

LA FRANCE ASSOCIATIVE EN MOUVEMENT

17^{ème} édition
Octobre 2019



Cécile BAZIN – Marie DUROS – Marie DUFOUR

Guillaume PREVOSTAT – Jacques FAURITTE - Jacques MALET

Avec le soutien de la MACIF



L'Essentiel

Le secteur associatif appartient au quotidien des Français, au plus fin des territoires. Il compte aussi, très clairement, en termes d'emploi et d'économie. Une fois encore, les chiffres actualisés de cette 17^{ème} édition annuelle de *la France associative en mouvement* le confirment.

- Entre 1,35 et 1,45 million d'associations en activité
- 72 000 créations entre septembre 2018 et août 2019
- 12,5 millions de Français bénévoles, dont plus de 5 millions agissant chaque semaine
- 140 000 jeunes volontaires ayant effectué une mission de service civique en 2018
- 1 837 000 salariés dans 160 000 associations employeurs
- 9,4% des effectifs salariés de l'ensemble du secteur privé
- 40 milliards d'euros de salaires distribués en 2018

Au bilan de cette année 2018, quelques turbulences attendues, mais aussi une belle résistance et un volontarisme évident, sans boudier quelques signes d'espoir.

Une année marquée par quelques difficultés

Comme en 2017, nombre d'associations ont disparu, au-delà du turn-over observé habituellement. Ce phénomène touche aussi celles qui emploient des salariés : leur nombre a diminué de 2,6% (4 300 employeurs) en 2018. Dans le même temps, les effectifs salariés des associations ont diminué de près de 1%, pour la première fois depuis 2011. Les secteurs de la culture et de l'aide à domicile continuent de souffrir, et celui du sport est en retrait, en 2018.

Près de 90% des associations fonctionnent avec la seule ressource bénévole, et celle-ci connaît de profondes mutations : le nombre des personnes engagées dans une association a certes légèrement faibli entre 2016 et 2019, mais la proportion des Français actifs chaque semaine, au rôle essentiel, est passée de 12,5% à 10% en 2019. Les responsables associatifs témoignent de leurs inquiétudes : 60% pour le nombre et la disponibilité des bénévoles, 48% pour le renouvellement des dirigeants, et 26% pour la motivation et l'investissement de ces dirigeants.

Résistance, volontarisme et signaux positifs

Le nombre de créations reste à un niveau élevé, supérieur à 72 000, entre septembre 2018 et août 2019, signe que le contexte ne décourage pas les porteurs d'initiatives.

En dépit de leurs difficultés, les responsables associatifs sont un peu moins préoccupés par leur situation financière (58% de satisfaits contre 54% en 2017), mais 9% sont dans une situation très difficile, soit 125.000 associations en France. Ils sont 63%, comme en 2017, à envisager des projets, marquant ainsi leur détermination, dans la mesure où ils ne sont que 58% à envisager cette nouvelle année associative avec optimisme.

En termes d'emploi, la confiance revient peu à peu parmi les responsables, dans la mesure où le nombre de contrats à durée indéterminée est en augmentation sensible depuis 2016, pour atteindre 210 000 en 2018.

Cette étude nationale sera bientôt prolongée par des déclinaisons actualisées pour chaque région et chaque département, réalisées à partir des mêmes données et selon les mêmes méthodologies :

- Journal officiel et tribunaux d'instance d'Alsace Moselle pour le suivi des créations d'associations
- ACOSS-URSSAF et Mutualité sociale agricole pour le bilan de l'emploi
- Enquête R&S d'opinion des responsables associatifs, entre le 9 avril et le 28 juin 2019 (2 595 participants)

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 par rapport aux travaux 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.

Sommaire

CHAPITRE I – LA DYNAMIQUE DE CREATIONS D’ASSOCIATIONS	4
1 – <i>LE SUIVI ANNUEL</i>	4
2 – <i>UNE GRANDE DIVERSITE D’OBJETS</i>	5
3 – <i>LA DYNAMIQUE ASSOCIATIVE DANS LES TERRITOIRES</i>	8
4 – <i>L’EXEMPLE DE LA VILLE DE BORDEAUX</i>	9
5 – <i>COMBIEN D’ASSOCIATIONS ACTIVES ?</i>	10
CHAPITRE II – BENEVOLAT ET VOLONTARIAT	12
1 – <i>COMBIEN DE BENEVOLES EN FRANCE AUJOURD’HUI ?</i>	12
2 – <i>DE PROFONDES MUTATIONS</i>	13
3 – <i>UN REEL POTENTIEL</i>	14
4 – <i>LE VOLONTARIAT</i>	14
CHAPITRE III – L’EMPLOI DANS LES ASSOCIATIONS ET FONDATIONS	17
1 – <i>INTRODUCTION METHODOLOGIQUE</i>	17
2 – <i>LES CHIFFRES CLEFS DE L’ANNEE 2018</i>	18
3 – <i>L’EMPLOI ASSOCIATIF EN MOUVEMENT</i>	18
4 – <i>PRES D’UN SALARIE PRIVE SUR DIX</i>	20
5 – <i>LA PART DU SECTEUR ASSOCIATIF DANS LES TERRITOIRES</i>	21
6 – <i>LES EFFECTIFS SALARIES SELON LES DIFFERENTES ACTIVITES ASSOCIATIVES</i>	23
7 – <i>RESISTANCE ET RENOUVELLEMENT REGULIER DES EMPLOYEURS</i>	26
8 – <i>LE RENOUVELLEMENT DES SALARIES</i>	29
9 – <i>UN ENSEMBLE NON LUCRATIF QUI INTEGRE LES FONDATIONS</i>	34
CHAPITRE IV – LE MORAL DES RESPONSABLES ASSOCIATIFS	36
1 – <i>LE BAROMETRE ANNUEL</i>	36
2 – <i>PRONOSTICS ET PROJETS POUR LA RENTREE D’AUTOMNE ?</i>	38
3 – <i>LES SUJETS D’INQUIETUDE</i>	40
ANNEXES	43

Chapitre I – La dynamique de créations d’associations

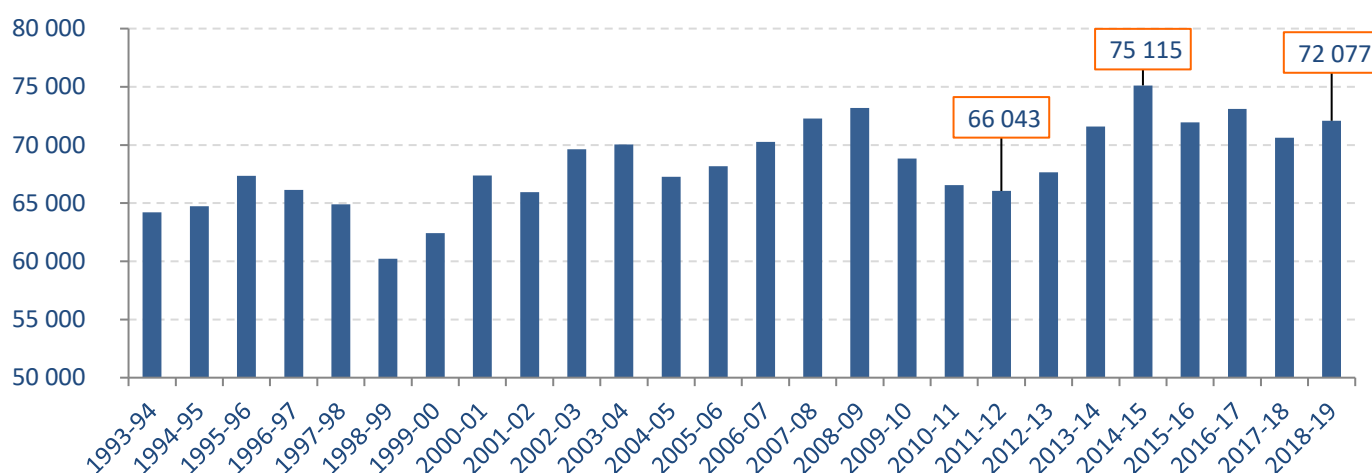
Comme chaque année, un suivi très régulier des créations d’associations publiées au Journal officiel¹, permet de faire un bilan annuel, correspondant à l’année associative. Elle est délimitée par la période allant du 1^{er} septembre au 31 août de l’année suivante. Nous avons clairement démontré l’intérêt de cette démarche, calée sur la réalité du terrain, d’une part, et permettant d’éviter le biais statistique que nous avons pointé en fin d’année civile.

