 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 Caisse Centrale de la Mutualité Sociale Agricole.

Au sein du secteur associatif, on observe de fortes variations, selon la taille et selon le secteur d'activité : le tableau suivant permet de les présenter.

Tableau 3 – Nombre d'établissements par entreprise, au sein du secteur associatif en 2015.

Taille des entreprises	Nombre d'établissements	Secteur d'activité	Nombre d'établissements
Moins de 3 salariés	1,0	Activités sportives	1,0
Entre 3 et 5 salariés	1,3	Activités culturelles	1,0
Entre 6 et 9 salariés	1,4	Enseignement	1,2
Entre 10 et 19 salariés	1,6	Action sociale sans H	1,7
Entre 20 et 49 salariés	1,8	<i>dont aide à domicile</i>	1,2
Entre 50 et 99 salariés	2,1	Activités humaines pour la santé	2,2
100 salariés et plus	2,1	Hébergement médico-social	3,3
Ensemble	1,2	Ensemble	1,2

Sources : ACOSS-URSSAF – Traitement Recherches & Solidarités. Lecture : On compte un seul établissement pour une entreprise, dans les plus petites associations, et un peu plus de deux au-delà de 50 salariés. On compte également un seul établissement dans le sport et la culture, et un peu plus de 3 dans l'hébergement médico-social.

Autour de la moyenne générale de 1,2 établissement par entreprise associative, on observe une corrélation en fonction de la taille. Depuis un seul établissement, pour les plus petites, notamment dans les secteurs du sport et de la culture, jusqu'à 3,3 dans l'hébergement médico-social.

Au-delà du tableau, précisons que dans le secteur du handicap, le nombre moyen d'établissements peut être assez important : par exemple jusqu'à 10 établissements, en moyenne, pour un peu moins de 70 entreprises associatives offrant un hébergement médicalisé pour des adultes handicapés.

2 – LES CHIFFRES CLEFS DE L'ANNEE 2015

Après une année 2011 particulièrement difficile pour le secteur associatif, l'année 2012 avait présenté une stabilisation des effectifs salariés (+ 0,1%), par différence avec l'évolution négative de l'ensemble du secteur privé. L'année 2013 avait confirmé cette stabilisation (+ 0,2%), puis, en 2014, l'emploi associatif affichait une hausse un peu plus nette de 0,8%. En 2015, les effectifs salariés continuent d'augmenter dans les associations, comme le montre le tableau récapitulatif suivant.

Tableau 4 – Présentation du secteur associatif en 2015 – Données arrondies

	Etablissements	Salariés	Masse salariale en K€
Régime général	160 740	1 746 820	36 627 870
Régime agricole	6 765	87 820	1 686 605
Total associations	167 505	1 834 640	38 314 475
Variation 2014-2015	1,3%	0,4%	1,6%

Sources : ACOSS-URSSAF – MSA – Traitement Recherches & Solidarités.

Les associations sous régime agricole représentent environ 4% du total des employeurs et près de 5% du nombre de salariés. Dans l'ensemble, le nombre d'établissements employeurs a augmenté (+ 1,3%) après une baisse entre 2012 et 2013 (- 0,3%), puis une hausse en 2014 (+ 0,5%).

Les effectifs salariés ont augmenté un peu moins vite (+ 0,4%, soit 7.800 salariés de plus), ce qui explique que le nombre de salariés par établissement soit repassé légèrement sous la barre des 11 personnes. La masse salariale est en augmentation de 1,6%, quand le salaire moyen a varié de 1,2%, passant en 2015 à 20.885 euros par personne. Cette évolution s'est avérée supérieure à l'inflation mesurée par l'INSEE (aucune variation observée par rapport à l'année 2014).

3 – L'EMPLOI ASSOCIATIF EN MOUVEMENT

Pour une mise en perspective, le graphique suivant présente l'évolution du nombre de salariés associatifs sur une longue période de 16 années.

Graphique 2 – Evolution du nombre de salariés dans les associations (en milliers)



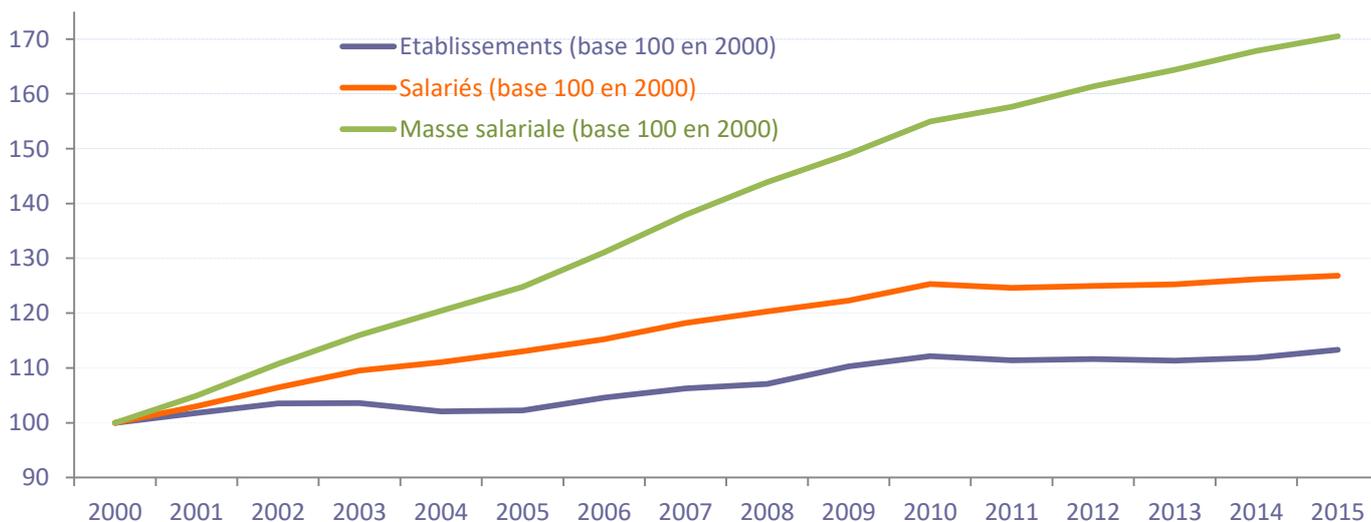
Sources : ACOSS-URSSAF et MSA. Traitement R & S.

Le secteur associatif avait gagné environ 370.000 salariés entre les années 2000 et 2010. Pour la première fois, au cours de la période observée, il a été en recul de 0,6 % en 2011, avant de se stabiliser au cours des années 2012 et 2013. En 2014, les effectifs salariés dans les associations amorcent une légère reprise qui s'est confirmée en 2015.

4 – L'EMPLOI ASSOCIATIF EN TROIS DIMENSIONS

Il est intéressant de suivre l'évolution de l'emploi, au moyen des trois critères principaux que sont le nombre d'établissements, le nombre d'emplois et la masse salariale distribuée. C'est l'objet du graphique suivant, construit en base 100 à partir de l'année 2000.

Graphique 3 – Evolution des trois critères relatifs à l'emploi associatif



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

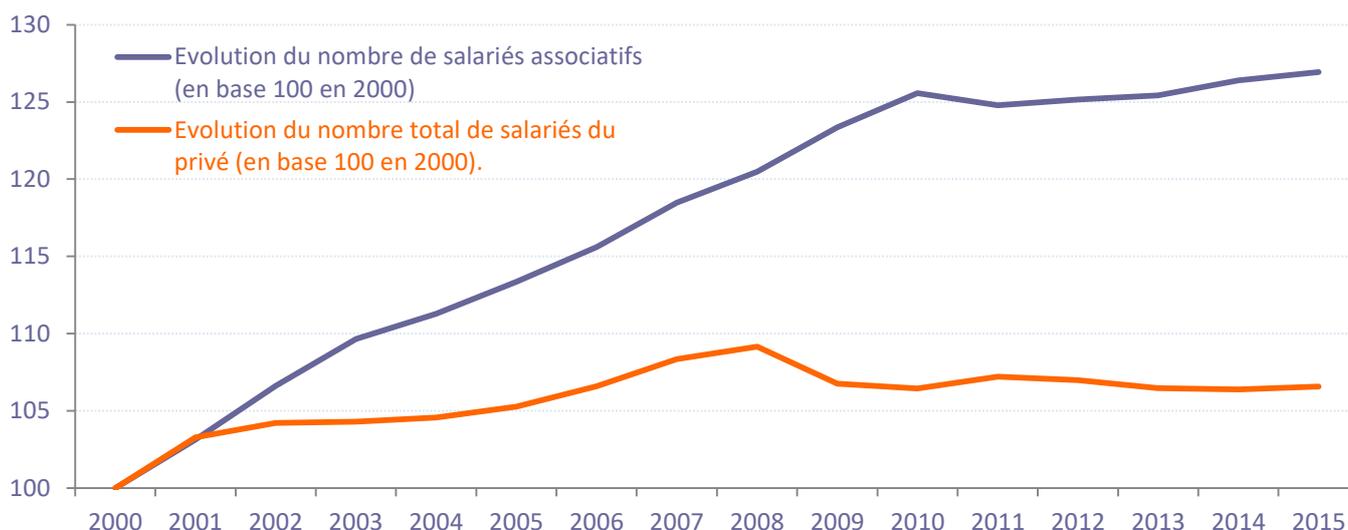
La rupture de 2011 s'est traduite de la même manière pour les trois critères, mais avec une intensité différente : une moindre augmentation concernant la masse salariale, un retrait suivi d'une stabilisation pour ce qui concerne l'emploi et le nombre des établissements employeurs.

Entre 2011 et 2015, le nombre d'établissements a augmenté de 2.800 environ (+ 1,7%), sensiblement dans la même proportion que les effectifs, avec 31.000 salariés de plus (+ 1,8%). La masse salariale a évolué de près de trois milliards d'euros, soit 8,2% au cours de cette même période de quatre années.

5 – UN SALARIE PRIVE SUR DIX ET UNE EVOLUTION PLUS FAVORABLE

N'oublions pas que le secteur associatif représente, à lui seul, près d'un salarié privé sur dix. C'est un peu plus que le secteur de la construction ou que celui des transports. Cette part n'a cessé d'augmenter, dans la mesure où les deux courbes d'évolution, relatives au secteur associatif et à l'ensemble du secteur privé, sont très différentes, comme le montre le graphique suivant.

Graphique 4 – Evolution comparée de l'emploi dans les associations et dans l'ensemble du secteur privé



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

On observe nettement le décalage intervenu, entre le début de la crise qui a affecté l'ensemble de l'économie, au deuxième semestre 2008, et les premiers effets observés dans le secteur associatif, à partir du deuxième semestre 2010. La différence, au cours des dernières années, montre un léger redressement des effectifs salariés dans les associations, quand ils se rétractent légèrement dans l'ensemble du secteur privé.

Si l'on prend l'évolution depuis l'année 2011, on constate une augmentation de l'ordre de 1,7% pour l'ensemble des salariés associatifs, quand l'ensemble des salariés du secteur privé faiblit légèrement de 0,6%.

UNE PART VARIABLE...

Si l'on met à part le domaine public, l'observation des parts respectives que représentent le secteur lucratif et le secteur associatif montre donc que ce dernier représente environ 10% des salariés du secteur privé. Le secteur associatif est proportionnellement très peu présent dans des secteurs comme la recherche et le développement scientifique (3,3% des salariés privés), ou encore comme dans les activités d'agences de voyages et les voyagistes (5%) ou dans les activités dites d'hébergement (7,7% des salariés privés).

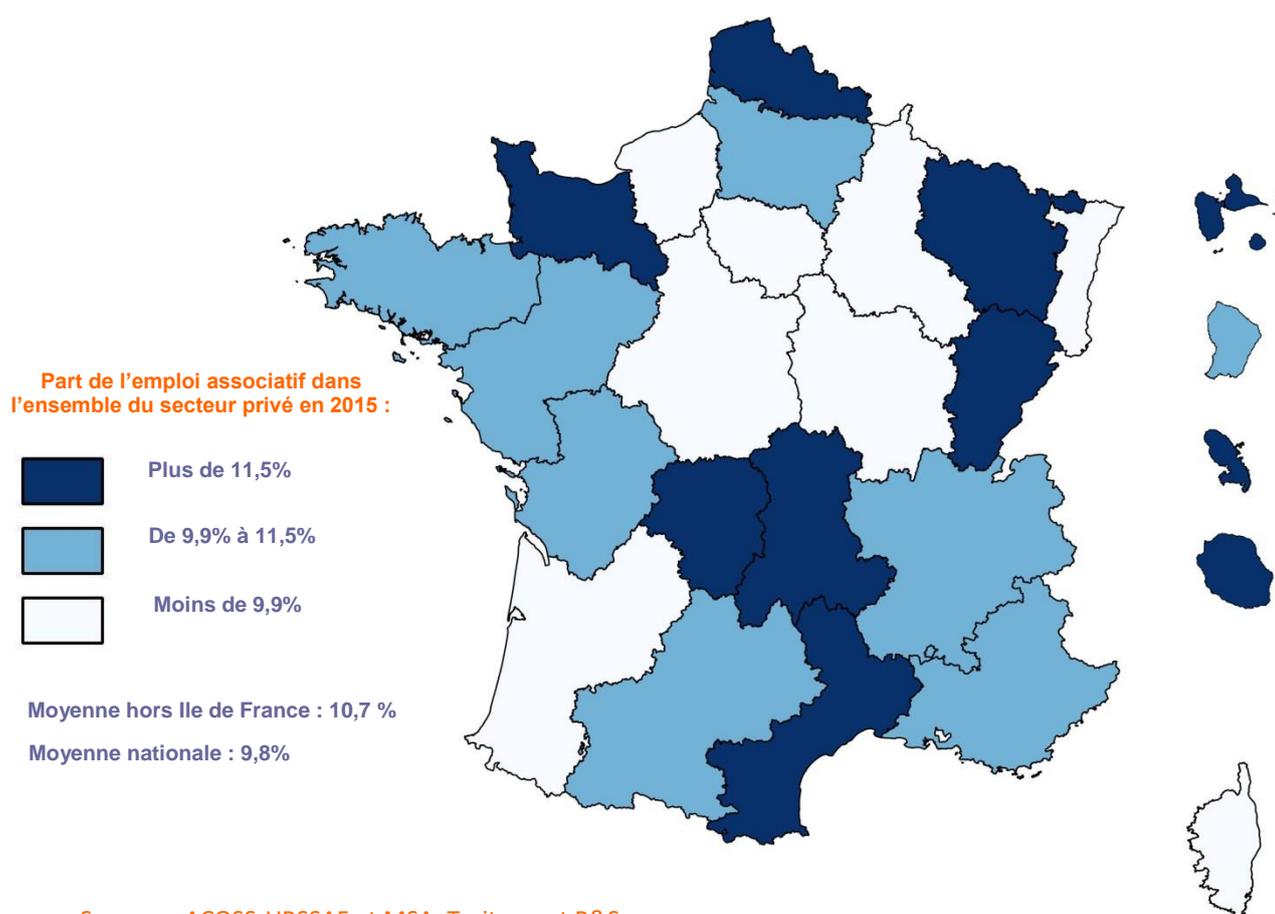
Inversement, les associations sont quasiment les seuls acteurs privés dans certains secteurs comme l'aide par le travail (95% des salariés), ou encore comme l'accueil et l'accompagnement sans hébergement d'enfants et d'adolescents (96%).