Pour les associations relevant du droit local, cette recherche donne lieu à des échanges avec les 16 tribunaux d’instance des départements de Moselle, du Haut-Rhin et du Bas-Rhin assurant depuis 2015, le greffe de ces créations².

1 – LE SUIVI ANNUEL

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

Graphique 1 – Évolution du nombre de créations d’associations



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

Si l’on fait la moyenne des cinq dernières années, à compter du pic de l’année 2014-2015, on parvient à un bilan de l’ordre de 72 600 créations. Celui-ci contraste avec la moyenne des cinq années précédentes qui s’élève à 68 100. Au cours de cette décennie, l’année 2011-2012 est au plus bas avec 66 000 créations et l’année 2014-2015 au plus haut (75 000). S’en suit une alternance de baisses et de hausses modérées qui se termine, en 2018-2019, par un bilan légèrement supérieur à 72 000.

Une analyse de la saisonnalité, présentée dans l’édition 2018, montre que seul le mois d’août se détache avec un nombre de créations nettement inférieur à celui des onze autres mois. Il se redresse dès le mois de septembre et reste élevé en juillet, probablement dans la perspective de la rentrée.³

¹ Nous remercions Séverine Balloux de la direction de l’information légale et administrative (services du Premier ministre) pour sa disponibilité et les informations utiles qu’elle transmet à notre équipe pour une bonne exploitation des informations légales sur les associations.

² 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 de la part des préfectures nécessite désormais de contacter les 16 tribunaux d’instance au lieu des trois préfectures.

³ Analyse sur une période significative de sept années consécutives (début septembre 2010 à fin août 2017). Cf *La France associative en mouvement*, septembre 2018.

Cette dynamique de création des dernières années peut être le signe d'un élan solidaire, un mode d'expression de la société civile en quête d'action. Elle peut aussi s'expliquer par le besoin d'activité et le fait que 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.

Quelles que soient les motivations, on peut se réjouir de cette liberté d'association offerte par la loi 1901, tout en reconnaissant les risques de concurrence qui existent entre ces associations de plus en plus nombreuses, face à une ressource financière qui se tarit, et une ressource humaine bénévole qu'elles doivent de plus en plus « séduire », motiver et fidéliser.

2 – UNE GRANDE DIVERSITE D'OBJETS

PRECISIONS METHODOLOGIQUES :

Les associations nouvellement créées sont déclarées au greffe des associations : préfectures, sous-préfectures, services déconcentrés du ministère en charge de la vie associative, ou encore registres des associations des tribunaux d'instance en Alsace-Moselle. Lorsqu'elles ont leur siège en dehors de ces trois derniers départements, elles sont inscrites au répertoire national des associations (RNA) et leur déclaration donne lieu à une publication au Journal officiel. Un identifiant leur est attribué et elles sont répertoriées, à la lecture de leur objet, sous 29 thèmes différents, le plus souvent décomposés en sous-thèmes très ciblés (près de 300 au total).

Une même association peut figurer sous deux thèmes. Cette possibilité permet, le cas échéant, de l'identifier selon deux approches différentes, dans les pages « Associations » du site du Journal officiel. Par exemple, une association de *recherche médicale* peut être repérée sous le thème *santé* ou sous le thème *recherche*. Jusqu'en 2017, notre analyse des objets des associations s'appuyait sur les « inscriptions » des associations. Nous disposons ainsi d'un nombre plus important d'inscriptions que de créations d'associations.

Depuis, nous disposons, pour chaque création d'association, de son objet principal, de son éventuel objet secondaire, de la date de sa création et de son implantation géographique. Nous sommes donc en mesure d'observer les objets des associations, notamment à partir du thème principal affecté à chacune d'elles.

Cette nouvelle approche du sujet interdit toute comparaison avec nos présentations antérieures à 2018.

Cette présentation donne une image précise des objets principaux des associations nouvelles, à partir de leur ventilation selon les 29 grands thèmes. Elle est construite sur les créations enregistrées sur trois ans, et présentées en moyenne annuelle pour lisser les éventuelles variations d'une année sur l'autre. Elle met en évidence les dix groupements retenus par R&S, également présentés dans ses publications régionales et départementales.

Quelques mots au préalable, sur la période retenue des trois années associatives les plus récentes (2016-2017 à 2018-2019) : la lecture année par année, montre peu de différences dans la répartition présentée dans le tableau suivant. On retiendra surtout une forte augmentation des créations d'associations enregistrées sous le thème « *activités politiques* », au cours de l'année 2016-2017, période au cours de laquelle les campagnes présidentielle et législatives battaient leur plein. Elle pointe également une augmentation chaque année, des créations dans le domaine de l'environnement et dans celui de la santé. En trois ans, les créations dans ces deux domaines ont progressé d'environ 7%, témoignant de l'intérêt croissant des Français pour ces sujets et de leur souhait de les soutenir dans un cadre associatif.

Tableau 1 : Répartition des créations, selon le thème principal affecté par les greffes des associations

Les 10 thèmes groupés R&S	Les 29 thèmes principaux du Répertoire national des associations	Nombre moyen de créations	Répartition en %
Culture	Culture, pratiques d'activités artistiques, culturelles	16 653	24,1%
Sports	Sports, activités de plein air	11 115	16,1%
	Chasse pêche	688	1,0%
Loisirs	Clubs de loisirs, relations	5 711	8,3%
	Action socio-culturelle	2 328	3,4%
Social	Interventions sociales	1 149	1,7%
	Services familiaux, services aux personnes âgées	979	1,4%
	Associations caritatives, humanitaires, aide au développement, développement du bénévolat	3 277	4,7%
Santé	Santé	2925	4,2%
	Services et établissements médico-sociaux	400	0,6%
Amicales - entraide	Amicales, groupements affinitaires, groupements d'entraide (hors défense de droits fondamentaux)	5 070	7,3%
Education - formation	Education formation	3 975	5,7%
Environnement	Environnement, cadre de vie	2877	4,2%
Économie	Conduite d'activités économiques	741	1,1%
	Représentation, promotion et défense d'intérêts économiques	1719	2,5%
	Aide à l'emploi, développement local, promotion de solidarités économiques, vie locale	1 248	1,8%
Autres	Armée (dont préparation militaire, médailles)	206	0,3%
	Clubs, cercles de réflexion	889	1,3%
	Activités politiques	1 129	1,6%
	Activités religieuses, spirituelles ou philosophiques	817	1,2%
	Information communication	1 297	1,9%
	Justice	77	0,1%
	Logement	380	0,5%
	Préservation du patrimoine	1 128	1,6%
	Recherche	291	0,4%
	Sécurité, protection civile	202	0,3%
	Tourisme	147	0,2%
	Défense de droits fondamentaux, activités civiques	787	1,1%
	Domaines divers, domaines de nomenclature SITADELE à reclasser	928	1,3%
	Total	69 133	100,0%

Source : Journal officiel, créations déclarées trois ans (2016-2017, 2017-2018, 2018-2019). Traitement R&S. **Lecture** : En moyenne, au cours des trois dernières années, 24,1% des associations nouvelles ont été enregistrées sous le thème principal « Culture ».

La répartition présentée dans ce tableau, à partir des 29 thèmes du répertoire national des associations, montre que plus de la moitié des créations concernent ce que l'on peut appeler l'animation, qu'elle soit *culturelle* (24,1%), *sportive* dont chasse et pêche (16,1% + 1,0%), ou encore de *loisirs* sous les thèmes « *clubs de loisirs* », et « *action socioculturelle* » (8,3% + 3,4%). On peut ajouter diverses associations répertoriées sous le thème « *amicales, groupements affinitaires, d'entraide* » qui réunit les « *organisations de professions* » et les « *associations de personnel d'entreprise (hors syndicales)* », les « *groupements d'entraide et de solidarité* », les « *amicales de personnes originaires d'un même pays ou d'une même région* », les « *associations féminines* », les « *associations d'entraide et de solidarités des personnes homosexuelles ou en situation de handicap* » ou encore les « *associations de classe d'âge* ».