Le secteur privé de l'enseignement se compose de 66% environ de salariés associatifs, celui du sport de 71%, celui de l'aide à domicile de 70%. Au sein du secteur de la culture, le spectacle vivant comporte environ 56% de salariés associatifs, quand le secteur audio-visuel en comporte à peine plus de 5%.

6 – LA PART DU SECTEUR ASSOCIATIF DANS LES TERRITOIRES

A – A PARTIR DU DECOUPAGE EN VIGUEUR JUSQU'AU 1^{ER} JANVIER 2016

Au cours de l'année 2015, le secteur associatif a représenté 9,8% des effectifs salariés privés, en moyenne nationale. Hors Ile-de-France, région atypique dans laquelle elle n'est que de 6,8%, cette moyenne est de 10,7%. Elle varie fortement selon les régions, comme le montre la carte suivante.



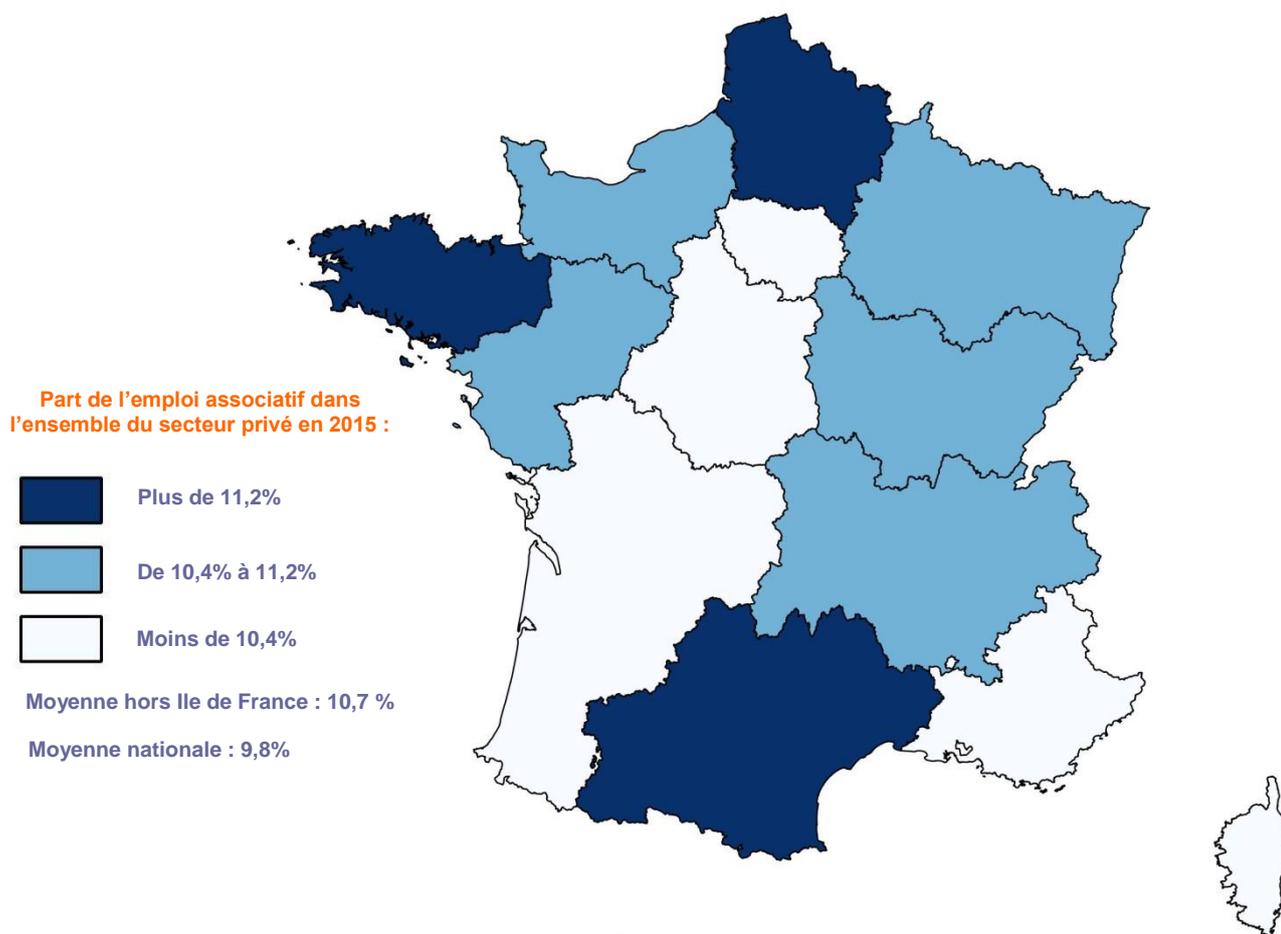
Cette proportion dépend tout autant du dynamisme du secteur associatif, au numérateur, que de celui de l'ensemble du secteur économique ou de son atonie. Sept régions ressortent de cette carte, avec une proportion supérieure à 11,5 % : l'Auvergne, la Basse-Normandie, la Franche-Comté, le Limousin, la Lorraine, le Nord-Pas-de-Calais et le Languedoc-Roussillon.

Inversement, sept régions présentent une proportion inférieure à 9,9% : Alsace, Aquitaine, Bourgogne, Centre, Champagne-Ardenne, Corse et Haute-Normandie.

B – À PARTIR DU DECOUPAGE EN VIGUEUR DEPUIS LE 1^{ER} JANVIER 2016

En coopération avec l'Association des régions de France et avec le soutien de la Caisse des dépôts, un travail a été réalisé, de manière à éclairer les acteurs et les décideurs, concernés par le nouveau découpage régional qui est entré en vigueur au 1^{er} janvier 2016. Au mois de septembre 2016, un Panorama correspondant à chacune de ces 13 nouvelles « grandes régions », sera publié en libre-accès.

En attendant, la part de l'emploi associatif est présentée ici en fonction de ce nouveau découpage régional.



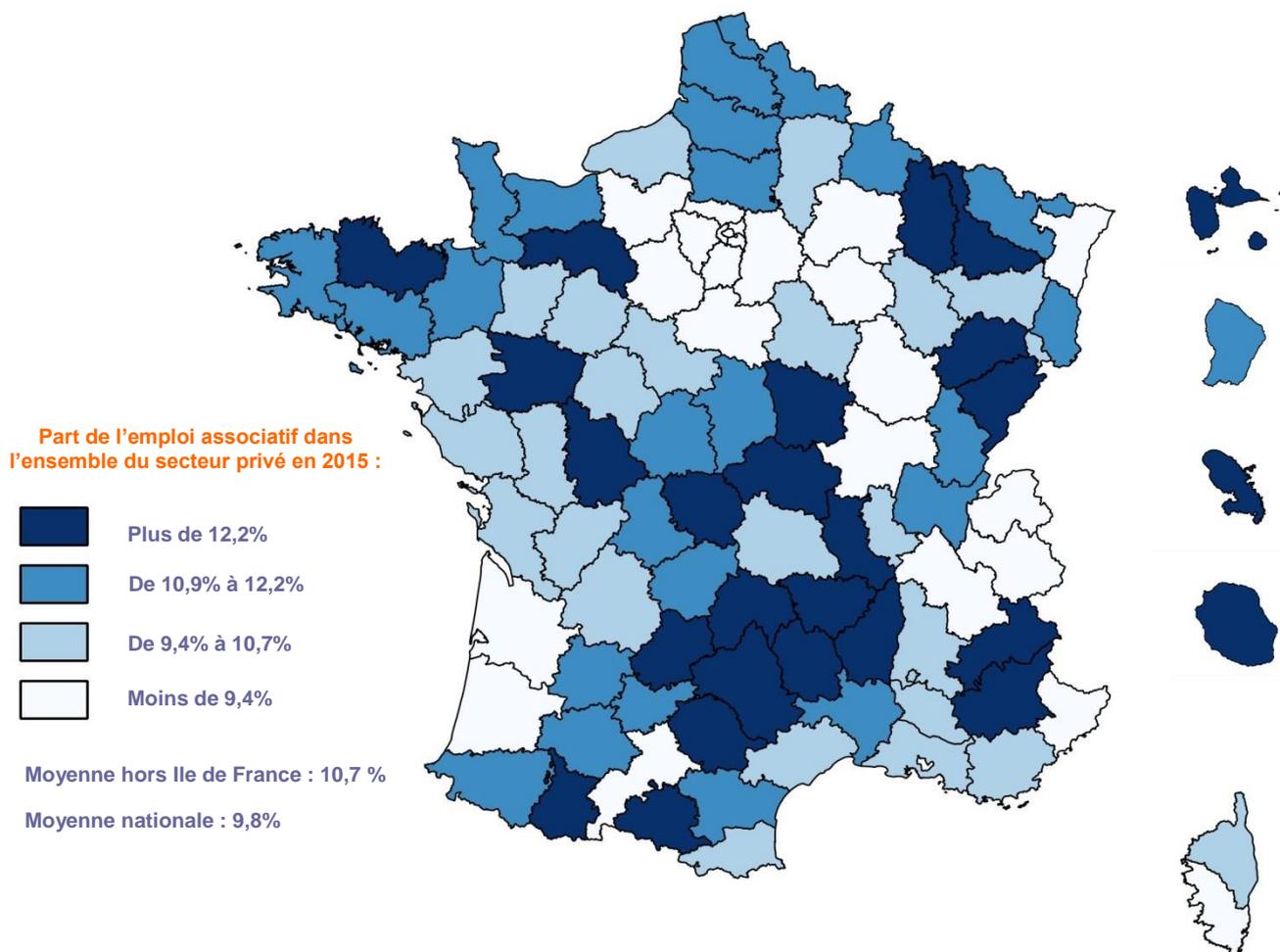
Avec cette nouvelle carte, les disparités entre les régions ayant fusionné sont atténuées. A titre d'exemple, la Lorraine comportait 12,4% de salariés associatifs, au sein du secteur privé, et ses régions voisines, l'Alsace et la Champagne-Ardenne, présentaient toutes deux une proportion de 9,3%. Désormais, la nouvelle région *Grand Est* affiche une proportion de 10,4%.

Parmi les régions 2015, la plus haute part de l'emploi associatif dans le secteur privé est de 12,8% en Auvergne. Dans la configuration 2016, la région qui présente la proportion la plus élevée est la région *Hauts-de-France* avec 11,6%.

Sur cette carte, trois régions se situent dans la plus haute tranche (plus de 11,2%) : les *Hauts-de-France*, l'*Occitanie* et la *Bretagne*. Cinq figurent dans la tranche la plus basse, avec une proportion inférieure à 10,4% : *Ile-de-France*, *Corse*, *Centre-Val de Loire*, *Provence-Alpes-Côte d'Azur* et *Nouvelle Aquitaine*.

C – LA PART DU SECTEUR ASSOCIATIF DANS LES DEPARTEMENTS

La carte suivante présente une grande finesse, avec la part de l'emploi associatif au sein des différents départements métropolitains et ultramarins.



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

Parmi les départements où la part de l'emploi associatif au sein du secteur privé est importante, on trouve la Lozère, la Haute-Loire, le Cantal et l'Aveyron. Pour ces départements, la part du secteur associatif dépasse en effet la proportion de 17%.

A l'inverse, outre les départements de l'Ile-de-France, où l'on retrouve les plus faibles ratios, la Corse-du-Sud, les Landes, les Alpes-Maritimes et l'Eure-et-Loir sont ceux dont la part de l'emploi associatif est la moins importante (inférieure ou égale à 8%).

Au-delà de cette carte, nous avons voulu rassembler quelques caractéristiques communes aux départements, selon leur caractère rural ou urbain. Nous avons ainsi choisi les 13 départements présentant la plus faible densité de population, d'une part, et les 13 départements les plus peuplés et urbanisés, d'autre part, en nous limitant toutefois à la petite couronne, concernant l'Ile-de-France. Autour d'une moyenne nationale de 9,8%, la part que représente l'emploi associatif, au sein de l'ensemble privé, est de 14,8%, pour les premiers, et de 8,5% pour les autres.

7 – LES DIFFÉRENTES ACTIVITÉS DU SECTEUR ASSOCIATIF

Rappelons que la proportion de salariés appartenant à des établissements dits « *non classés ailleurs* », est aujourd'hui limitée à un peu moins de 11%, contre près de 14% jusqu'à l'année 2012, grâce à un travail mené avec les services nationaux de l'INSEE. Ceci permet une présentation affinée, traduisant assez correctement la réalité. Cette proportion varie toutefois d'une manière non justifiée, selon les régions et les départements.

Elle est par exemple nettement inférieure dans l'Aveyron, la Corrèze, la Dordogne, la Haute-Loire, les Landes, le Lot-et-Garonne, la Moselle, le Pas-de-Calais et les Pyrénées-Atlantiques. Elle est, en revanche, nettement supérieure dans les Alpes-de-Haute-Provence, les Alpes-Maritimes, l'Indre, Paris, le Vaucluse et dans les quatre départements d'outre-mer.⁵

A - UNE REPARTITION AFFINÉE PAR SECTEUR D'ACTIVITÉS

Tableau 5 – Ventilation des établissements, des effectifs salariés et de la masse salariale, en 2015

Secteurs d'activité (selon les libellés INSEE)	Etablissements		Effectifs salariés		Nombre moyen de salariés	Masse salariale (en K€)	Salaire moyen annuel (arrondi en €)
	Nombre	%	Nombre	%			
Enseignement	17 387	10,4%	220 997	12,0%	12,7	4 673 255	21 146
Activités humaines pour la santé	3 575	2,1%	133 266	7,3%	37,3	4 089 322	30 685
Hébergement médico-social	9 672	5,8%	358 391	19,5%	37,1	8 260 219	23 048
Action sociale sans H	21 045	12,6%	558 570	30,4%	26,5	9 465 154	16 945
<i>dont Aide à domicile</i>	4 223	2,5%	176 856	9,6%	41,9	2 517 121	14 233
Activités sportives	30 643	18,3%	84 715	4,6%	2,8	1 292 451	15 257
Activités liées à l'emploi	1 461	0,9%	39 936	2,2%	27,3	606 236	15 180
Activités récréatives et de loisirs	2 670	1,6%	23 538	1,3%	8,8	343 362	14 588
Activités culturelles	20 523	12,3%	57 590	3,1%	2,8	1 135 578	19 718
Hébergement	2 059	1,2%	19 683	1,1%	9,6	451 876	22 958
Restauration	1 151	0,7%	6 764	0,4%	5,9	120 776	17 855
Voyages et activités connexes	1 439	0,9%	6 943	0,4%	4,8	179 129	25 800
Organisations patronales et consulaires	1 058	0,6%	8 433	0,5%	8,0	321 126	38 082
Organisations professionnelles	1 428	0,9%	13 879	0,8%	9,7	379 657	27 356
Organisations religieuses	2 386	1,4%	10 457	0,6%	4,4	209 288	20 015
Activités des syndicats de salariés	203	0,1%	1 030	0,1%	5,1	22 382	21 730
Activités des organisations politiques	128	0,1%	479	0,0%	3,7	15 391	32 116
Organisations associatives NCA (1)	42 184	25,2%	196 239	10,7%	4,7	4 149 962	21 148
Recherche-développement scientifique	684	0,4%	6 094	0,3%	8,9	214 883	35 261
Agriculture, élevage, chasse pêche	927	0,6%	6 112	0,3%	6,6	99 669	16 306
Autres activités du régime général (2)	5 737	3,4%	60 903	3,3%	10,6	1 756 472	28 841
Autres activités du régime agricole (2)	1 149	0,7%	20 620	1,1%	17,9	528 291	25 620
Ensemble associatif	167 506	100,0%	1 834 636	100,0%	11,0	38 314 479	20 884

Sources : ACOSS-URSSAF et MSA. Traitement R&S. (1) Etablissements associatifs « non classés ailleurs ». (2) Etablissements associatifs regroupés ici, mais dont l'activité est référencée dans les bases du régime général et du régime agricole.

Au sein du secteur associatif, l'ensemble du domaine sanitaire et social représente plus de 20% des établissements employeurs, mais surtout 57% des effectifs salariés (plus d'un million) et de la masse salariale.⁶ On ne sera donc pas étonné de compter un peu plus de 30% d'établissements de plus de 20 salariés dans le secteur de la santé et dans le secteur social sans hébergement, et plus de 60% dans le secteur de l'hébergement médicosocial.

⁵ Il appartient au réseau national de l'INSEE d'harmoniser ses pratiques de classement des employeurs associatifs, en les alignant sur les nombreux départements qui les prennent correctement en considération.

⁶ Cf [Bilan de l'emploi en 2015 du secteur non lucratif sanitaire et social](#) R&S – UNIOPSS – Centre de ressources DLA Santé – Médico social - Social. Sept 2016.

Inversement, les secteurs du sport et de la culture comportent un grand nombre d'établissements, mais plus souvent de petite taille : près de 78% des employeurs associatifs de la culture comportent moins de 3 salariés, et cette proportion est de 77% dans les clubs sportifs.

Le salaire moyen annuel par salarié varie très fortement, à la fois en fonction du degré de spécialisation des salariés, comme dans le secteur de la santé ou de la recherche, et inversement en fonction du temps de travail, comme dans l'aide à domicile, les activités sportives ou récréatives et de loisirs.

Au-delà du tableau 3, la répartition des salariés associatifs peut varier fortement, selon les départements : les 13 plus ruraux se caractérisent par une plus forte présence du secteur social (près de 59% contre 44% dans les 13 départements les plus urbanisés), ou encore par une proportion deux fois moindre des salariés de la culture (2,2%, contre 4%) et de l'enseignement (6% contre 14%). Dans ces deux secteurs, les villes chefs-lieux des 13 nouvelles régions que nous avons prises en compte, présentent une part plus importante encore : respectivement 5,1% et 15,6%, selon des caractéristiques de centralité bien réelles.

Pour compléter le nombre moyen de salariés indiqué précédemment, l'actualisation du tableau ci-dessous sera utile aux acteurs et aux observateurs de chaque secteur d'activité : il montre les grandes différences quant à la répartition des établissements et quant à leur taille.

En 2015, près de 80% des établissements employeurs de l'ensemble du secteur associatif comportaient moins de 10 salariés, et représentaient 18% des emplois associatifs. A l'opposé, 5% des établissements se situaient au-dessus de 50 salariés, et comportaient ensemble près de la moitié des effectifs.

Tableau 6 – Ventilation des établissements et des emplois, selon la taille et selon les activités, en 2015

SECTEURS D'ACTIVITES	Répartition des établissements				Répartition des salariés			
	Moins de 10	10 à 49	50 et plus	Total	Moins de 10	10 à 49	50 et plus	Total
Enseignement	71%	24%	5%	100%	19%	42%	39%	100%
Activités sportives	96%	4%	0%	100%	65%	24%	10%	100%
Activités culturelles	95%	4%	0%	100%	62%	28%	10%	100%
Activités pour la santé humaine	44%	42%	14%	100%	6%	25%	70%	100%
Hébergement médicosocial	23%	49%	28%	100%	3%	37%	60%	100%
Action sociale sans hébergement	46%	41%	13%	100%	8%	36%	57%	100%
Organisations non classées ailleurs	91%	9%	1%	100%	46%	35%	19%	100%
Ensemble des associations	78%	17%	5%	100%	18%	36%	46%	100%

Source : ACOSS-URSSAF. Traitement R&S. **Lecture :** Dans le secteur associatif de l'enseignement, 71% des établissements ont moins de 10 salariés. Ils comportent 19% du total des salariés. Inversement, 5% des établissements emploient 50 salariés et plus, lesquels salariés représentent 39% du total des emplois de ce secteur.

On retiendra tout particulièrement de ce tableau que les associations sportives et culturelles se situent presque exclusivement dans la strate des moins de 10 salariés. A l'inverse, le secteur de l'hébergement médicosocial compte 28% d'établissements de 50 salariés et plus, qui représentent 60% du total des effectifs salariés de ce secteur.

C'est le secteur de la santé qui comporte les plus gros établissements : avec seulement 14% d'entre eux se situant au-dessus de 50 personnes, on parvient à une proportion de 70% du total des salariés.

B - UNE EVOLUTION CONTRASTEE

A partir d'une évolution globale du nombre d'emplois associatifs, évoquée plus haut, il convient de bien insister sur les différences observées, selon les différents secteurs d'activité. Le tableau suivant a été construit, après un calcul concernant les années antérieures à 2015 et au reclassement intervenu concernant les organisations associatives « non classées ailleurs ». Il présente donc toutes les garanties d'homogénéité.

Tableau 7 – Evolution annuelle des effectifs salariés dans les différents secteurs d'activité

Secteurs d'activité	Evolutions annuelles (1)							
	2007/2008	2008/2009	2009/2010	2010/2011	2011/2012	2012/2013	2013/2014	2014/2015
Enseignement	1,1%	0,9%	1,6%	-0,3%	-0,4%	-0,1%	0,3%	0,6%
Activités humaines pour la santé	0,3%	1,2%	1,6%	0,5%	-0,7%	-0,9%	0,0%	1,3%
Hébergement médico-social	2,6%	3,2%	3,0%	1,1%	1,6%	2,0%	2,1%	0,1%
Action sociale sans hébergement	2,5%	2,0%	1,4%	-0,5%	0,2%	-0,3%	0,0%	-0,1%
<i>Aide à domicile</i>	5,0%	3,6%	0,8%	-2,4%	-1,5%	-1,9%	-1,3%	-2,8%
Activités sportives	1,0%	2,9%	6,6%	-0,5%	0,0%	1,5%	4,9%	3,9%
Activités liées à l'emploi	0,0%	-4,4%	0,3%	-1,1%	-0,5%	-1,8%	-1,3%	0,7%
Activités récréatives et de loisirs	3,5%	2,0%	4,8%	0,6%	2,3%	0,5%	4,3%	0,3%
Activités culturelles	1,6%	1,4%	3,5%	-1,3%	-0,1%	-1,6%	-1,0%	-3,9%
Hébergement	-1,2%	-1,8%	-1,7%	-1,7%	-0,9%	-2,4%	-2,6%	-3,7%
Restauration	-1,3%	-3,2%	-1,9%	-4,0%	-0,9%	-3,4%	-5,2%	-6,1%
Voyages et activités connexes	-2,0%	-2,7%	-0,4%	-4,1%	-3,5%	-4,0%	-3,7%	-5,5%
Organisations associatives NCA (2)	3,0%	2,1%	1,9%	-1,4%	-0,7%	1,2%	1,6%	2,2%
Recherche-développement scientifique	-2,0%	2,6%	0,4%	-1,3%	-0,3%	-0,4%	-2,8%	1,4%
Autres activités (3)	-0,4%	0,6%	2,5%	-2,8%	1,8%	-1,5%	0,5%	0,8%
Ensemble associatif	1,8%	1,7%	2,1%	-0,4%	0,3%	0,2%	0,8%	0,4%

Sources : ACOSS-URSSAF et MSA – Traitement R&S. (1) Ces données ont été recalculées, pour les années antérieures, à partir du reclassement intervenu en 2013 au sein des organisations associatives NCA. (2) Etablissements associatifs « non classés ailleurs ». (3) Etablissements associatifs regroupés ici, mais dont l'activité est référencée dans les bases du régime général et du régime agricole.

Deux secteurs présentent une évolution uniformément positive : l'hébergement médicosocial qui a gagné plus de 50.000 salariés entre 2007 et 2015, et le secteur des activités récréatives et de loisirs (sous l'effet de l'instauration des temps périscolaires), progressant de plus de 3.700 emplois au cours de cette période.

Inversement, trois secteurs associatifs, à la fois très minoritaires au regard du domaine lucratif et très exposés en période difficile, ont connu un retrait uniforme au cours de ces sept années d'observation. Il s'agit des activités d'hébergement, de restauration et de tourisme, perdant ensemble plus de 6.000 salariés entre 2007 et 2015.

Au cours des quatre dernières années observées, le secteur de l'aide à domicile, lui aussi exposé aux aléas économiques, mais également à des changements intervenus dans la réglementation des réductions d'impôts le concernant, a perdu plus de 13.000 salariés.

Le secteur culturel présente également de fortes variations négatives entre 2010 et 2015. Nous avons tenu à vérifier qu'elles n'étaient pas dues à des transferts vers un dispositif original dont dispose ce secteur⁷. En effet, il existe un Guichet unique du spectacle occasionnel (GUSO) à destination des employeurs qui n'ont pas pour activité principale le spectacle et qui emploient, pour un spectacle vivant, un artiste ou un technicien. Ainsi, un restaurant, une association du style CCAS ou un club de football, une entreprise ou une école (arbre de Noël), un particulier pour un mariage

Ils doivent cotiser au Guso, mais uniquement pour leur personnel artiste ou technicien en CDD. Pour leurs autres salariés, en CDI ou en CDD, ils doivent cotiser auprès des caisses classiques Urssaf, retraites L'observation des statistiques du GUSO montrent qu'il n'y a pas eu de variations particulières depuis l'année 2004, avec la mise en place de ce dispositif. Il compte aujourd'hui environ 30.000 associations, sans que ce nombre ait significativement augmenté, au cours des années récentes.

⁷ Nous remercions Elisabeth AGUETTAND, directrice des opérations à Pôle Emploi services, pour les informations précieuses qu'elle a bien voulu nous transmettre.

C – LA PART DU SECTEUR LUCRATIF SELON LA TAILLE ET SELON LES ACTIVITES

Après avoir vu, plus haut, une approche territoriale, de la part que représentent les effectifs salariés dans les associations, il est intéressant de prolonger l’observation, à partir de la taille des établissements, d’une part, et des principaux secteurs d’activité, d’autre part. C’est l’objet des deux tableaux qui suivent.

Tableau 8 – La part du secteur associatif, selon la taille des établissements

Taille des établissements	Part des établissements	Part des salariés	Part de la masse salariale
Moins de 3 salariés	9%	8%	6%
De 3 à 5 salariés	6%	6%	5%
De 6 à 9 salariés	8%	8%	6%
De 10 à 19 salariés	10%	11%	8%
De 20 à 49 salariés	14%	14%	10%
De 50 à 99 salariés	17%	17%	12%
100 salariés et plus	9%	7%	4%
TOTAL ASSOCIATIONS	9%	10%	7%

Source : ACOSS-URSSAF. Traitement R&S. **Lecture :** Parmi l’ensemble des établissements du secteur privé comportant moins de 3 salariés, le secteur associatif représente 9% des établissements, 8% des effectifs salariés et 6% de la masse salariale. Parmi les établissements comptant 100 salariés et plus, ces proportions sont respectivement de 9%, de 7% et de 4%.

Les employeurs associatifs représentent globalement 9% des établissements privés, 10% des salariés et 7% de la masse salariale. Dans le tableau, on remarque que c’est dans les deux strates allant de 20 à 99 salariés que le secteur associatif est le plus représenté au sein de l’ensemble privé. Entre 50 et 99 salariés, il représente 17% des établissements et des emplois.

Tableau 9 – La part du secteur associatif, selon les principaux secteurs d’activité

Secteur d’activité	Part des établissements	Part des salariés	Part de la masse salariale
Enseignement	47%	66%	63%
Activités humaines pour la santé	5%	23%	27%
Activités sportives	86%	71%	45%
Hébergement médico-social	75%	72%	72%
Action sociale sans Hébergement	76%	81%	83%
<i>dont aide à domicile</i>	58%	70%	73%
Activités culturelles	57%	27%	16%
Hébergement	7%	8%	7%
Restauration	1%	1%	1%
Agences de voyages et activités connexes	19%	15%	13%
Recherche-développement scientifique	20%	3%	3%

Source : ACOSS-URSSAF. Traitement R&S. **Lecture :** Dans le secteur associatif de l’enseignement, 71% des établissements ont moins de 10 salariés. Ils comportent 19% du total des salariés. Inversement, 5% des établissements emploient 50 salariés et plus, lesquels salariés représentent 39% du total de l’effectif.

Au regard de la proportion des établissements, le sport, l’hébergement médicosocial et l’action sociale sans hébergement représentent au moins trois quarts de l’ensemble privé. Inversement, l’hébergement et surtout la restauration indiquée ici à titre d’exemple, sont faiblement représentés.

Le secteur de la santé ne représente que 5% des établissements, mais comporte près de 30% de la masse salariale totale du secteur privé correspondant. Sans que cela soit très connu, précisons aussi que le secteur associatif des voyages dans lequel on trouve notamment le tourisme social, est assez bien représenté, avec près de 20% des établissements et 15% des emplois. De même, 20% des établissements de recherche sont sous statut associatif, de petite taille toutefois.

8 - RESISTANCE ET RENOUVELLEMENT REGULIER DES EMPLOYEURS

A – APPROCHE GENERALE

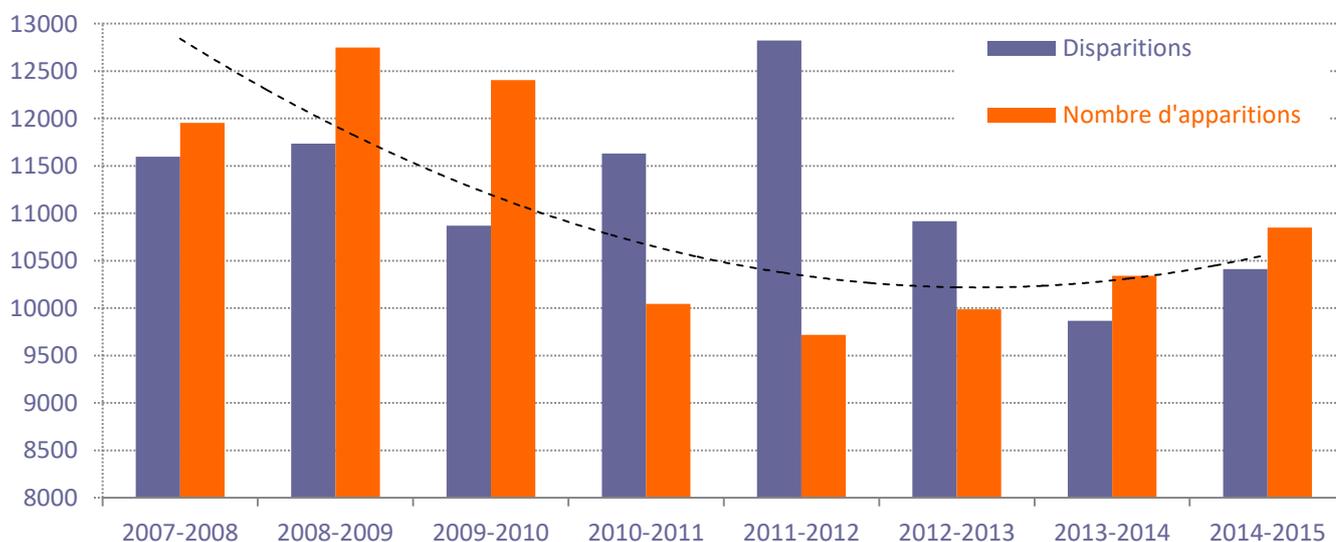
Chaque année, un certain nombre d'employeurs disparaissent en tant que tels. Soit parce que telle est la vocation de l'association, ou que l'action pour laquelle elle a recruté ponctuellement un salarié est achevée, soit par choix des dirigeants, soit à la suite de difficultés rencontrées. Ils ne disparaissent pas pour autant forcément du paysage associatif, dans la mesure où leur activité peut se prolonger, au titre de la loi de 1901, et exclusivement au moyen des ressources humaines bénévoles.