Cette présentation détaillée montre la finesse de la nomenclature, en vigueur depuis 2007. Deux autres exemples l'illustrent également. Dans 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* ». Dans le sport, 37 disciplines différentes sont recensées aux côtés des rubriques transversales 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* ».

Par ailleurs, un regroupement des 29 thèmes du Répertoire national des associations en une dizaine de rubriques facilite la lecture et permet de rapprocher les tendances nationales et la répartition à l'échelle des régions et des départements. Ces dernières sont reprises dans les publications annuelles consacrées à chaque territoire, en libre accès sur notre site.⁴ Les dix grandes rubriques retenues par R&S concentrent neuf grands secteurs, représentant ensemble 88% des créations d'associations, et une rubrique « *autres* », représentant les 12% restants qui réunissent 13 thèmes comportant chacun entre 0,1% des créations (sous le thème « justice ») et 1,9% (sous le thème « information - communication »).

Ces regroupements, mentionnés en première colonne du précédent tableau, permettent d'observer les spécificités de certains territoires. A titre d'exemples, dans ces quelques départements, sur la période récente de trois années :

- Il se crée davantage d'associations culturelles à Paris, dans le Morbihan, les Alpes-Maritimes et les Bouches-du-Rhône (plus de 28% des créations pour 24,1% en moyenne nationale) ; davantage d'associations de loisirs dans l'Ariège, l'Aude, l'Ardèche et l'Yonne (plus de 20% pour 11,6% en moyenne).
- L'éducation – formation dépasse 10% des créations en Mayenne et dans la Somme (5,7% en moyenne nationale).
- La Creuse et l'Orne se détachent nettement des autres départements par une proportion d'associations de protection de l'environnement deux fois supérieure à la moyenne nationale de 4,2%, alors que le Cantal affiche un score de 12,6% dans le domaine économique (5,4% en moyenne nationale).
- Haute-Marne, Corse et Savoie sont les départements les plus « *sportifs* », au regard des créations d'associations (près de 30% de créations dans le sport pour 17,1% en moyenne nationale).
- Le Maine-et-Loire et la Mayenne arrivent en tête pour les créations dans le domaine social (14% environ pour 7,8% en moyenne) ; la Loire et la Meuse dans le domaine de la santé (plus de 7% pour 4,8% en moyenne nationale).

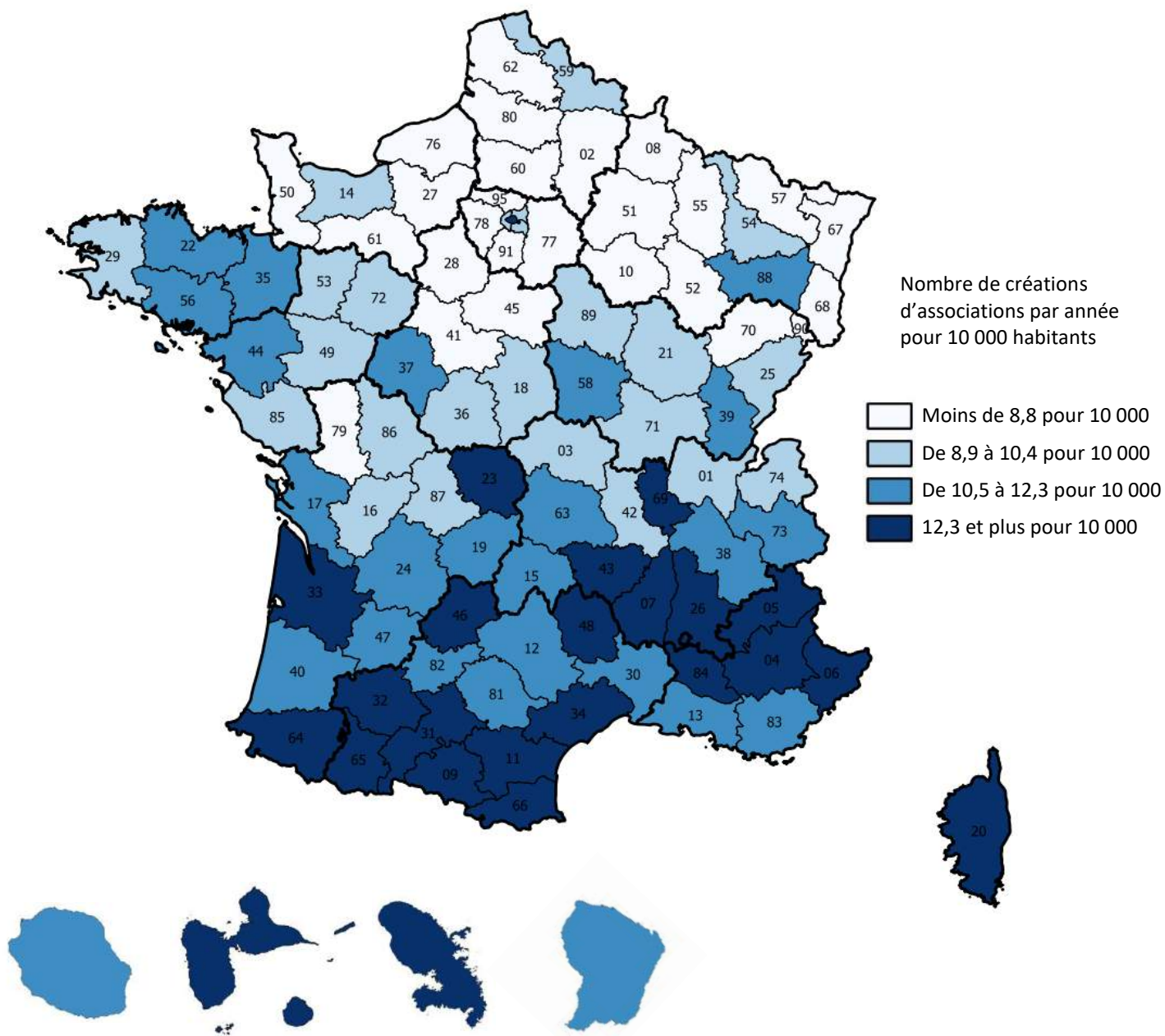
⁴ www.recherches-solidarites.org Pages Dans les territoires / Dans les régions ou Dans les départements

3 – LA DYNAMIQUE ASSOCIATIVE DANS LES TERRITOIRES

Cette carte de France situe chaque département, au regard de sa *dynamique de création*. Elle est établie en rapportant le nombre de nouvelles associations à la population du territoire, pour tenir compte des besoins et des attentes de ses habitants. Cette densité de créations d'associations s'exprime ici pour 10 000 habitants, et s'appuie sur la période des trois dernières années (2016-2017, 2017-2018, 2018-2019).

Elle illustre le constat déjà ancien, d'une densité de créations croissante en direction du sud. Ces différences doivent être lues sans jugement de valeur et sans confondre « *dynamique de création d'associations* » et « *dynamisme du tissu associatif* ». En effet, un nombre élevé de créations peut tout autant participer d'une vie associative intense que d'une sorte d'*hyperactivité* 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, et fut-elle éphémère.

Densité de créations d'associations pour 10 000 habitants (moyenne nationale : 10,8)



Dans le groupe « plus de 12,3 créations pour 10.000 habitants en moyenne annuelle », figurent des départements situés dans le sud de la France et en outre-mer. Quelques exceptions : Paris en raison de son statut de capitale, les départements urbains de la Gironde (13,5) et du Rhône (12,4), ainsi que le département rural de la Creuse (12,5).

A l’opposé, dans le groupe « moins de 8,8 créations pour 10 000 habitants », composé de 26 départements comportant au plus 8 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. Quelques départements régis par la loi 1901 enregistrent un ratio équivalent : l’Aisne, les Ardennes, le Pas-de-Calais, l’Orne, l’Oise, la Haute-Saône, l’Eure et la Meuse.

Le lecteur pourra trouver, en accès libre sur notre site, un « *quatre pages* » consacré à chacun des départements, actualisé chaque année à l’automne. Il présente l’évolution du nombre de créations, au fil des années, et leur répartition selon les dix rubriques évoquées plus haut. Outre, cette présentation systématique, certaines approches infra-départementales ont été réalisées, dans le cadre de partenariats spécifiques, comme celui qui suit, relatif à la ville de Bordeaux.

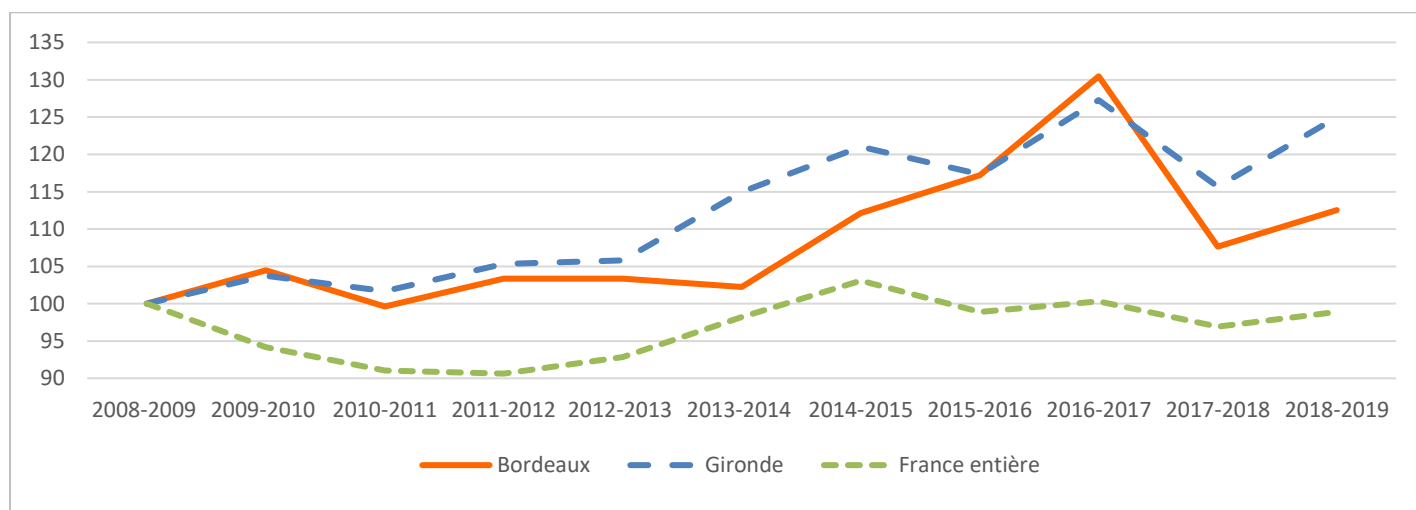
4 – L’EXEMPLE DE LA VILLE DE BORDEAUX⁵

Une coopération entamée en 2016 avec la Ville de Bordeaux, permet d’illustrer cette approche, au niveau communal. Utile aux élus et aux acteurs concernés, elle permet aussi à l’équipe de Recherches & Solidarités, d’approcher les spécificités d’une grande métropole, sachant que les repères utilisés sont rigoureusement les mêmes qu’aux plans national, régional et départemental.

Il se crée en moyenne 635 associations chaque année, à Bordeaux, soit environ 32% de l’ensemble départemental de la Gironde. Rapporté à la population, cela correspond à une densité de 23 créations d’associations pour 10 000 habitants chaque année dans la ville, bien au-dessus de celle de la Gironde (13,3) et du repère national (10,8). Ce résultat s’explique par trois facteurs complémentaires : on crée généralement, et de tout temps, davantage d’associations dans la moitié sud de la France ; en milieu urbain, se créent davantage d’associations éphémères et d’associations se perdant peu à peu dans le relatif anonymat de la ville, ce qui suppose un assez fort renouvellement ; la ville de Bordeaux, chef-lieu départemental et régional, abrite de nombreuses associations dont le périmètre correspond à ces dimensions, quand il n’est pas national, voire international.

Un graphique établi en base 100, permet de voir comment évoluent respectivement les nombres de créations pour la ville, le département et la France entière, ceci sur une période significative de 11 années associatives.

Graphique 1 : Évolution des créations d’associations sur 10 ans (en base 100 à partir de l’année 2008-2009)



Source : Journal officiel – Traitement R&S.

D’une manière schématique, on remarque que les courbes communale et départementale se situent au-dessus du repère national, mais sans distinction majeure entre elles, pour l’ensemble de la période. Les observateurs et chercheurs de la région, pourront tenter de relier le record de créations, observé au cours de l’année 2016-2017, tant pour la ville que pour le département, à des événements ou à des initiatives spécifiques.

⁵ Une telle démarche a été menée, au cours des années antérieures, avec les villes de Lyon, de Paris ou de Metz.

Le tableau suivant présente la répartition des créations, selon les principaux objets, sur les trois dernières années, de manière à observer les tendances lourdes. Elle est rapprochée de celles de l'ensemble national et du département de la Gironde.

Tableau 2 : Ventilation des créations d'associations, sur trois ans, selon les principaux objets

	Ville de Bordeaux	Gironde	National
Culture	34,9%	27,9%	24,1%
Sports	6,9%	14,5%	17,1%
Loisirs	8,9%	12,0%	11,6%
Social	7,0%	8,4%	7,8%
Santé	5,6%	5,1%	4,8%
Education - formation	8,8%	6,2%	5,7%
Economie	7,6%	5,4%	5,4%
Amicales - entraide	5,6%	5,7%	7,3%
Environnement	5,0%	5,9%	4,2%
Autres (1)	9,7%	8,9%	12,0%
Total	100,0%	100,0%	100,0%

Source : Journal officiel – Traitement R&S. (1) Cet ensemble comporte 13 rubriques différentes citées au tableau 1 et en annexe.

Les caractéristiques de centralité et la densité urbaine suscitent des créations plus nombreuses à Bordeaux, dans les activités culturelles. Pour les mêmes raisons, les secteurs de l'éducation - formation et de l'économie se détachent, mais plus modestement. Inversement, les secteurs du sport et des loisirs présentent une proportion de créations en net retrait, comme généralement en milieu urbain.

5 – COMBIEN D'ASSOCIATIONS ACTIVES ?

Le suivi annuel des créations d'associations est intéressant comme expression, parmi d'autres, d'actions collectives à l'échelle d'un territoire, qu'il soit national ou local. Il n'apporte pas d'informations directes sur le dynamisme du tissu associatif, lui-même, et il est insuffisant pour déterminer le nombre d'associations en activité. Personne ne peut en effet 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.

Pour ce qui nous concerne, nous avons toujours pris trois précautions qui nous semblent essentielles et que nous rappelons ici, dans un souci de transparence :

- Nous partons d'une approche géographique la plus fine possible, le département. Par agrégations successives, elle s'élargit vers une estimation à l'échelle régionale et nationale.
- Conscients des difficultés de l'exercice et par prudence, nous présentons les résultats sous la forme d'une fourchette.
- Nous nous appuyons sur un faisceau d'indicateurs, issus de quatre sources officielles différentes, et régulièrement actualisées.

Ces indicateurs sont réunis pour chaque département et observés au regard du repère national. Ils sont les suivants :

- le nombre de créations d'associations, issu d'une coopération avec les services du Journal officiel (publications et répertoire national des associations) et des seize tribunaux d'instance pour les départements d'Alsace Moselle. Ce résultat est également observé en fonction de la proportion des créations constatée au regard de la population, et des différences constantes entre le nord et le sud du pays.