METHODOLOGIE : Pour comparer les mouvements de disparition et d'apparition des employeurs d'une année sur l'autre, nous travaillons au niveau de l'entreprise (SIREN). Travailler au niveau de l'établissement (SIRET) nous exposerait en effet à un biais non négligeable, dans la mesure où un simple changement d'adresse conduit à une modification de son numéro d'identification.

La comparaison des listes d'employeurs, d'une année sur l'autre, permet, non seulement de repérer ceux qui ont disparu et ceux qui sont apparus en tant que tels, mais aussi de voir si ceux qui sont restés d'une année sur l'autre sont demeurés dans la même strate de salariés, ont progressé ou ont régressé.

Un premier graphique permet de mettre en correspondance, pour chaque année observée, le nombre de disparitions et le nombre d'apparitions, en qualité d'employeurs. On retrouvera ici, bien entendu, la correspondance avec l'évolution du nombre total d'associations employeurs, observé chaque année et évoqué plus haut. Mais cette finesse d'observation permet d'aller plus loin.

Graphique 5 – Evolution annuelle des disparitions et apparitions des associations employant des salariés



Sources : ACOSS-URSSAF – Traitement R&S. Lecture : Entre l'exercice 2007 et l'exercice 2008, environ 11 600 associations employant des salariés ont disparu. En 2008, environ 12 800 employeurs associatifs sont apparus, par rapport à l'année 2007. Une courbe de tendance montre une évolution positive, concernant les apparitions, à partir de l'année 2013.

Ce graphique montre un différentiel positif, en faveur des nouveaux employeurs associatifs, jusqu'en 2010. Suivent trois années comportant un solde négatif, surtout en 2012. Cette année-là, 12 800 employeurs ont disparu en tant que tels, quand seulement 9 700 nouvelles associations comportant des salariés apparaissaient. C'est entre 2013 et 2014 que le secteur associatif a renoué avec la croissance du nombre d'employeurs, avec un peu moins de 9 900 disparitions et environ 10 350 apparitions.

Certes, le niveau d'apparitions n'est pas comparable à ce qu'il était jusqu'en 2010 (plus de 12 000), mais il se redresse depuis quatre ans, atteignant les 10 800 en 2015. Malgré une hausse du nombre de disparitions entre 2014 et 2015, le solde est positif, pour la deuxième année consécutive.

B – QUELLE RESISTANCE, SELON LA TAILLE ET LE SECTEUR ?

Observées d'une année sur l'autre, les « entreprises associatives », prises en compte à partir de leur SIREN qui reste identique, en dépit de leurs changements éventuels d'adresse ou de dénomination, montrent une résistance globale de 93%, entre 2014 et 2015.

Cette moyenne varie fortement en fonction de la taille, et corollairement en fonction du secteur d'activité, comme le montre le tableau suivant.

Tableau 10 – Résistance des « entreprises associatives », entre 2014 et 2015, selon la taille et le secteur d'activité

Taille de l'entreprise associative	Survivants entre 2014 et 2015	Secteur de l'entreprise associative	Survivants entre 2014 et 2015
De 0 à 2 salariés	90%	Enseignement	95%
De 3 à 5 salariés	98%	Santé	96%
De 6 à 9 salariés	98%	Sport	95%
De 10 à 19 salariés	98%	Social	95%
De 20 à 49 salariés	98%	Loisirs	91%
De 50 à 99 salariés	99%	Culture	91%
100 salariés et plus	99%	Autres NCA	91%
Total	93%	Total	93%

Sources : ACOSS-URSSAF – Traitement R&S. Lecture : Par rapport à l'exercice 2014, 90% des « entreprises associatives » (SIREN) de moins de trois salariés ont été retrouvées en 2015. Cette proportion est de 95% dans le secteur de l'enseignement.

Au total, 93% de ces employeurs, présents en tant que tels en 2014, le sont toujours en 2015. Cette proportion varie nettement selon la taille de l'association. En effet, la proportion de survivants est plus faible pour les entreprises employant moins de 3 salariés (90%) et est plus importante pour les associations comptant plus de 50 salariés, où l'on retrouve quasiment toutes les entreprises associatives d'une année sur l'autre (99%).

Ces mouvements, d'une année sur l'autre, affectent donc tout particulièrement les plus petits employeurs. C'est ainsi qu'entre 2014 et 2015, et ceci se vérifie pour toutes les années, près de 90% des disparitions concernaient des associations comportant moins de 3 salariés, utilisant parfois exclusivement des emplois aidés pour démarrer et ne parvenant pas à les pérenniser. Par ailleurs, 4% des disparitions concernaient des associations comportant entre 3 et 5 salariés, 2% des associations comportant entre 6 et 9 salariés, et 4% des associations de 10 salariés et plus.

De la même manière, et très logiquement, les apparitions de nouveaux employeurs se font essentiellement avec des petits effectifs. C'est ainsi que 97% de ces apparitions, en 2015, correspondent à des associations de moins de 3 salariés.

Par ailleurs, selon les secteurs d'activités, ce ratio moyen de 93% peut varier fortement. Cette résistance est naturellement liée à la taille moyenne des employeurs. Ainsi, elle est plus importante dans le secteur de la santé (96% des « entreprises associatives » présentes en 2014 sont toujours là en 2015), et moins importante dans la culture et les loisirs (91%).

En lien direct avec leur petite taille moyenne respective, les associations du secteur du sport et de la culture représentent 37% de celles qui disparaissent en qualité d'employeurs, entre 2014 et 2015, et 40% de celles qui apparaissent en 2015. Le solde est ainsi positif pour le secteur du sport. Comportant des associations de plus grande taille, en moyenne, les secteurs de l'enseignement, de la santé et du social ne représentent, ensemble, que 15% des disparitions et seulement 13% des apparitions.

La coopération entretenue depuis de nombreuses années avec la direction des études de l'ACOSS-URSSAF permet d'aller assez loin dans l'observation des mouvements, y compris quant aux changements de strates d'effectifs salariés, d'une année sur l'autre. Parmi les employeurs présents en tant que tels, au cours de deux années consécutives, le tableau suivant montre la proportion de ceux qui évoluent vers une strate supérieure et ceux qui évoluent vers une strate inférieure.

Tableau 11 – Mouvements annuels des employeurs associatifs

Années de référence	Ont évolué vers une strate inférieure	Proportion d'employeurs n'ayant pas changé de strate d'effectifs	Ont évolué vers une strate supérieure
2007-2008	5,1%	88,1%	6,8%
2008-2009	4,7%	88,5%	6,8%
2009-2010	4,6%	88,5%	6,9%
2010-2011	5,7%	88,7%	5,6%
2011-2012	5,2%	88,9%	5,8%
2012-2013	5,0%	89,2%	5,8%
2013-2014	4,2%	88,2%	7,6%
2014-2015	5,0%	89,2%	5,8%

Sources : ACOSS-URSSAF – Traitement R&S. Lecture : Sur 100% des employeurs associatifs présents en 2014 et 2015, un peu plus de 89% n'ont pas changé de strate d'effectifs salariés ; 5% figuraient en 2015 dans une strate inférieure à celle de 2014, et 5,8% figuraient dans une strate supérieure.

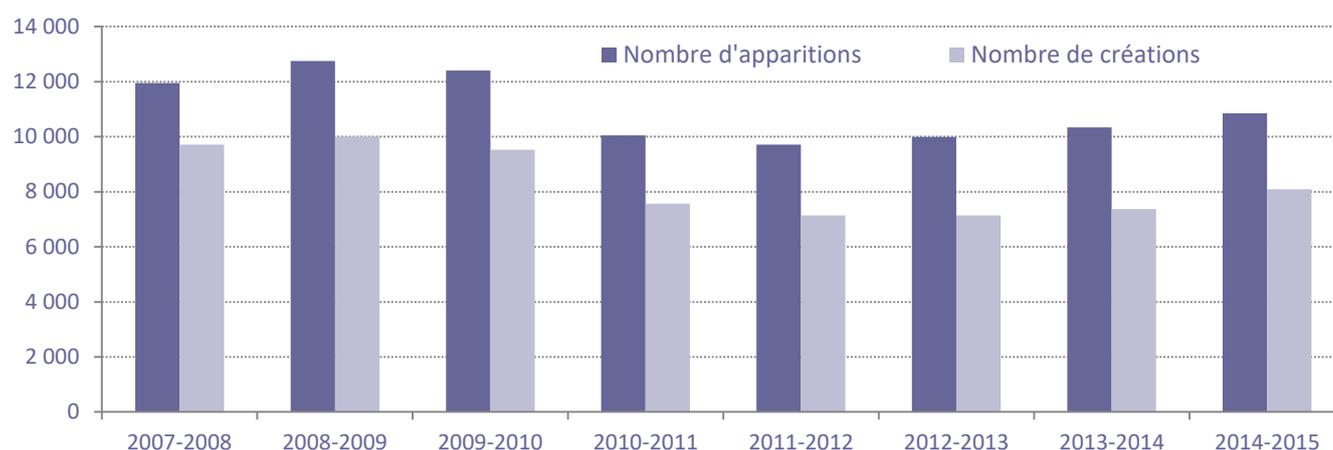
On observe des mouvements assez proches, d'une année sur l'autre. Après trois années difficiles (2011-2012-2013), les mouvements observés entre l'année 2013 et l'année 2014 s'étaient révélés plus positifs, avec, par rapport aux années antérieures, une proportion minimale (4,2%) d'employeurs passant dans une strate inférieure, et une proportion maximale (7,6%) d'employeurs ayant évolué vers une strate supérieure. Entre 2014 et 2015, on retrouve la même situation qu'en 2012-2013, avec un bilan un peu moins positif qu'entre 2013-2014.

C - DE NOMBREUSES « RESURGENCES »

Nous constatons que ces établissements qui disparaissent une année donnée sont souvent des associations ayant employé des salariés au cours d'années antérieures à celle qui nous sert de référence (N – 1). Une recherche spécifique, sur l'ensemble de la période 1997 – 2014, permet de les identifier. Rappelons qu'est considéré comme employeur, l'établissement associatif ayant déclaré une masse salariale au cours de l'année, quel que soit le montant et la période concernée.

Le graphique suivant permet ainsi de rapprocher l'ensemble des apparitions en qualité d'employeurs, et l'ensemble de ceux que l'on observe pour la première fois, en 2015, au regard de la période 1997 – 2014. Ces derniers sont ici nommés « créations », bien que qu'ils aient pu avoir une activité auparavant dans un cadre exclusivement bénévole. C'est ainsi que pour l'année 2015, on compte 10.850 apparitions, dont environ 8.080 employeurs n'ayant aucun passé en tant que tels : un peu plus de 25% de ces apparitions correspondent donc à des retours d'associations, en qualité d'employeurs.

Graphique 6 – Evolution annuelle des apparitions et des créations des associations employant des salariés



Sources : ACOSS-URSSAF – Traitement R&S. **Lecture** : En 2008, environ 11 950 employeurs associatifs sont apparus, par rapport à l'année 2007 et dont environ 9 700 associations se sont réellement créées. La différence correspond à des associations ayant un passé d'employeurs, au cours de la période antérieure, soit entre 1997 et 2006.

Le graphique confirme donc le phénomène expliqué plus haut, c'est-à-dire que, parmi les apparitions, on retrouve majoritairement des associations ayant déjà eu un passé d'employeur. C'est pourquoi on compare ce nombre d'apparitions avec le nombre de celles qui ne présentent pas de passé d'employeur et qui sont donc ici considérées comme des créations.

Le nombre d'apparitions est en légère augmentation depuis l'année 2012, repassant la barre des 10.000 nouveaux employeurs, vraisemblablement en lien avec le dispositif des emplois d'avenir.

Entre 2007 et 2008, 81% de ces apparitions étaient de réelles créations d'associations, contre seulement 71% entre 2012 et 2013. En 2015, cette part a de nouveau un peu augmenté et on compte, parmi les apparitions, près de 75% de créations nettes, sans passé d'employeur.

D – LES MOUVEMENTS DES GRANDES ASSOCIATIONS : L'EXEMPLE DE PARIS

Au plan national, les disparitions d'associations de plus de 100 salariés sont très peu nombreuses, mais elles constituent un sujet que nous avons voulu explorer en peu plus en détail, cette année. Selon la méthodologie exposée au début de ce chapitre, le suivi des employeurs, au fil des années, doit impérativement se faire au niveau des entreprises et des numéros SIREN.

Nous avons mis à profit un travail spécifique réalisé sur le périmètre de la ville de Paris, pour une exploration expérimentale : une douzaine d'associations comportant plus de 100 salariés, soit environ 7% du total de ces employeurs, présents en 2014, n'ont pas été retrouvées dans un premier temps, en 2015.

Le résultat d'une recherche approfondie a permis de comprendre un certain nombre de mouvements explicatifs, selon la typologie suivant :

- Certains de ces employeurs parisiens ont été trouvés, en 2015, dans la strate inférieure, passant au-dessous du seuil de 100 salariés. Ceci pendant que d'autres effectuaient le mouvement inverse ;
- D'autres ont quitté Paris pour des départements limitrophes, pour des raisons propres, comme par exemple des charges immobilières trop lourdes, ou encore le souci de rapprochement entre le siège de l'association et les lieux de résidence des salariés ;
- En fait, on ne retrouve que très peu d'entreprises ayant totalement disparu, entre l'année 2014 et l'année 2015.

9 – LE RENOUVELLEMENT DES SALARIES

Tout observateur non expérimenté et peu rigoureux pourrait se focaliser sur les effectifs salariés qui disparaissent chaque année. En fait, les mouvements sont assez importants par le jeu des disparitions et des apparitions des employeurs, d'une part, et par le jeu des remplacements des salariés sortants et entrants, notamment lors de la fin de la vie active, d'autre part. Ils se compensent en grande partie.

L'observation des « *déclarations uniques d'embauches* » DUE, devenues récemment « *Déclarations préalables à l'embauche* » (DPAE) permet d'avoir une idée convenable sur le flux entrant des salariés. Trois types de contrats sont proposés, à l'embauche : les contrats courts, de moins d'un mois, les CDD longs de plus d'un mois, et les contrats à durée indéterminée (CDI).

A titre indicatif, la proportion des contrats de moins d'un mois, proposés par les associations et destinés essentiellement à des remplacements, est passée d'une proportion de 65%, en 2000, à 84% en 2015⁸. Elle est certes importante, mais elle est également majoritaire dans l'ensemble du secteur privé, hors associations, passant de 46%, en 2000, à 68% en 2015. La différence s'est un peu réduite, passant de 19 points (65-46) en 2000 à 16 points (84-68) en 2015.

Au sein des associations, la ventilation des contrats de moins d'un mois, selon l'âge, présente une proportion de 17% (28% dans l'ensemble privé, hors associations) de personnes de moins de 25 ans, variant nettement entre 12% chez les hommes et 20% chez les femmes. Ces contrats sont offerts à des personnes de 55 ans et plus dans une proportion de 12% (10% dans l'ensemble privé, hors associations), sans différence entre hommes et femmes.

Au-delà de cette introduction, la suite du développement portera exclusivement sur les contrats de plus d'un mois, comportant les CDD de plus d'un mois, nommés *CDD longs*, et les CDI. Ceci par facilité de lecture.

A – LES DIFFERENTS CONTRATS DE PLUS D'UN MOIS

Le tableau suivant montre comment, dans les intentions d'embauche, ces contrats se sont répartis, respectivement dans le secteur associatif et dans l'ensemble du secteur privé, hors associations, au cours de la quinzaine d'années écoulée.

Tableau 12 – Répartition des nouveaux contrats de plus d'un mois, par année

Années	Secteur associatif			Secteur privé, hors associations		
	% de CDD longs	% de CDI	Total des contrats longs	% de CDD longs	% de CDI	Total des contrats longs
2000	69%	31%	100%	48%	52%	100%
2001	70%	30%	100%	48%	52%	100%
2002	70%	30%	100%	50%	50%	100%
2003	70%	30%	100%	51%	49%	100%
2004	72%	28%	100%	52%	48%	100%
2005	70%	30%	100%	51%	49%	100%
2006	73%	27%	100%	49%	51%	100%
2007	72%	28%	100%	48%	52%	100%
2008	70%	30%	100%	49%	51%	100%
2009	72%	28%	100%	52%	48%	100%
2010	73%	27%	100%	51%	49%	100%
2011	73%	27%	100%	49%	51%	100%
2012	75%	25%	100%	50%	50%	100%
2013	76%	24%	100%	50%	50%	100%
2014	77%	23%	100%	51%	49%	100%
2015	77%	23%	100%	51%	49%	100%

Sources : ACOSS-URSSAF – Traitement R&S. **Lecture** : Sur 100% des contrats longs proposés par le secteur associatif en 2015, 77% étaient des CDD de plus d'un mois et 23% étaient des CDI, tout comme en 2014.

⁸ Autour de cette moyenne générale, les différences sont très importantes, depuis une proportion particulièrement faible dans le secteur du sport (44%), jusqu'à la proportion record, dépassant 95% dans la culture, où s'ajoutent de nombreux intermittents.

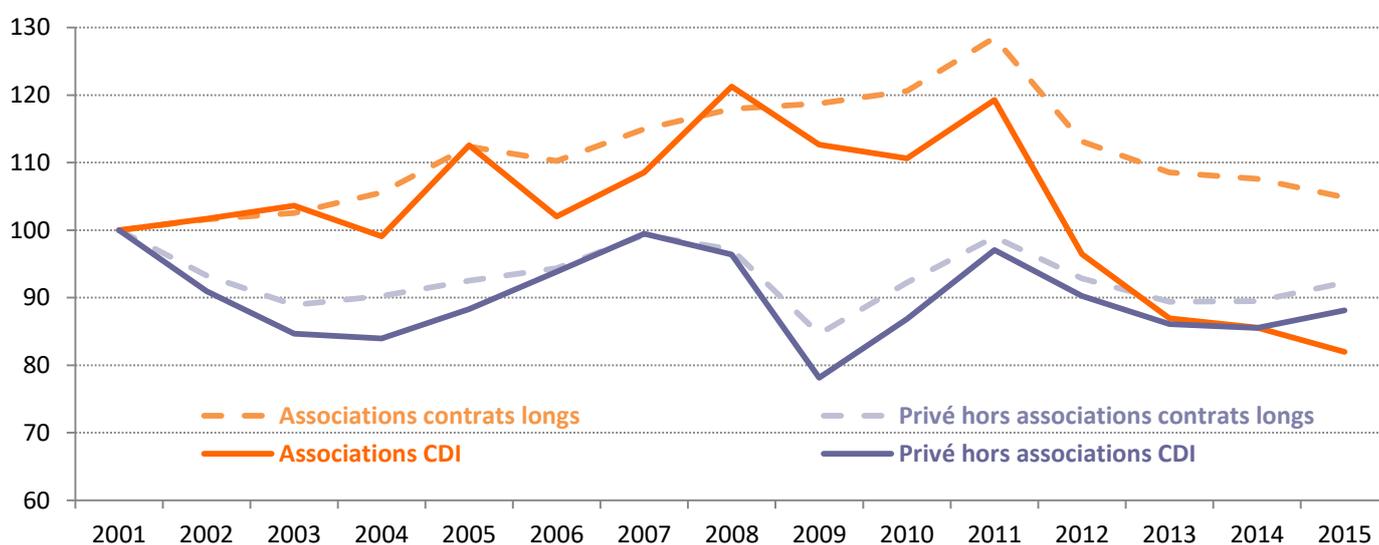
Cette répartition montre une plus grande prudence des responsables associatifs, dans la mesure où leurs ressources sont aléatoires : pour l'ensemble des contrats de plus d'un mois, la proportion des CDI s'est réduite à peu près régulièrement, jusqu'à 23% en 2015. Les deux années 2005 et 2008 ont marqué un léger sursaut de cette proportion.

Lorsque l'on observe le secteur privé, hors associations, pour isoler l'ensemble lucratif, on constate une certaine stabilité : la proportion de CDI était légèrement majoritaire (52%) parmi les contrats longs en 2000, elle est légèrement minoritaire (49%), en 2015. Cela fait effectivement une nette différence par rapport au secteur associatif.

B – UNE EVOLUTION CARACTERISTIQUE ET PREOCCUPANTE

Cette approche de l'ensemble des contrats de plus d'un mois doit être complétée selon une évolution de leur nombre, à partir d'une base 100 au début des années 2000. C'est l'objet du graphique suivant, toujours extrait des intentions d'embauche. La distinction des CDI permet de montrer un phénomène préoccupant, au sein des associations.

Graphique 7 – Evolutions respectives des contrats longs et des CDI par année dans les associations et dans le secteur privé, hors associations



Sources : ACOSS-URSSAF – Traitement R&S. **Lecture :** A partir d'une base 100 en 2001, les deux courbes du haut présentent les évolutions respectives de l'ensemble des contrats longs et des seuls CDI. Les deux courbes du bas présentent ces deux évolutions, pour ce qui concerne le secteur privé, hors associations.

Les deux courbes du bas de ce graphique montrent que le secteur privé, hors associations, n'a pas retrouvé le nombre des contrats longs que l'on enregistrait au début des années 2000. Celui-ci est inférieur de 8% en 2015. De même, et sans différences importantes entre les deux courbes, le nombre de CDI est, en 2015, inférieur de 12% à ce qu'il était en 2001.

Il n'en est pas de même au sein des associations, présentées par les deux courbes du haut du graphique : régulièrement pour ce qui concerne l'ensemble des contrats longs, et d'une manière plus irrégulière, pour ce qui concerne les CDI, les courbes ont respectivement progressé de 30% environ, et de 20% environ, jusqu'en 2011.

Cette rupture, bien marquée déjà, concernant l'ensemble des effectifs salariés, se traduit ici par une nette différenciation entre l'ensemble des contrats longs, qui chutent de 24% entre 2011 et 2015, et le nombre de CDI qui s'effondre de 37% au cours de cette même période. De telle sorte que ce nombre est même inférieur de 8% à ce qu'il était en 2001.

La suite de ce développement portera sur les résultats de l'année 2015, dont on a vérifié qu'ils sont proches de ceux des années précédentes, et qu'ils correspondent donc à des données structurelles bien ancrées.

C – L'ÂGE DES NOUVEAUX SALARIES ENTRES EN 2015

Un tableau présente la ventilation de l'ensemble des contrats de plus d'un mois issus des intentions d'embauche, au cours de l'année 2015, en fonction de leur tranche d'âge. Le rapprochement avec l'ensemble du secteur privé, hors associations, montre des différences significatives.

Tableau 13 – Répartition des contrats de plus d'un mois, en fonction de l'âge des nouveaux salariés en 2015

Tranche d'âge des nouveaux salariés	Secteur associatif		Ensemble du secteur privé, hors associations	
	CDD longs	CDI	CDD longs	CDI
Moins 24 ans	23%	17%	39%	25%
De 25 à 39 ans	39%	45%	37%	46%
De 40 à 55 ans	28%	29%	18%	24%
55 ans et plus	10%	9%	5%	6%
Total	100%	100%	100%	100%

Sources : ACOSS-URSSAF – Traitement R&S. **Lecture** : Au sein du secteur associatif, 23% des contrats longs et 17% des CDI sont proposés à des moins de 24 ans. Ces proportions sont respectivement de 39% et de 25% pour l'ensemble du secteur privé dont on a retiré les associations pour une bonne correspondance au secteur lucratif.

Dans des valeurs très proches de celles qui avaient été enregistrées au titre de l'année 2014, ces résultats marquent une nette différence entre le secteur associatif qui propose proportionnellement moins de contrats aux moins de 24 ans (respectivement 23% des CDD longs et 17% des CDI, contre 39% et 25% dans l'ensemble privé, hors associations).

D'une manière corollaire, comme nous l'avions déjà observé dans des études antérieures, la proportion des CDD longs proposés aux plus de 40 ans est de 38%, contre 23% dans le secteur privé, hors associations. La proportion des CDI est de 38%, contre 30%. Ceci se vérifie encore, et d'une manière remarquable, parmi les plus de 55 ans.

Cette présence plus forte des quinquagénaires dans le secteur associatif correspond tout à la fois à l'attraction de certains d'entre eux pour des fonctions qui leur paraissent avoir du sens et qu'ils peuvent trouver dans des associations, et à une nette propension, de la part des responsables associatifs, à faire confiance à des personnes d'expérience.

Les plus de 55 ans représentent 10% des nouveaux salariés associatifs, bénéficiant d'un contrat de plus d'un mois, en 2015, alors que le reste du secteur privé présente une part correspondante de 5% seulement. Respectivement, les proportions de plus de 55 ans ayant bénéficié d'un CDI sont de 9% et de 6%.

D – LE GENRE DES NOUVEAUX SALARIES

Sachant que le secteur associatif comporte environ 70% de femmes (Données CLAP – INSEE 2012) parmi ses salariés, le flux d’entrée que l’on observe dans le tableau suivant confirme sensiblement cette proportion, avec 68% des CDI proposés à des femmes en 2015, dans la même proportion que celle qui était observée pour l’année 2014.

Tableau 14 – Répartition des contrats de plus d’un mois, selon le genre, en 2015

	Associations			Privé hors associations		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
CDD longs	63%	37%	100%	46%	54%	100%
CDI	68%	32%	100%	41%	59%	100%

Sources : ACOSS-URSSAF – Traitement R&S. **Lecture** : Au sein du secteur associatif, 63% des CDD longs sont proposés à des femmes, contre 46% dans l’ensemble du secteur privé, hors associations.

La différence est très nette, par rapport à l’ensemble du secteur privé, hors associations, où l’on observe une majorité d’hommes, majorité qui se conforte d’ailleurs dans la mesure où 59% des CDI leur ont été proposés en 2015. On notera une autre différence : au sein du secteur associatif, la proportion des femmes auxquelles on a proposé un CDD long est légèrement inférieure (63%) à la proportion de celles auxquelles un CDI a été proposé (68%) ; c’est l’inverse au sein du secteur privé, hors associations, avec une plus forte proportion de CDD longs proposés à des femmes (46%), par rapport à celle des CDI (41%).

En d’autres termes, quand on observe une proportion globale de 23% de CDI proposés en 2015, dans l’ensemble des contrats de plus d’un mois, le ratio est de 25% parmi les femmes, contre seulement 20% parmi les hommes. Cette différence s’explique, pour une large part, par celles que l’on remarque en fonction des différents secteurs d’activité, et que l’on va constater dans le paragraphe suivant.

E – UNE APPROCHE EN FONCTION DES SECTEURS D’ACTIVITE

Au sein du secteur associatif, chacun sait que l’activité est un critère particulièrement déterminant : l’observation des contrats de plus d’un mois issus des intentions d’embauche de 2015 montre des différences significatives, quant à la nature de ces contrats et quant au genre des personnes auxquelles ils sont proposés. C’est l’objet des deux tableaux suivants.

Tableau 15 – Répartition des contrats de plus d’un mois, selon le secteur d’activité, en 2015

	Répartition des contrats de plus d’un mois		
	CDD longs	CDI	Total
Enseignement	83%	17%	100%
Santé	62%	38%	100%
Hébergement médico-social	69%	31%	100%
Social sans hébergement	75%	25%	100%
Secteur du sport	74%	26%	100%
Secteur culturel	76%	24%	100%
Secteur associatif en 2015	77%	23%	100%

Sources : ACOSS-URSSAF – Traitement R&S. **Lecture** : Sur 100 contrats de plus d’un mois, proposés en 2015 dans le secteur associatif de l’enseignement, 83 sont des CDD longs et 17 sont des CDI.

A partir de la ventilation des contrats de plus d’un mois, le secteur de l’enseignement ressort, avec une forte proportion de CDD longs (83%) au détriment de la part de CDI (17%). Cette proportion a nettement diminué au cours des années. Inversement, dans le secteur de la santé et de l’hébergement médico-social, la proportion des CDI dépasse 30%. Les autres secteurs se situent autour de la moyenne générale.

On notera, au-delà du tableau, qu’au sein du secteur social sans hébergement, l’aide à domicile présente une proportion de CDI supérieure à 30%, mais en baisse depuis quelques années.

Le tableau suivant montre les différences observables, selon les différents secteurs, selon le type de contrats proposés aux hommes et aux femmes, dans les intentions d’embauche.

Tableau 16 – Répartition des contrats de plus d’un mois, selon le genre, en 2015

	CDD longs			CDI		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Enseignement	60%	40%	100%	62%	38%	100%
Santé	80%	20%	100%	78%	22%	100%
Hébergement médico-social	77%	23%	100%	76%	24%	100%
Social sans hébergement	68%	32%	100%	78%	22%	100%
Secteur du sport	39%	61%	100%	41%	59%	100%
Secteur culturel	55%	45%	100%	46%	54%	100%
Secteur associatif en 2015	63%	37%	100%	68%	32%	100%

Sources : ACOSS-URSSAF – Traitement R&S. **Lecture** : Dans le secteur associatif de l’enseignement, sur 100 CDD de plus d’un mois proposés en 2015, 60 l’ont été à des femmes et 40 à des hommes. Sur 100 CDI, 62 ont été proposés à des femmes et 38 à des hommes.

Le secteur de l’enseignement s’écarte un peu de la moyenne, avec une proportion un peu inférieure de CDI proposés à des femmes, en 2015. En revanche, ces dernières sont très largement majoritaires dans les secteurs de la santé, de l’hébergement médico-social et du social sans hébergement, représentant plus des trois quarts des CDI proposés en 2015. Inversement, dans le secteur du sport, environ 60% des contrats ont été proposés à des hommes.