- le nombre d'associations employeurs, actualisé chaque année (ACOSS-URSSAF et Mutualité sociale agricole), rapporté au nombre total d'associations, selon une proportion comparable pour chaque département, et d'après les enquêtes nationales successives.⁶
- le nombre de clubs sportifs agréés actualisé chaque année par l'Institut national de la jeunesse et de l'éducation populaire (INJEP). Il est observé, département par département, au regard de ce qu'il représente au regard de l'ensemble national, mais aussi en fonction de la « dynamique de création » constatée dans le secteur du sport.
- l'évolution de la population d'après le recensement de l'INSEE, dans la mesure où cet indicateur traduit directement les besoins exprimés par les citoyens, au regard des différents secteurs associatifs (social, santé, loisirs...).

La confrontation de ces quatre informations observées sur une durée significative de trois années, permet de construire une fourchette plus ou moins large, selon la dispersion des quatre résultats correspondants. Elle varie ainsi de 5% à 15% environ, pour une moyenne nationale de 9%.

Cette méthodologie appliquée d'abord pour chaque département, permet de présenter une fourchette du nombre d'associations en activité dans les « *Essentiels de la vie associative* », réalisés avec le soutien de la direction de la Jeunesse, de l'Éducation populaire et de la Vie associative (DJEPVA). Cette série de publications réunit en quatre pages, les chiffres clés actualisés concernant chacun des départements.

Ces estimations départementales servent de références, après agrégation tenant compte de ces quatre indicateurs repris au niveau régional, pour la fourchette du nombre d'associations en activités dans chacune des 17 régions. Ces résultats sont présentés dans nos publications annuelles « *Associations en région : repères et chiffres clés* ». ⁷

Dans le même esprit et selon la même méthodologie, strictement, l'estimation nationale s'établit, quant à elle, par l'agrégation des fourchettes régionales, en tenant compte des travaux menés par le Centre d'économie de la Sorbonne⁶ et aussi en tenant compte, pour la période 2015 – 2018, des résultats de nos enquêtes annuelles auprès des responsables associatifs. En effet, en observant, en 2018 et 2019, la proportion d'associations en grandes difficultés qui ont manifestement disparu d'une année sur l'autre, selon l'explication présentée au dernier chapitre de cette publication, il a paru nécessaire de moduler significativement à la hausse le nombre de 30 000 à 40 000, admis jusque-là, des associations cessant leur activité chaque année. Il nous semble en effet plus proche de la fourchette de 50 000 à 60 000, en 2017 et 2018.⁸

Au regard du nombre de créations annuelles, de l'ordre de 70 000, et selon un prudent calcul théorique, l'augmentation du nombre d'associations actives peut être estimé entre 30 000 et 40 000 en 2015 et 2016, mais seulement entre 10 000 et 20 000 en 2017 et 2018, soit une augmentation située entre 80 000 et 120 000, pour les quatre dernières années.

Ce raisonnement, présenté ici en toute transparence, nous conduit tout naturellement à proposer pour la première fois une fourchette nationale, pour deux raisons : d'une part, à l'image désormais, de nos estimations départementales et régionales, d'autre part, compte tenu des incertitudes liées aux forts mouvements récents au sein du secteur associatif. Nous préférons donc avancer, à partir de nos estimations antérieures, cette hypothèse d'un nombre national situé entre 1.350.000 et 1.450.000 associations actives en France aujourd'hui.

Cette estimation reste donc une simple hypothèse prudente, sachant que seule la date de naissance d'une association est connue, et que nombre d'entre elles, dès lors qu'elles ont un fonctionnement modeste, sans besoin de soutien, ne sont pas même connues et répertoriées dans leur commune si celle-ci est de taille importante.

La méthodologie et les sources présentées ci-dessus sont identiques depuis une quinzaine d'années. Une actualisation a été opérée cette même année au cours de laquelle s'est déroulée l'enquête sur le bénévolat en France, réalisée en partenariat avec France Bénévolat et confiée à l'IFOP. Ont ainsi pu être actualisées, les estimations du nombre d'associations en activité et celles du nombre de bénévoles présentées dans le chapitre suivant.

⁶ « Le Paysage associatif français – Mesures et évolutions » Tchernonog V., 3^{ème} édition mai 2019, Editions Juris Associations Dalloz, et les deux éditions antérieures de 2007 et 2013.

⁷ Ces publications départementales et régionales sont en libre accès sur notre site www.recherches-solidarites.org, pages *Dans les territoires*.

⁸ Pour des raisons similaires (finances et bénévolat), mais aussi pour des raisons complémentaires (raréfaction des emplois aidés), le lecteur verra au chapitre III, que ces disparitions ont touché les associations employeurs, sensiblement dans les mêmes proportions, au cours des dernières années.

Chapitre II – Bénévolat et volontariat

Même si le terme anglo-saxon – volunteer – s’applique pour deux concepts différents, il convient de les distinguer en France. Non pas qu’il s’agisse d’un quelconque jugement de valeur, mais seulement pour tenir compte de deux définitions bien différentes, communément admises. Au-delà de la dimension citoyenne conférée aux jeunes volontaires et des ambitions de la loi de 2010 instituant le service civique (statut de volontariat le plus répandu en France), cette différence tient aux termes de l’échange : le bénévole ne reçoit aucune rémunération, en échange de son action, seulement un défraiement si cette action occasionne des dépenses (frais de déplacements, par exemple). Le volontaire reçoit une indemnité et une protection sociale qui le distinguent du bénévole.

Dès lors que les bénévoles et les volontaires constituent des acteurs particulièrement importants, notamment au sein du secteur associatif, ils ont toute leur place dans cette édition annuelle destinée à dresser un portrait actualisé de la vie associative, en France. Ce chapitre abordera, successivement, quelques repères relatifs au bénévolat⁹, notamment dans son évolution et ses mutations, et une actualisation des chiffres clés du volontariat, abordé en tant que tel, détaché tant du bénévolat que de l’emploi.

1 – COMBIEN DE BENEVOLES EN FRANCE AUJOURD’HUI ?

On s’accorde aujourd’hui pour estimer que près de 90% des associations ne fonctionnent qu’avec des bénévoles. Vitale dans ces associations, cette ressource humaine reste essentielle dans les 10 à 12% d’associations employeurs qui font l’objet du chapitre suivant. Ces millions de bénévoles méritaient donc bien un chapitre dans ce bilan annuel du secteur associatif. Il présente le dernier état des lieux chiffré et les grandes tendances que nous avons développées dans nos dernières publications sur le sujet¹⁰.

Sources et méthodologie : Quatre enquêtes ont été réalisées par l’IFOP, pour le compte de France Bénévolat et de Recherches & Solidarités, selon des questions strictement identiques, en 2010, 2013, 2016 et 2019. Avec le recul de dix années, nous disposons ainsi de l’outil nécessaire pour suivre l’évolution du bénévolat en France.

Ces enquêtes IFOP permettent de mettre en avant les évolutions du bénévolat, en distinguant les personnes qui donnent de leur temps pour une association, celles qui sont bénévoles au sein d’un autre type d’organisation (scolaire, municipale, politique, religieuse, syndicale...) et celles qui donnent de leur temps auprès d’une ou plusieurs personnes, en dehors de leur cadre familial, comme par exemple dans leur voisinage. Nous nommons cette dernière forme, le bénévolat informel ou encore le bénévolat direct.

Pour éviter tout effet de biais, le questionnaire 2019 est strictement identique à ceux des années 2010, 2013 et 2016. Il avait été élaboré par France Bénévolat, avec l’appui de Recherches & Solidarités et l’expertise technique de l’IFOP. Les lecteurs remarqueront que le terme « *bénévolat* » n’est jamais utilisé ; en effet, il peut être mal compris ou sujet à interprétation¹¹. Il a donc été remplacé par l’expression « *donner du temps gratuitement pour les autres* », plus précise et dans laquelle chacun peut se retrouver.

Il s’agit donc d’un véritable baromètre, structuré sur la base de méthodes scientifiques et statistiques rigoureuses, avec l’appui de nos experts.