Le secteur culturel se distingue par une proportion un peu plus forte de CDD longs proposés à des femmes, et par une proportion plus forte de CDI proposés à des hommes.

Pour finir sur le croisement entre le secteur d’activité et l’un des critères discriminants, évoquons rapidement les variations dépendant de l’âge des personnes recrutées sur des contrats de plus d’un mois, en 2015. Si l’on prend les plus jeunes, de moins de 24 ans, qui représentent une part générale de 22%, le sport se distingue clairement avec une proportion de 31%, et dans l’autre sens, la culture se montre moins ouverte à ces jeunes, avec une proportion de 17%, et l’enseignement nécessitant une formation longue, ne présente qu’une proportion de 12%.

A l’autre extrémité du spectre, les plus de 55 ans bénéficient de 10% des contrats longs, en moyenne générale pour l’ensemble du secteur associatif. Se distinguent, au-dessus de cette moyenne, les activités liées à l’emploi (14%) et le secteur de l’enseignement (16%). Inversement, les contrats longs proposés aux plus de 55 ans sont proportionnellement moins nombreux dans le sport (7%) et dans l’hébergement médicosocial (7%).

10 - UN ENSEMBLE NON LUCRATIF QUI INTEGRE LES FONDATIONS

Le suivi de l’emploi dans le secteur associatif et dans celui des fondations nous a confirmé la porosité assez marquée entre ces deux catégories juridiques. En effet, quelques associations se transforment en fondations au fil des années, ce qui parasite la lecture des évolutions respectives de l’emploi, minorée parmi les premières et majorée parmi les secondes, sans que cela soit significatif pour un ensemble non lucratif qui s’avère assez homogène.

En effet, les statuts respectifs des associations et des fondations sont très proches, et aussi leurs modes de fonctionnement. Du reste, bon nombre d’acteurs et d’observateurs ne font pas la différence entre les deux types d’établissements, quand ils les connaissent, se limitant en général à leur raison sociale.

Ceci est particulièrement vrai dans le domaine sanitaire et social dans lequel on recense environ 65% des fondations, représentant près de 80% de leurs emplois⁹. Leurs similitudes avec les associations, le principe de non-lucrativité qui préside aux deux formes juridiques et l'accélération du nombre de fondations justifient qu'on leur accorde une place dans cette publication.

Comme le montre le tableau, le nombre de leurs établissements augmente régulièrement, dépassant la barre des 1 400 en 2014, avec un nouveau gain d'une quarantaine d'unités en 2015. Il s'agit généralement d'établissements importants, dont le nombre moyen de salariés dépasse la cinquantaine.

Tableau 17 – Présentation des fondations⁽¹⁾

	Régime agricole		Régime général		Total des fondations	
	Etablissements	Salariés	Etablissements	Salariés	Etablissements	Salariés
2010	30	289	1 122	66 186	1 152	66 475
2011	28	328	1 191	69 083	1 219	69 411
2012	28	348	1 251	72 103	1 279	72 451
2013	26	293	1 304	73 989	1 330	74 282
2014	29	342	1 395	79 171	1 424	79 513
2015	31	424	1 432	83 066	1 463	83 490

Sources : ACOSS-URSSAF – MSA - Traitement Recherches & Solidarités. (1) Les chiffres sont ici présentés à l'unité près en raison des effectifs et doivent donc être lus en tenant compte de la marge d'erreur inhérente à tout recensement.

Entre 2010 et 2015, le nombre total de fondations a progressé de 27%, environ, et le nombre de salariés a progressé de 17 000, soit de plus de 25%. Au-delà du tableau, les fondations ont distribué une masse salariale de l'ordre de 2,28 milliards d'euros, en 2015, soit une augmentation de près de 6% en une année.

Au bilan, en 2015, l'emploi privé non lucratif au sein des associations et des fondations, représente près de 170 000 employeurs, 1 918 000 salariés, soit 10,1% du total des emplois privés, et une masse salariale de près de 41 milliards d'euros.

11 – L'ACCOMPAGNEMENT DE L'EMPLOI

Pour commencer ce chapitre, rappelons deux extraits du bilan des investigations qui avaient été réalisées en 2015, concernant respectivement les exonérations de cotisations et le Crédit d'Impôt pour la Compétitivité l'Emploi (CICE).

A – LES EXONERATIONS DE COTISATIONS

Les associations employant des salariés bénéficient de nombreuses mesures générales destinées aux entreprises. Parmi celles-ci, les exonérations de cotisations représentent un montant d'environ 2,5 milliards d'euros, sur un total de plus de 22 milliards d'euros pour l'ensemble du secteur privé.¹⁰ Le bilan des associations n'ayant pas bénéficié d'une exonération, quelle qu'elle soit, en 2014, montre une différence significative, par rapport à l'ensemble des entreprises privées : cette proportion est de 30,4%, contre 12,8%. Pour autant, cela tient surtout à la taille des employeurs. En effet, ensemble, elles ne représentent que 2,7% de la masse salariale totale, soit sensiblement au même niveau que pour l'ensemble du secteur privé (3%). Parmi ces associations, on compte 86% comportant moins de 3 salariés et 9% comportant entre 3 et 5 salariés.

⁹ C'est la raison pour laquelle nos travaux menés dans ce domaine, en coopération avec l'UNIOFSS (Union nationale interfédérale des œuvres et organismes privés non lucratifs sanitaires et sociaux) dans le cadre du Centre de ressources DLA, portent désormais sur l'ensemble du secteur non lucratif, comprenant les associations et les fondations.

¹⁰ *La France associative en mouvement*, édition 2015, page 22 et suivantes.

B – LE CREDIT D'IMPOT POUR LA COMPETITIVITE ET L'EMPLOI (CICE)

La direction des statistiques, des études et de la prévision de l'ACOSS-URSSAF a publié l'ACOSSTAT n° 225 – Juillet 2015 – qui éclaire le dispositif du CICE : « Depuis 2013, année de sa mise en œuvre, le Crédit d'impôt compétitivité emploi (CICE) fait l'objet d'une déclaration aux Urssaf. Plus précisément, les entreprises éligibles au CICE doivent déclarer aux Urssaf l'assiette sur laquelle est calculé le crédit d'impôt, à savoir la masse salariale des salariés dont les rémunérations brutes sont inférieures à 2,5 fois le SMIC ».

Au cours de l'année 2014, 76% des entreprises du secteur privé, relevant du régime général, ont déclaré une assiette CICE (74% en 2013). Cette proportion est de 22% (23% en 2013), parmi les associations qui emploient des salariés. « En effet, la plupart de celles-ci ne se livrant pas à des activités lucratives, elles ne sont pas soumises aux impôts commerciaux et sont donc non éligibles au CICE. Néanmoins, les associations soumises à l'impôt en raison de l'exercice d'activités à but lucratif peuvent bénéficier du CICE. Dans ce cas, l'assiette CICE est calculée sur la base des rémunérations versées aux salariés affectés aux activités soumises à l'impôt. »

En 2014, le nombre d'associations ayant bénéficié du dispositif est de 32 600, correspondant à une assiette de l'ordre de 4,2 milliards d'euros. La comparaison entre le nombre d'associations soumises, intégralement ou pour partie seulement de leur activité, aux impôts commerciaux, montre que la plupart d'entre elles ont bénéficié de la mesure.

C – LES EMPLOIS AIDES

Ils ont concerné plus de 110.000 salariés, dans le secteur associatif en 2015. Le tableau suivant montre qu'ils se répartissent essentiellement sous deux formes, les contrats uniques d'insertion et les contrats d'accompagnement dans l'emploi (CUI-CAE), d'une part, et les emplois d'avenir, d'autre part.

Tableau 18 – Bilan des emplois aidés, au sein des associations

Salariés présents en fin de mois (moyenne annuelle) dans des associations					
	Emplois d'avenir, secteur non marchand	Part que représentent les associations	CUI-CAE	Part que représentent les associations	Ensemble
2013	10 964	40%	99 360	49%	110 324
2014	30 112	42%	95 866	43%	125 979
2015	36 693	42%	73 475	36%	110 168

Source: Agence de services et de paiement (ASP) - SID DGEFP - extraction au 19/03/2016. **Lecture** : En 2013, en comptant le nombre de salariés en emploi d'avenir à la fin de chaque mois, et en faisant la moyenne sur 12 mois, on parvient au chiffre de 10.964 salariés. Ils représentaient 40% des salariés présents dans l'ensemble des employeurs éligibles à la mesure.

Le contrat d'accompagnement dans l'emploi (CUI-CAE) est un contrat aidé dans le secteur non marchand qui facilite, grâce à une aide financière pour l'employeur, l'accès durable à l'emploi des personnes rencontrant des difficultés d'insertion professionnelle. Il permet des recrutements en CDI ou CDD. L'embauche en CUI-CAE est réservée aux employeurs du secteur non marchand (collectivités territoriales et leurs groupements, autres personnes morales de droit public, organismes de droit privé à but non lucratif (associations loi 1901, ateliers et chantiers d'insertion (ACI), organismes de Sécurité sociale, mutuelles et organismes de retraite complémentaire et de prévoyance, comité d'entreprise, fondations...), personnes morales de droit privé chargées de la gestion d'un service public (régies de transport, établissements de soins...)¹¹.

Le tableau montre une baisse sensible du nombre de salariés concernés dans les associations, tout particulièrement entre 2014 et 2015 (23%). En 2015, ils ne représentaient plus que 36% des emplois correspondants, dans le secteur non marchand.

¹¹ Pour en savoir plus : <http://travail-emploi.gouv.fr/emploi/insertion-dans-l-emploi/contrats-aides/article/le-contrat-unique-d-insertion-contrat-d-accompagnement-dans-l-emploi-cui-cae>

L'emploi d'avenir est un contrat d'aide à l'insertion destiné aux jeunes particulièrement éloignés de l'emploi, en raison de leur défaut de formation ou de leur origine géographique. Il comporte des engagements réciproques entre le jeune, l'employeur et les pouvoirs publics, susceptibles de permettre une insertion durable du jeune dans la vie professionnelle. Les jeunes concernés ont de 16 à 25 ans (jusqu'à 30 ans pour les jeunes reconnus travailleurs handicapés) à la date de la signature du contrat.¹²

Ces emplois sont destinés principalement aux employeurs du secteur non marchand : associations, organismes à but non lucratif de l'économie sociale et solidaire, collectivités territoriales, établissements des secteurs sanitaire et médico-social, etc. Par exception, une ouverture est possible pour les employeurs du secteur marchand sur la base de projets innovants : entreprises relevant de secteur d'activité d'avenir et proposant aux jeunes des conditions d'accompagnement et un parcours d'insertion ambitieux.

Comme le montre le tableau, ces emplois ont connu une montée en puissance significative à partir de l'année 2013, jusqu'à concerner près de 37.000 jeunes en 2015. La part que représente le secteur associatif a peu varié, se situant à 42% en 2015.

D – LE SERVICE CIVIQUE ¹³

La loi du 10 mars 2010, relative au Service Civique a créé deux formes de Service Civique : l'engagement de Service Civique et le volontariat de Service Civique. L'engagement de Service Civique est la forme principale du Service Civique, destinée aux jeunes de 16 à 25 ans. Le volontariat de Service Civique est l'autre forme du Service Civique, destinée aux personnes de plus de 25 ans. Le volontariat de Service Civique est d'une durée de 6 à 24 mois et peut être effectué auprès d'associations et de fondations reconnues d'utilité publique. Il ouvre droit à une indemnité et à un régime complet de protection sociale pris en charge par l'organisme d'accueil.

L'ENGAGEMENT DE SERVICE CIVIQUE

Il est d'une durée de 6 à 12 mois, pour l'accomplissement d'une mission d'intérêt général dans un des neuf domaines d'intervention reconnus prioritaires pour la Nation : culture et loisirs, développement international et action humanitaire, éducation pour tous, environnement, intervention d'urgence, mémoire et citoyenneté, santé, solidarité, sport. Il présente les caractéristiques suivantes :

- d'au moins 24 heures hebdomadaires ;
- donnant lieu au versement d'une indemnité prise en charge par l'État, et d'un soutien complémentaire, en nature ou en numéraire, pris en charge par l'organisme d'accueil ;
- ouvrant droit à un régime complet de protection sociale financé par l'État ;
- pouvant être effectué auprès d'organismes à but non lucratif ou de personnes morales de droit public, en France ou à l'étranger.

C'est un engagement volontaire au service de l'intérêt général ouvert aux 16-25 ans, élargi à 30 ans aux jeunes en situation de handicap. Accessible sans condition de diplôme, le Service Civique est indemnisé et s'effectue en France ou à l'étranger. Il peut être effectué dans les associations, les collectivités, les établissements publics, ainsi que dans d'autres structures à but non lucratif...

Le dispositif s'est réellement développé à partir de l'année 2011. L'Agence du service civique est chargée de faire connaître la mesure et d'assurer son développement.¹⁴ Le dispositif destiné à faciliter la gestion des volontaires, notamment dans les associations, a été confié à l'Agence de services et de paiement (ASP). Le tableau suivant, extrait du rapport d'activité de l'Agence, présente l'évolution du nombre de jeunes concernés.

¹² Pour en savoir plus : <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F24438>

¹³ Par commodité, ce développement est ici présenté dans le chapitre consacré à l'emploi associatif, sachant que les personnes concernées ne sont pas considérées comme des salariés.

¹⁴ Pour en savoir plus, voir son rapport d'activité pour l'année 2015 : <http://www.service-civique.gouv.fr/page/rapport-d-activite-2015>

Tableau 19 – Bilan général des jeunes en service civique

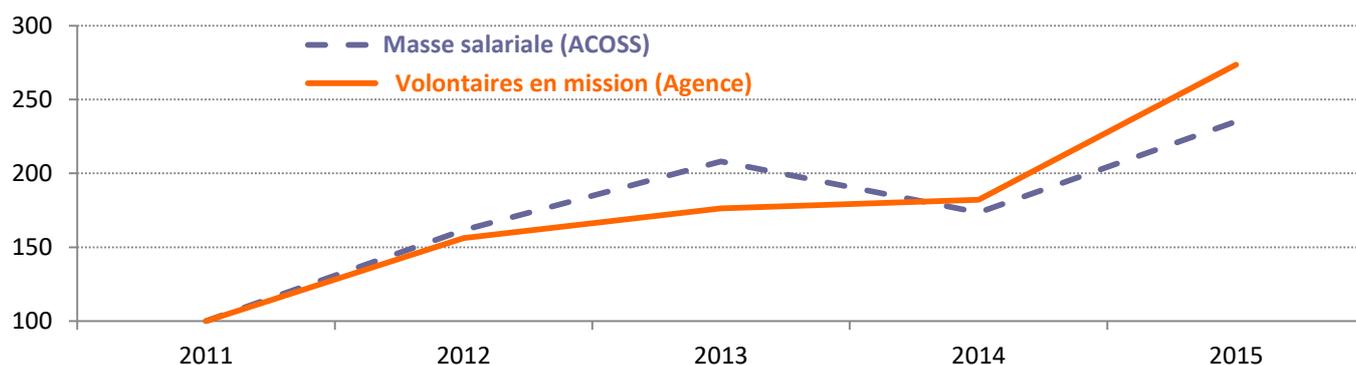
	Contrats signés au cours de l'année	Présents au 1 ^{er} janvier de l'année	Nombre de volontaires ayant réalisé une mission au cours de l'année
2010	6 008	Entrée en vigueur en cours d'année	6 008
2011	13 403	5 730	19 133
2012	19 481	10 402	29 883
2013	19 945	13 778	33 723
2014	21 925	12 912	34 837
2015	38 139	14 202	52 341

Source: Agence du service civique – Rapport d'activité 2015. **Lecture** : En 2011, 13.403 contrats ont été signés avec des jeunes volontaires, toutes structures d'accueil confondues. Le bilan de l'année 2011 montre la présence de 5.730 jeunes en action au 1^{er} janvier, et le cumul de 19.133 jeunes ayant effectué une mission au cours de l'année.

L'accélération a été nette en 2015, avec une augmentation de 74% des contrats signés dans l'année, et de 50% du nombre total de volontaires ayant réalisé une mission au cours de l'année.

Un graphique complémentaire présente les évolutions respectives de la masse salariale enregistrée à l'ACOSS, au titre des cotisations CSG et CRDS prévues par les textes, et du nombre de jeunes accueillis. C'est l'année 2011, réel démarrage de la mesure, qui a été choisie en base 100 pour cette présentation.

Graphique 8 – Evolution de la masse salariale au titre de l'engagement de service civique et du nombre de jeunes concernés annuellement, toutes structures d'accueil confondues (en base 100 en 2011).



Sources : ACOSS-URSSAF et Agence du service civique – Traitement Recherches & Solidarités.

Ces deux courbes sont en corrélation, avec une plus forte augmentation de la masse salariale en 2013, et une plus faible en 2015, par rapport au nombre de jeunes concernés. Pour ce qui est de l'année 2015, on peut formuler l'hypothèse selon laquelle l'accroissement important du nombre de jeunes accueillis s'est fait selon une légère réduction du temps de présence des jeunes dans la structure prévue dans les contrats.

Selon l'Agence du service civique, le secteur associatif constitue le principal acteur pour l'accueil de ces jeunes volontaires : en 2015, 84% des agréments nécessaires et préalables à cet accueil étaient accordés à une association. La proportion des jeunes accueillis dans une association était de 87% en 2014, en nette baisse (73%) en 2015, liée à la montée en puissance de l'accueil dans les collectivités et les services publics.

En données brutes, en effet, les associations ont recruté environ 30.300 jeunes en 2014, et 38.200 en 2015. Les autres acteurs ont accueilli un peu plus de 4.500 jeunes volontaires en 2014, et plus de 14.000 en 2015.

LE VOLONTARIAT ASSOCIATIF

Le volontariat associatif a pour objet de renforcer la cohésion nationale et la mixité sociale par des actions de type très varié : à caractère éducatif, environnemental, humanitaire, sportif, etc. Les actions à caractère religieux ou politique en sont cependant exclues.

D'une durée de 6 à 24 mois, il peut être effectué auprès d'associations et de fondations reconnues d'utilité publique. Il ouvre droit à une indemnité et à un régime complet de protection sociale pris en charge par l'organisme d'accueil. Il est beaucoup moins connu, et beaucoup moins souvent mis en œuvre. Il concerne les personnes âgées de plus de 25 ans.

A partir des masses salariales déclarées aux URSSAF, et en prenant pour repère un montant de 700 euros mensuels (proche de l'indemnité maximale de 777,82 euros prévue par les textes), on peut estimer qu'il y avait moins de 250 personnes concernées par le dispositif en 2013, près de 400 en 2014, et à peine plus de 300 en 2015.

Nota : La loi du 10 mars 2010 relative au Service Civique regroupe, par ailleurs, d'autres formes de volontariat (service volontaire européen, volontariat de solidarité internationale, volontariat international en entreprise, volontariat international en administration) sous le label «Service Civique». Ces programmes demeurent, cependant, régis par leurs propres dispositions.

Pour rappel, le lien utile : <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F15834>

Chapitre III – Le moral des responsables associatifs

Méthodologie

Une vague nationale d'enquête de conjoncture a permis de donner une nouvelle fois la parole aux dirigeants bénévoles sur la façon dont leurs associations ont vécu les premiers mois de l'année 2016, et sur la façon dont ils envisagent la rentrée associative de l'automne 2016. Les questions sont posées exactement dans les mêmes termes que pour les vagues précédentes, et l'échantillon est traité selon les mêmes règles de pondération, pour traduire de la même manière la réalité de l'ensemble du secteur associatif. Cette vague a permis d'interroger 1 425 responsables d'association, entre le 17 mai et le 10 juin 2016. Les résultats ont été traités selon la méthode des quotas, appliquée aux variables de secteurs d'activité et de taille d'associations.

1 – LE BAROMETRE ANNUEL

Pour la cinquième année consécutive, au même moment de l'année, ce baromètre permet de voir comment le moral des responsables associatifs a évolué, à partir de ces trois critères portant sur la situation constatée (finances, bénévolat et situation générale).

Tableau 20 – Le moral des responsables associatifs

Thèmes proposés		Mai 2016	Mai 2015	Mai 2014	Mai 2013	Mai 2012
Au cours des derniers mois écoulés	La situation financière est jugée bonne ou très bonne	53%	50%	47%	53%	60%
	La situation du bénévolat (nombre, disponibilité) est jugée bonne ou très bonne	46%	47%	44%	42%	40%
	La situation générale de l'association (actions, missions...) est jugée bonne ou très bonne	65%	64%	61%	61%	68%

Source : Enquêtes nationales réalisées par Recherches & Solidarités

Après un creux significatif, en 2014, la proportion des responsables satisfaits de la situation financière reprend un peu de vigueur, pour se situer à 53% aujourd'hui. Pour autant, en creux, on ne négligera pas la forte proportion de ceux qui se disent insatisfaits. Et on insistera, au-delà du tableau, sur les 11% qui considèrent leur situation comme « très difficile », ce qui représente plus de 140.000 associations en souffrance.

La situation financière selon les différents critères

Par rapport à ce résultat global pondéré de 53% de responsables satisfaits, le secteur du sport est au plus haut, aux alentours de 60%, et le secteur culturel au plus bas. Les responsables associatifs les plus satisfaits appartiennent à des petites associations, dont le budget ne dépasse pas 10.000 euros annuels et qui n'ont pas de salarié. Inversement, les plus inquiets dirigent des associations employant entre trois et vingt salariés, et dont le budget se situe entre 150.000 et 500.000 euros.

La ressource humaine bénévole est jugée satisfaisante dans une minorité d'associations (46%). Même si cette proportion augmente progressivement depuis l'année 2012, elle reste préoccupante. Notamment si l'on considère, au-delà du tableau, les 12% de responsables qui jugent la situation très difficile.

La situation du bénévolat selon les différents critères

Cette proportion moyenne de 46% varie d'un maximum dans le secteur culturel, jusqu'à un minimum dans le sport, les loisirs, la jeunesse et l'éducation populaire. La taille des associations est discriminante, au regard des réponses des responsables, au plus haut dans les associations qui disposent de plus de 20 salariés, et pour lesquelles le bénévolat peut être considéré comme un « appoint », au plus bas dans les associations qui n'ont que cette ressource humaine pour fonctionner. La satisfaction est proportionnelle au nombre de bénévoles que compte l'association : au plus bas lorsqu'ils sont moins de quinze, au plus haut à partir de cinquante bénévoles.

Une fois encore, on observe qu'avec des proportions assez proches de la moyenne, concernant ces deux composantes essentielles pour la vie des associations que sont la ressource financière (53%) et la ressource humaine bénévole (46%), la proportion des responsables satisfaits de la situation générale de leur association se situe nettement au-dessus (65%). Même si cela traduit leur volontarisme et leur souhait d'aller de l'avant, on n'oubliera pas les 5% qui la jugent préoccupante, ce qui représente environ 65.000 associations en réel danger.

La situation générale selon les différents critères

La plupart des secteurs associatifs se situent autour de cette moyenne générale pondérée de 65%, à l'exception notable du sport, très proche de 70%. Inversement, les dirigeants des associations employant au moins six salariés, et de celles dont le budget dépasse 500.000 euros annuels, sont nettement en retrait, avec environ 60% de réponses de satisfaction.

2 – QUELS PRONOSTICS POUR LA RENTREE D'AUTOMNE ?

A partir du constat que font les responsables associatifs, les deux questions suivantes concernent leurs pronostics et leurs projets pour l'année associative qui s'ouvre en septembre 2016. Le tableau suivant présente les résultats pondérés, mesurés à partir de questions posées à l'identique depuis cinq années.

Tableau 21 – Le pronostic des responsables associatifs

Thèmes proposés		Mai 2016	Mai 2015	Mai 2014	Mai 2013	Mai 2012
Au cours des prochains mois	La situation générale de l'association (actions, missions...) est pronostiquée bonne ou très bonne	55%	50%	50%	50%	51%
	L'association envisage des nouveaux projets ou une extension de l'activité	56%	56%	59%	56%	60%

Source : Enquêtes nationales réalisées par Recherches & Solidarités

Les pronostics pour les prochains mois se situent assez nettement au-dessus (55%) de ce qu'ils étaient les années précédentes. Au-delà du tableau, ils sont environ 7% à se dire très pessimistes pour la rentrée associative de l'automne. Par extrapolation, on peut donc estimer à 90.000, environ, le nombre des associations pour lesquelles les dirigeants sont réellement pessimistes pour l'année qui s'engage.

Le pronostic selon les différents critères

Les variations ne sont pas significatives, autour de ce résultat général pondéré de 55%, au regard des différents secteurs d'activité. En revanche, on notera le moindre optimisme qui règne au sein des associations qui comportent entre six et vingt salariés, ainsi que dans les plus petites, devant compter sur moins de quinze bénévoles pour fonctionner.

Dès lors qu'ils sont constitutifs de l'ADN associatif, on ne sera pas étonné de constater que 56% des dirigeants envisagent des projets pour les prochains mois. Cette proportion est assez stable depuis plusieurs années. Elle ne doit pas faire oublier qu'à l'inverse, au-delà du tableau, 6% des dirigeants envisagent une réduction de l'activité.

Les projets selon les différents critères

A partir de cette moyenne générale pondérée de 55%, le secteur sanitaire et social, vraisemblablement sous l'effet d'une demande de plus en plus forte et pressante, est au plus haut (plus de 60%). D'une manière corolaire, compte tenu de la composition de ce secteur, on trouve aussi les associations de plus de vingt salariés et celles dont le budget dépasse 150.000 euros annuels, parmi celles qui affichent le plus de projets. Inversement, le secteur du sport, dans la mesure où son fonctionnement est généralement reconduit d'une année sur l'autre, les associations dont le budget est inférieur à 50.000 euros annuels, et celles qui disposent de moins de quinze bénévoles, affichent proportionnellement moins de projets nouveaux.

3 – LES SUJETS D’INQUIETUDE

Pour expliquer l’évolution du moral des responsables, l’évocation de leurs sujets d’inquiétude est essentielle. Le tableau suivant permet de voir comment ils ont évolué, au cours des quatre dernières années.

Tableau 22 : Les principales inquiétudes ressenties au fil des années

Si vous avez des sujets d’inquiétude, lesquels vous semblent les plus importants ?	Mai 2016	Mai 2015	Mai 2014	Mai 2013
Les ressources humaines bénévoles disponibles pour les activités	53%	52%	48%	54%
La situation financière	49%	53%	52%	43%
Le renouvellement des dirigeants bénévoles	43%	44%	42%	43%
L’évolution des politiques publiques	38%	44%	43%	33%
Les relations avec les collectivités territoriales	32%	33%	32%	27%
Les moyens matériels, y compris les locaux	29%	24%	29%	29%
La diminution du nombre d’adhérents	27%	21%	20%	26%
La motivation et l’investissement des membres de l’équipe dirigeante	21%	23%	19%	21%
Les relations avec les services de l’Etat	19%	22%	20%	19%
Les relations avec vos partenaires privés, dont les entreprises	9%	11%	10%	10%
La concurrence éventuelle avec le secteur privé lucratif	8%	9%	10%	8%

Source : Enquêtes nationales réalisées par Recherches & Solidarités. **Lecture** : Les items sont classés par ordre décroissant en mai 2016.

En cohérence avec les réponses du tableau précédent, la question des ressources humaines bénévoles arrive en tête, cette fois devant les sujets financiers, par différence avec les bilans des deux années précédentes. En lien avec la ressource humaine, la question du renouvellement des dirigeants arrive en troisième rang, inquiétude partagée par plus de 40% des responsables.

Vient ensuite l’évolution des politiques publiques, qui inquiète les responsables, d’autant plus qu’ils dirigent des grandes associations. Les relations avec les collectivités territoriales préoccupent plus de 30% des dirigeants, en lien étroit avec la question des moyens matériels, y compris les locaux (29%). On note aussi aujourd’hui une plus forte préoccupation quant à la diminution des adhérents : 27% en 2016, contre 21% en 2015.

Les principales inquiétudes selon les secteurs d’activités

Le domaine sanitaire et social ne se distingue de la moyenne générale que par une plus forte crainte, vis-à-vis de la concurrence avec le secteur privé lucratif. Le secteur culturel se détache clairement de la moyenne, par une plus forte inquiétude au regard des moyens financiers, des moyens matériels, y compris les locaux, des relations avec les collectivités territoriales, et au regard de l’évolution des politiques publiques.

Le sport est presque à l’opposé du secteur culturel, avec une forte inquiétude pour tout ce qui concerne le bénévolat (ressources humaines, motivation, investissement et renouvellement des dirigeants). Au sein du secteur des loisirs, de la jeunesse et de l’éducation populaire, on retiendra des craintes plus affirmées à propos des relations avec les collectivités territoriales et de la concurrence éventuelle avec le secteur privé lucratif.

La taille des associations est mesurée au moyen de trois critères complémentaires : le budget annuel, le nombre éventuel de salariés et le nombre de bénévoles. Même s’ils sont assez fortement liés, ils ne se répondent pas exactement : une association peut avoir un important budget, peu de salariés et beaucoup de bénévoles ; inversement, une association peut disposer de beaucoup de salariés et de très peu de bénévoles, essentiellement des dirigeants. Il est donc utile de présenter quelques informations relatives aux difficultés ressenties, au regard de ces trois critères.

Les sujets d'inquiétude selon les critères de taille

Le lecteur verra quelques liens entre les points saillants concernant les secteurs d'activité et ceux qui sont présentés ici. La composition de chaque secteur est en effet caractéristique : de grandes associations disposant souvent de nombreux salariés dans le secteur sanitaire et social, des associations de taille moyenne, comportant généralement moins de cinq salariés dans le sport ou la culture.

Les dirigeants des plus petites associations, notamment quand elles n'ont pas de salariés, et qu'elles ont un petit budget et moins de quinze bénévoles, sont plus soucieux par rapport à cette ressource humaine, et aussi face à une certaine diminution d'adhérents. Lorsqu'il y a moins de trois salariés dans une association, les dirigeants sont plus sensibles que les autres à ce qui concerne le bénévolat (ressources, motivation, renouvellement). Ils sont également préoccupés de conserver, voire de renforcer légèrement leur effectif salarié.

4 – UN PROJET AU SERVICE DES ACTIONS SOLIDAIRES

Les Français ont une image nettement positive des associations, selon les différentes enquêtes, menées notamment par le CEVIPOF. Pour autant, seulement 45% d'entre eux adhèrent à une association, environ 25% leur donnent du temps gratuitement, et un peu plus de 20% leur donnent de l'argent d'une manière régulière. Même si de nombreux dispositifs et de nombreux réseaux se sont constitués pour les aider à trouver de l'argent et/ou à trouver de la ressource humaine bénévole, toutes les initiatives leur permettant de communiquer utilement sont les bienvenues.