En trois années (2016-2019), la proportion des Français donnant du temps gratuitement a globalement un peu fléchi (39% à 37%), elle s’est également tassée (de 25% à 24%) au sein des associations. Mais au-delà de cette relative stabilité, le groupe des bénévoles s’est féminisé, jusqu’à une stricte parité en 2019, davantage par le recul de la proportion des hommes. Il a rajeuni, grâce à une progression de l’engagement des moins de 35 ans, et surtout par un recul constant et préoccupant de la proportion des plus de 65 ans.

⁹ Le lecteur pourra se reporter aux éditions annuelles de « *La France bénévole* » - Recherches & Solidarités, dont la publication récente – avril 2019 – est en libre accès sur [cette page de notre site](#). Cette édition est prolongée par un diaporama de synthèse, sous une forme classique et aussi sous une forme sonorisée.

¹⁰ Les éditions 2015, 2016, 2017 et 2018 de *La France bénévole* et *Cette France mobilisable*, réalisée pour le groupe MACIF à l’occasion du lancement de la plateforme [Diffuz](#). En ligne sur [cette page de notre site](#).

¹¹ Environ 15% des personnes dont on sait qu’elles sont bénévoles n’emploient pas ce terme pour se qualifier et ne répondraient donc pas positivement à une question qui le mentionnerait.

Ces enquêtes aident à comprendre pourquoi le bénévolat est devenu la préoccupation n°1 des responsables associatifs : d'une part, il a également évolué, avec une plus forte proportion d'intervenants occasionnels et un tassement préoccupant de celles et ceux qui interviennent d'une manière hebdomadaire (12,5% des Français en 2016 et seulement un peu plus de 10% en 2019), assurant ainsi le fonctionnement et le développement des associations.

D'autre part, le nombre de bénévoles agissant dans une seule association est en baisse tandis que celui des bénévoles intervenant dans plusieurs associations évolue peu, ce qui diminue singulièrement le nombre des « interventions bénévoles » (- 4 % entre 2016 et 2019). Un rapide calcul permet de montrer que l'on situe aujourd'hui le nombre moyen de bénévoles par association, entre 12 et 13, alors que l'on en comptait plutôt 14 il y a quelques années.

Au bilan, 37% des Français donnent du temps pour les autres, soit un peu plus de 19 millions d'individus, selon les données démographiques de l'INSEE (recensement de la population). Parmi eux, près d'un Français sur quatre donne du temps gratuitement à une association, au moins, ce qui représente environ 12,5 millions de personnes. Et parmi elles, un peu plus d'un Français sur dix, soit entre 5,2 et 5,4 millions de personnes, agissent en 2019 sur un mode hebdomadaire et forment la colonne vertébrale des associations.

2 – DE PROFONDES MUTATIONS

Source et méthodologie : Cette approche a été doublée d'une enquête spécifique, menée auprès des bénévoles eux-mêmes. Elle a été organisée par l'équipe de Recherches & Solidarités, son Comité d'experts, en coopération avec de nombreux partenaires. Pour établir un parallèle avec les enquêtes IFOP, et pour observer l'évolution intervenue entre les années 2016 et 2019, l'enquête R&S 2019 (échantillon de 4.466 bénévoles) comporte certaines questions déjà posées en 2016 (6.667 bénévoles). Les résultats des deux enquêtes ont été pondérés, pour tenir compte des bilans IFOP respectifs, notamment au regard des critères d'âge et d'intensité d'engagement, observés comme les plus prégnants.

Au-delà des préoccupations des responsables associatifs, une évolution doit tous nous alerter, notamment les pouvoirs publics : si environ 45 % des Français adhèrent à une association, la proportion varie du simple au double selon que l'on ne possède aucun diplôme (30%) ou que l'on est titulaire d'un diplôme d'enseignement supérieur (60%). Cette « fracture associative », régulièrement soulignée dans les enquêtes, se prolonge dans le bénévolat, et s'aggrave même : 18 % des moins diplômés étaient bénévoles dans une association en 2016 ; ils ne sont plus que 15 % en 2019. Dans le même temps, la proportion des plus diplômés est restée stable à 31 %.

En dépit de leurs efforts, les associations ne possèdent pas encore les moyens de jouer pleinement leur rôle en faveur des plus modestes, qui ne peuvent ainsi bénéficier de ce que l'on pourrait dénommer « l'ascenseur citoyen ». Les témoignages des bénévoles en attestent : leurs motivations sont de plus en plus empreintes de citoyenneté, et, s'en trouvent ainsi privés celles et ceux qui n'osent pas franchir le pas vers une association.

Cette fracture est d'autant plus regrettable que les bénévoles interrogés ce printemps, expriment ressentir de réelles améliorations. La plupart des sources de satisfaction sont en augmentation, l'épanouissement personnel en tête, cité par 40% des bénévoles en 2019, alors qu'ils étaient 34% en 2016. Inversement, les déceptions sont moins nombreuses. Leurs attentes sont aussi un peu moins affirmées qu'en 2016, notamment en termes de conseils et d'information pour mener à bien leurs missions.

Certains peuvent se sentir mieux armés et d'autres plus indulgents vis-à-vis de leur association, partageant mieux les difficultés croissantes qu'elles peuvent rencontrer. Mais ce mieux-être des bénévoles est aussi le fruit des efforts réalisés dans les associations pour animer leurs équipes, pour accompagner les uns et les autres, qu'ils soient intervenants occasionnels ou réguliers, dans un parcours constructif et valorisant pour chacun et pour l'association. Elles ont pu notamment s'appuyer sur les conseils, les recommandations et les outils mis en place par des organisations spécialisées, sur l'accompagnement des services déconcentrés en charge de la vie associative et sur de nouvelles mesures en faveur de la formation des bénévoles et de la reconnaissance du bénévolat.

3 – UN REEL POTENTIEL

A – L'ESPOIR D'UN RETOUR

Les différentes enquêtes permettent d'évaluer et de qualifier les Français qui ont un jour agi en qualité de bénévole au sein d'une association, mais qui ne sont pas engagés aujourd'hui. Cette approche est utilement complétée par les réponses qu'ils apportent aux deux questions suivantes : *ce qui vous a conduit à ne plus donner du temps gratuitement dans une association ; et ce qui pourrait vous conduire à donner de nouveau du temps gratuitement dans une association.*

En 2019, 14% des Français sont ainsi d'anciens bénévoles associatifs, soit entre 7,2 et 7,3 millions de personnes. Et ils sont environ 85% à indiquer qu'ils pourraient reprendre un jour leur engagement, bien sûr s'ils ont *un peu plus de temps libre* (40%), aussi compte tenu de *leur souhait profond d'être utile pour les autres* (27%), et également dans la mesure où ils pourraient être utiles dans une association dans laquelle ils sont adhérents (24%).

B – POURQUOI PAS, UN JOUR...

On compte, en 2019, 39% des Français n'ayant jamais donné du temps pour les autres, quelle que soit la forme ou l'organisation. Et cette proportion varie, là encore, fortement de 32%, parmi les plus diplômés, à 47% parmi les personnes dont la formation est la plus modeste.

On retiendra que les raisons invoquées concernent bien sûr le manque de temps (46%), mais aussi l'absence d'une occasion pour s'engager (30%) ou encore la crainte de ne pas avoir les qualités requises (12%). Aussi, parmi les raisons qui pourraient décider bon nombre d'entre eux, outre le temps nécessaire, on retiendra *un événement majeur ou de graves difficultés, un sujet touchant la personne ou un proche, ou encore l'incitation de l'entourage, la demande expresse d'une association, sans oublier une aide pour acquérir la compétence nécessaire.*

4 – LE VOLONTARIAT

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 ans¹². 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.

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). Ces programmes demeurent, cependant, régis par leurs propres dispositions. Pour en savoir plus, un lien utile : <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F15834>

A – UN DISPOSITIF EN PLEIN DEVELOPPEMENT¹³

L'engagement de Service Civique 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 ;

¹² Malheureusement peu connu et fort peu mis en œuvre, ce dispositif ne concerne que quelques centaines de personnes.

¹³ Il convient de préciser que les personnes concernées ne sont pas considérées comme des salariés. Elles ne sont donc pas comptées dans le chapitre suivant, consacré à l'emploi associatif.

- 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 aux jeunes de moins de 30 ans 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...¹⁴

L'Agence du service civique est chargée de faire connaître la mesure et d'assurer son développement.¹⁵ 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. Il montre que le dispositif s'est réellement développé à partir de l'année 2011.

Tableau 3 – 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
2016	63 044	28 727	91 771
2017	79 080	44 093	123 173
2018	83 904	56 361	140 000

Source : Agence du service civique – Rapport d'activité 2018. **Lecture** : En 2018, 83 904 contrats ont été signés avec des jeunes volontaires, toutes structures d'accueil confondues. Le bilan de l'année 2018 montre la présence de 56 361 jeunes en action au 1^{er} janvier, et le cumul de 140 000 jeunes ayant effectué une mission au cours de l'année.

L'accélération a été nette en 2015, avec une augmentation significative, qui s'est confirmée au cours des années suivantes. L'évolution a ensuite été constante, d'année en année.

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. Les associations restent, en 2019, les principaux lieux d'accueil (81%)¹⁶.

Par ailleurs, la proportion des jeunes accueillis dans une association était de 87% en 2014, en nette baisse (73%) en 2015 en raison de la montée en puissance de l'accueil dans les collectivités et les services publics. En 2016, cette proportion s'élevait à 66%, en 2017 à 64% et en 2018 à 62% ; elle s'est ainsi un peu réduite, au profit des autres organismes d'accueil.

Même si ces jeunes représentent, à l'évidence, un apport non négligeable pour le secteur associatif, chacun sera bien conscient de l'effort que leur recrutement, leur accueil et leur accompagnement constituent pour chaque association. Et cet effort mérite largement d'être mieux connu et valorisé.

¹⁴ La loi du 27 janvier 2017 a ouvert le dispositif à d'autres organismes, notamment les organismes d'habitations à loyers modérés, les entreprises d'utilité sociale, certaines sociétés d'économie mixte ou encore certaines sociétés publiques locales.

¹⁵ Pour en savoir plus, voir son [rapport d'activité pour l'année 2018](#).

¹⁶ Ainsi, on distinguera cette proportion de 81% correspondant à la part que représentent les associations, en termes de lieux d'accueil, et cette proportion de 62% correspondant au nombre de jeunes accueillis.

B – UN LARGE POTENTIEL SOUS RESERVE D’UN ACCOMPAGNEMENT

Au printemps 2018, sur proposition de la Direction de la jeunesse, de l’éducation populaire et de la vie associative (DJEPVA), et en lien étroit avec ses équipes, nous avons intégré une question sur le sujet du Service Civique, dans l’enquête annuelle réalisée auprès des responsables associatifs et consacrée au thème de l’accompagnement.

« Pour le recrutement et le suivi de personnes en service civique », assez peu d’associations « sont ou ont été accompagnées » : 3% parmi celles qui n’ont pas de salarié, et qui sont assez logiquement hésitantes, et 7%, en moyenne, parmi celles qui emploient des salariés, avec un maximum de 10% lorsque le nombre de salariés dépasse vingt. Toujours parmi les associations employeurs, la proportion de celles qui *sont ou ont été accompagnées* est à son plus bas, dans le secteur social et santé (5%) et au plus haut dans le domaine de la jeunesse et de l’éducation populaire (9%).

Outre ces associations, nombreuses sont celles dont les responsables « aimeraient être accompagnés pour le recrutement et le suivi de personnes en Service Civique ». Elles représentent globalement 28% du total, soit quatre fois plus que les 7% qui font ou ont fait l’objet d’un accompagnement : la volonté est donc manifeste et le potentiel existe.¹⁷

Il est particulièrement encourageant de constater que cette proportion de 28% des associations employeurs – soit en fait plus de 45.000 – se situe au-dessus de cette moyenne parmi les associations qui emploient moins de cinq salariés et parmi celles qui emploient plus de vingt salariés, et qu’elle est significativement à son maximum (34%) dans le domaine du sport. On notera également que cette proportion est plus forte, parmi les associations qui agissent en milieu urbain, et aussi parmi les associations qui n’appartiennent pas à une coordination ou à une fédération.

¹⁷ Sans compter les 18% des associations qui n’emploient aujourd’hui aucun salarié et qui manifestent de l’intérêt pour le sujet.

Chapitre III – L’emploi dans les associations et fondations

1 – INTRODUCTION METHODOLOGIQUE ¹⁸

Une approche exhaustive et homogène

Nous observons l’évolution des effectifs salariés dans les associations, dans le cadre d’un partenariat qui se développe depuis plus d’une dizaine d’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, année après année, d’une manière homogène, que ce soit dans le temps ou selon le régime concerné.

La notion d’effectifs salariés

Qu’il s’agisse du régime général ou du régime agricole, les effectifs salariés ne sont pas distingués selon qu’ils sont à temps partiel ou à temps complet, selon qu’ils sont à durée déterminée ou indéterminée. Chaque salarié compte pour un dans chacun des établissements employeurs, indépendamment de sa durée de travail. Cet effectif diffère d’autres notions d’emploi approchées en équivalent temps plein (ETP). **Ne sont pas comptés les salariés sans contrat (stagiaires par exemple), ainsi que les volontaires en service civique.**

Les notions d’entreprises et d’établissements

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 nombreuses circonstances, y compris lorsque son adresse est modifiée, par exemple. Il peut y avoir un ou plusieurs établissements dans une entreprise, qui est identifiée sous un numéro SIREN de neuf chiffres. Lorsque c’est nécessaire, notamment pour suivre un employeur sur plusieurs années, c’est l’unité de compte entreprise qui est utilisée.

La proportion d’entreprises ne comptant qu’un seul établissement est élevée. Mais pour les distinguer, cinq chiffres sont ajoutés au numéro SIREN de l’entreprise pour obtenir le SIRET de l’établissement, qui comporte donc quatorze chiffres.

Nous avons rapproché les deux notions et constaté 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 3,5 établissements par entreprise. Si les trois quarts n’ont qu’un seul établissement, on en compte une quarantaine en comptant plus d’une dizaine.

A partir de la moyenne générale est de 1,2 établissement par « *entreprise associative* », ce nombre augmente avec la taille de l’association. Depuis un seul établissement, pour les plus petites, notamment dans les secteurs du sport et de la culture, jusqu’à deux établissements, en moyenne, dans le secteur de la santé, et trois dans l’hébergement médico-social.

A titre d’exemple, au sein de cet ensemble médico-social, précisons que le secteur du handicap comporte un nombre moyen qui dépasse six établissements par association, pour l’hébergement médicalisé pour enfants ou adultes, et même douze établissements pour l’hébergement social pour les personnes handicapées.

Changements méthodologiques et révisions des séries

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, peuvent conduire à des révisions plus importantes durant la phase de montée en charge. Cette nouvelle série sert de données de références pour la présente étude ; elles doivent donc être rapprochées, avec prudence, de celles des précédents bilans.

¹⁸ Pour la réalisation de ce travail, nous tenons particulièrement à remercier Marie DUFOUR, membre de l’équipe R&S, présente au sein de l’équipe de l’ACOSS-URSSAF, Alain GUBIAN, Anne-Laure ZENNOU, Gilles CAPON, Sabine MEUNIER, Kathleen BERCHE, Floriane LEGRAND, au titre de la direction des statistiques, des études et de la prévision (DISEP) de l’ACOSS-URSSAF, ainsi que Marc PARMENTIER, Patrick Le BOURHIS, et Guillaume PREVOSTAT, au titre de la Caisse Centrale de la Mutualité Sociale Agricole.

De ce point de vue, les années 2017 et 2018 sont particulièrement impactées, tant en ce qui concerne le régime général que le régime agricole. Notre équipe a beaucoup apprécié la nature de ses coopérations avec ses deux partenaires, ce qui a permis de suivre au plus près la réalité de l'emploi associatif, au cours de cette montée en charge. De nombreuses vérifications ont été conjointement nécessaires, ce qui explique la parution, un peu décalée dans le temps, de cette nouvelle édition annuelle.