Ceci apparaît d'autant plus d'actualité que nous avons pu constater, en lien avec de nombreux partenaires, que de plus en plus de Français ont une réelle « envie d'agir ». ¹⁵ Ils ne savent pas toujours vers qui se tourner. Le numérique offre aujourd'hui à tous les porteurs de projets solidaires, et aux associations en particulier, l'opportunité de se faire connaître et de rechercher des moyens (humains, financiers, matériels...). Il offre également à tous les acteurs potentiels, individuellement, en famille ou en groupe informel, la possibilité de prendre connaissance des projets qui sont proposés et de choisir celui ou ceux dans lequel ils souhaiteront s'investir.

Cette idée n'a pas échappé aux équipes de la MACIF, partenaire de Recherches & Solidarités, dans une démarche d'intérêt général : elles ont entrepris de concevoir et de créer un site destiné à rapprocher les personnes et les associations qui souhaitent « lancer des défis » solidaires et celles qui souhaitent les relever. Par défi, on entend une action, ponctuelle ou continue, nécessitant des adhésions, des moyens humains et éventuellement des moyens matériels ou financiers.

Cet outil est en construction et fait l'objet de nombreuses concertations avec des représentants du numérique et du secteur associatif, et il était intéressant de consulter le plus grand nombre des responsables associatifs, eux-mêmes, pour s'assurer de leur intérêt pour un tel projet, pour apprécier l'usage qu'ils pourraient en faire, en fonction de leurs différents objectifs, et pour identifier les impératifs principaux pour les accompagner utilement. D'où la préparation conjointe, dans cette enquête annuelle, de deux questions respectivement consacrées à ces deux approches.

A - EN QUOI CE SITE PEUT-IL VOUS ETRE UTILE ?

Dans l'enquête, la phrase introductive suivante était présentée, suivie de deux questions posées aux responsables associatifs. « Une plateforme citoyenne est en création pour permettre à des personnes et à des associations de présenter des projets à soutenir ». Cette première question visait à classer leurs principales attentes par rapport à ce type d'initiative.

¹⁵ La France bénévole – 12^{ème} édition – mai 2015 et 13^{ème} édition – mai 2016.

Tableau 23 - En quoi ce site peut-il être utile à votre association ?

Plusieurs réponses possibles	Résultats
Pour faire connaître ses projets et ses opérations à un public beaucoup plus large	64%
Pour donner plus de visibilité aux opérations solidaires et aux événements de votre association	58%
Pour s'inspirer d'exemples intéressants	49%
Pour trouver des financements	48%
Pour trouver et mobiliser des bénévoles autour de ses opérations	40%
Pour animer son réseau, en interne et au-delà (amis, partenaires, réseaux sociaux...)	39%

Source : Enquête nationale 2016 réalisée par Recherches & Solidarités

Parmi les choix proposés aux répondants, la communication arrive nettement en premier, que ce soit pour « faire connaître les projets et les opérations de l'association à un public plus large » (64%), que ce soit pour « une meilleure visibilité des opérations solidaires de l'association » (58% des répondants).

Deux thèmes arrivent ensuite, réunissant environ la moitié des répondants : la consultation d'un tel site peut donner de bonnes idées d'exemples sur lesquels s'inspirer pour développer un projet associatif (49%), et il peut permettre de rechercher des financements, soit en attirant l'attention de mécènes, soit en mobilisant des donateurs. Les thèmes qui recueillent le moins de suffrages concernent la recherche et la mobilisation des bénévoles (40%), d'une part, et l'animation d'un réseau propre à l'association (39%).

Cette hiérarchie des attentes, par rapport à un tel projet, correspond bien aux espoirs que mettent les responsables d'associations dans le numérique en général : d'abord plus de visibilité et de notoriété, et de plus en plus des mutualisations interassociatives et des recettes, via des opérations de collectes auprès des particuliers, en réponse à la baisse des financements publics. Concernant le bénévolat, ils reconnaissent facilement que les outils numériques facilitent et encouragent l'implication des bénévoles, mais sont plus réservés sur leur pouvoir attractif. Attirer des bénévoles via des annonces en ligne est une chose, s'assurer que leurs attentes correspondront aux besoins de l'association et qu'ils resteront mobilisés pour elle, en sont une autre.

Il semble bien, en fait, que les responsables voient plutôt ces démarches dans le cadre d'une proximité par rapport à leur environnement et les repères qu'ils connaissent, plus que par des procédures à distance qui leur paraissent sans doute moins personnalisées. Du reste, on ne pourra pas leur reprocher une certaine prudence quant à ce qui touche la délicate question de la ressource humaine bénévole.

B - COMMENT CE SITE POURRAIT-IL ETRE UTILISE ?

Chacun sait que les acteurs associatifs se sont largement approprié un certain nombre d'outils numériques, mais ils en sont à des degrés divers dans cette démarche¹⁶. Dès lors qu'un tel dispositif organise, par construction, des relations à distance, il était indispensable de donner la parole aux dirigeants, pour anticiper un certain nombre de difficultés et donner à la plateforme toutes ses chances de succès, en prévoyant en amont un mode d'accompagnement adapté à chaque type de situation.

Tableau 24 - Comment ce site pourrait-il être utilisé par votre association ?

Sans problème, car votre association a l'habitude du numérique	40%
Facilement, dès lors que vous pourriez être guidé à distance	37%
Difficilement, car peu de personnes de l'association sauraient l'utiliser	14%
Non réponses	10%
Total général	100%

Source : Enquête nationale 2016 réalisée par Recherches & Solidarités

¹⁶ Un travail collectif dirigé par R&S a été mené en 2013-2014 sur le thème du *numérique au service des associations et de la mobilisation citoyenne*. Un nouveau rapport rédigé avec SOLIDATECH, viendra en octobre 2016, actualiser et compléter le premier qui est résumé dans cette [note de synthèse](#).

Il est possible de répartir les répondants en trois groupes, selon qu'ils se sentent à l'aise, pour l'utilisation d'un tel outil (40%), selon qu'ils ne sont pas inquiets sous réserves qu'ils soient accompagnés (37%), ou selon qu'ils avouent leurs difficultés ou qu'ils préfèrent ne pas répondre (24%). Ce bilan semble assez encourageant, pour le projet de plateforme lui-même, et il confirme l'entrée de plus en plus large du numérique dans le quotidien des associations. Pour autant, il pointe les difficultés rencontrées par nombre d'associations et le risque de fracture numérique qu'elles doivent surmonter.

Il illustre par ailleurs les besoins d'accompagnement qui sont exprimés régulièrement : manque de temps, difficulté à choisir les outils adaptés face à une offre qui se renouvelle en permanence, univers peu connu qui nécessite une maîtrise technique et un apprentissage préalable.... On imagine une certaine expérience dans les réponses libres laissées par les responsables d'associations, à propos des modes d'accompagnement qui leur seraient les plus appropriés. Ils n'en oublient aucun : mails, foire aux questions (FAQ), téléphone... si possible 24 heures sur 24, guides, vidéos, tutoriels, wiki, MOOC, chat... sans oublier les échanges d'expériences et les formations en face à face ou en groupe, histoire d'échapper un moment au virtuel.

C – LES ATTENTES SELON LES CARACTERISTIQUES DE L'ASSOCIATION

Le tableau suivant donne un panorama complet de la perception de ce projet de plateforme, au regard des caractéristiques des associations. Il met en avant, dans la colonne centrale, les attentes les plus fortement exprimées par les responsables, selon l'activité et la taille de leur association. Il présente aussi, dans les colonnes de droite, les réponses des responsables pour lesquels il n'y aura aucune difficulté car l'association est familiarisée avec le numérique (40% en moyenne), et celles des responsables qui indiquent que ce site pourrait être « *facilement utilisé, sous réserve d'être guidés* » (37% en moyenne).

Tableau 25 – Les principales attentes des dirigeants selon le profil de leurs associations

		Les objectifs plus recherchés par rapport à l'ensemble des répondants	Les besoins d'accompagnement	
			Aucun besoin	Souhaiteraient être guidés
Secteurs	Sanitaire et social	Donner de la visibilité aux projets solidaires / trouver des financements / mobiliser des bénévoles	39%	36%
	Culture	Faire connaître ses actions / trouver des financements / pouvoir s'inspirer d'exemples intéressants	43%	40%
	Sport	Une moindre attente quant à la recherche de nouveaux bénévoles	40%	32%
	Loisirs – Educ. pop.	Très peu de différences par rapport à la moyenne générale des réponses	40%	36%
Effectifs	Pas de salarié	Trouver et mobiliser des bénévoles	38%	33%
	1 ou 2 salariés	Trouver de nouveaux financements	43%	36%
	3 à 5 salariés	Donner de la visibilité aux projets solidaires / animer son réseau / pouvoir s'inspirer d'exemples intéressants	41%	42%
	6 à 9 salariés	Trouver des financements / animer son réseau	44%	39%
	10 à 19 salariés	Une moindre attente en général	50%	36%
	20 salariés et +	Donner de la visibilité aux projets solidaires	41%	38%
Budget en euros	Moins de 10 000	Trouver et mobiliser de nouveaux bénévoles	36%	34%
	10 000 à 50 000	Rechercher de nouveaux bénévoles / trouver de nouveaux financements	41%	38%
	50 000 à 150 000	Trouver de nouveaux financements	42%	36%
	150 000 à 500.000	Trouver de nouveaux financements / animer son réseau	42%	38%
	Plus de 500.000	Pouvoir s'inspirer d'exemples intéressants	50%	35%
Nombre de bénévoles	Moins de 15	Animer son réseau	36%	39%
	De 15 à 49	Mobiliser des bénévoles / s'inspirer d'exemples intéressants	40%	37%
	De 50 à 100	Donner plus de visibilité aux opérations solidaires / trouver des financements	51%	30%
	Plus de 100	Donner plus de visibilité aux opérations / Trouver et mobiliser des bénévoles	55%	32%
Ensemble			40%	37%

Source : Enquête nationale 2016 réalisée par R&S. **Lecture** : dans le secteur sanitaire et social, les responsables utiliseraient plus volontiers ce site pour donner de la visibilité à leur projet, trouver des financements et mobiliser des bénévoles. Parmi eux, 39% n'ont pas d'appréhension par rapport à l'utilisation de ce site, et 36% souhaitent être guidés, sachant que ces chiffres doivent être plus en tendance.

Ce tableau très détaillé présente les priorités et les préoccupations selon le profil des associations. A titre d'exemples, pour les associations culturelles qui cherchent à attirer vers elles un public toujours plus large, donner plus de visibilité à leurs activités ; pour les petites structures (moins de 50 000 euros de budget) qui ont peu de moyens pour se faire connaître, rechercher des bénévoles ; pour les petites équipes de moins de 15 bénévoles, animer leur réseau...

Il montre que la prudence relative au sujet du bénévolat est encore plus marquée dans le secteur du sport, secteur qui exprime pourtant par ailleurs de réelles difficultés sur ce sujet. C'est dans ce secteur que les attentes sont les moins affirmées, par rapport à ce projet de plateforme, et d'une manière générale par rapport aux outils numériques¹⁷.

Au bilan et en moyenne, les responsables retiennent trois réponses à la question parmi les six items qui leur sont proposés, ce nombre est au plus haut dans le secteur sanitaire et social et au plus bas dans le sport.

Ce panorama détaillé, riche de la diversité du tissu associatif, permettra aux porteurs de ce projet de plateforme de délivrer des messages plus ciblés, tant pour les sensibiliser aux opportunités qu'elle peut présenter pour eux, que pour les accompagner au mieux.

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 utile par rapport aux travaux qui sont menés et publiés par ailleurs.

Elle s'appuie sur des données provenant d'organismes officiels (Journal officiel, ACOSS-URSSAF, Mutualité Sociale Agricole, Direction générale des Finances publiques...) et sur ses enquêtes annuelles pour produire des publications qui sont en libre accès sur www.recherches-solidarites.org.

Cette publication nationale s'accompagne de plusieurs séries régulièrement actualisées :

- *Les essentiels de la vie associative*, pour chacun des départements (décembre 2015), en partenariat avec le ministère de la Jeunesse, des Sports et de la Vie associative
- Les chiffres clés de la vie associative à l'échelle des 17 et des 26 régions, en partenariat avec l'Association des Régions de France et la Caisse des Dépôts
- Le bilan national du secteur sanitaire et social non lucratif, et ses déclinaisons régionales, en partenariat avec l'UNIOPSS, l'Association des Régions de France et la Caisse des Dépôts.

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.

¹⁷ Cf *La place du numérique dans le projet associatif*, Recherches & Solidarités et Solidatech, à paraître en octobre 2016.

ANNEXES

PREMIERE PARTIE : 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

DEFINITIONS ET PRECISIONS METHODOLOGIQUES SUR L'EMPLOI

- **Champ de l'étude**

L'observation des associations employeurs 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). Les secteurs d'activités s'appuient sur la nomenclature d'activité française (NAF) révisée en 2008.

- **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.

- **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** 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 dé plafonnée** 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 dé plafonnée.

- **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.



Essentiel pour moi

LE GROUPE MACIF, LE POUVOIR D'AGIR AU CŒUR DE LA SOCIÉTÉ

Sans actionnaire à rémunérer, son modèle lui permet de réinvestir pour mener des **actions au bénéfice de la société et de l'intérêt commun**. Celles-ci sont en droite ligne avec son cœur de métier, la protection de la vie, tournée vers l'entraide et le lien social.

AGIR RESPONSABLE

La Macif **s'engage concrètement et durablement** au cœur des territoires pour faire avancer la société dans tous les domaines : responsabilité sociale, environnement, diversité... Son action se traduit par des programmes innovants et des dispositifs de solidarité mutualiste qui contribuent à faire bouger les lignes.

Avec ces avancées, la Macif donne du sens à son modèle économique qui a vocation à conjuguer **solidarité, responsabilité et humanisme**. À la clé, la volonté de promouvoir une économie sociale, solidaire et citoyenne, conduite au plus près des réalités terrain.

RÉSOLUMENT MUTUALISTE, LE GROUPE MACIF PLACE LE SOCIÉTAIRE AU CŒUR DE SES ACTIONS

De ce principe, la Macif tire sa ligne de conduite : « **le pouvoir d'agir sur l'essentiel** ».

Le pouvoir d'agir à titre individuel, en donnant à ses sociétaires-clients la possibilité de choisir des garanties et des services adaptés pour **protéger ce qui leur est essentiel : leur vie, leurs proches, leurs biens**. Et le pouvoir d'agir collectivement, au bénéfice de l'intérêt commun et d'une société plus solidaire et plus responsable.

Entreprise d'assurance citoyenne et engagée, la Macif construit depuis plus de 50 ans cette relation de confiance durable fondée sur l'écoute, l'expertise et la qualité de services.

VERS UN ENGAGEMENT SOLIDAIRE NOVATEUR

En 2017, la Macif lancera un grand projet visant à faciliter la mobilisation et l'engagement solidaire des particuliers et des associations pour démultiplier la solidarité. Pour donner de sens à ce projet et pour qu'il réponde au mieux aux attentes des associations, la Macif a souhaité **s'associer au réseau d'experts Recherches & Solidarités**, acteur reconnu et apprécié dans le secteur.