Ces précautions nous ont semblé nécessaires pour garantir la qualité des informations diffusées, au plan national, comme au plan régional et départemental. Cette introduction des *déclarations sociales nominatives* s'est réalisée d'une manière massive au sein du secteur associatif, en 2017 et 2018, ce qui permettra, à terme, de bénéficier d'informations plus détaillées, concernant les effectifs salariés de ce secteur.

2 – LES CHIFFRES CLEFS DE L'ANNEE 2018

Le tableau suivant distingue les associations relevant du régime général de celles relevant du régime agricole. Ces dernières représentent environ 4% du total des employeurs et 5% des effectifs salariés.

Tableau 4 – Présentation du secteur associatif en 2018 – Données arrondies

	Établissements	Effectifs salariés	Masse salariale en K€
Régime général	152 930	1 746 500	38 059 000
Variation 2017-2018	- 2,7%	- 1,0%	1,3%
Régime agricole	6 440	90 800	1 885 690
Variation 2017-2018	- 1,6%	- 0,5%	2,3%
Total associations	159 370	1 837 300	39 944 690
Variation 2017-2018 ⁽¹⁾	- 2,6%	- 0,9%	1,3%

Sources : ACOSS-URSSAF – MSA – Traitement Recherches & Solidarités. (1) Résultats agrégés, tenant compte du poids respectif du régime général et du régime agricole.

Cette année 2018 marque un net retrait, en ce qui concerne le nombre d'établissements. Ce constat est élargi plus loin à une période longue, et prolongé dans le paragraphe consacré à ce que nous avons nommé « la résistance des employeurs ». Il correspond aussi aux résultats que nous observons, pour ce qui concerne l'ensemble des associations, à partir de notre baromètre annuel, figurant dans la dernière partie de cette publication.

D'une manière moins nette, les effectifs salariés ont diminué de 1%, pour ce qui concerne le régime général et de 0,5% pour le régime agricole. La masse salariale a un peu augmenté (1,3%), pour l'ensemble du secteur associatif.

En rapprochant les données, on peut constater que le nombre moyen des salariés par association est un peu supérieur à 11 dans les associations du régime général et égale à 14 au sein du régime agricole.

Enfin, le salaire moyen annuel par personne, pour l'ensemble du secteur associatif est en progression, puisqu'il est passé de 21 200 euros annuels à 21 700 euros, en 2018, soit une augmentation de 2,4%.

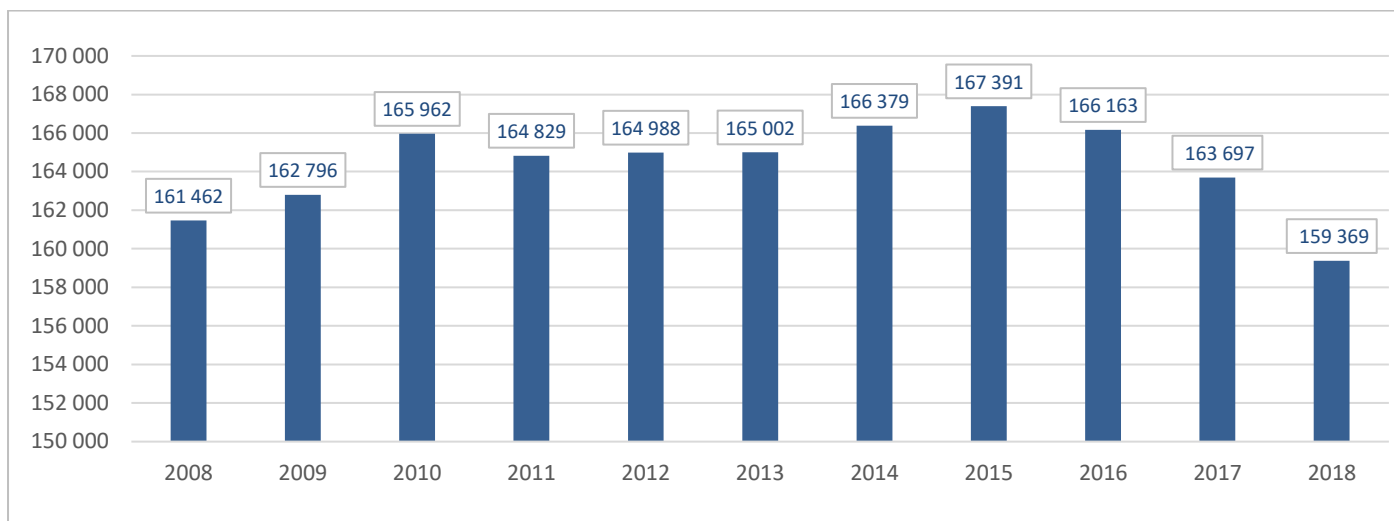
3 – L'EMPLOI ASSOCIATIF EN MOUVEMENT

Pour observer les mouvements sur une période significative, il a paru nécessaire d'inclure l'année 2008, dont on sait qu'elle a été difficile sur le plan économique. Nous disposons ainsi d'une série cohérente sur une décennie.

A - DISPARITION DE NOMBREUX ETABLISSEMENTS

Chaque année, des employeurs associatifs disparaissent en tant que tels, et d'autres apparaissent, selon un turn-over qui sera présenté dans un chapitre spécifique. Au-delà de ce flux assez régulier, le phénomène était assez discret en 2016, il est beaucoup plus marqué depuis deux années : le secteur associatif perd des associations employeurs, comme le montre le graphique suivant. A tel point que l'on retrouve sensiblement le niveau observé il y a une décennie.

Graphique 2 – Évolution du nombre d'établissements associatifs



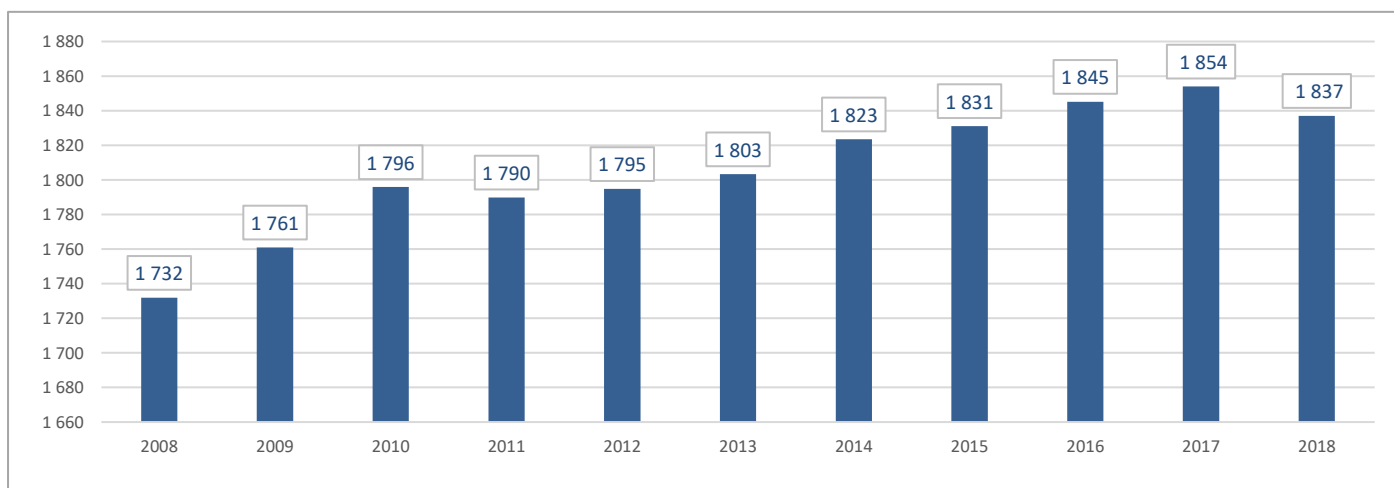
Sources : ACOSS-URSSAF et MSA. Traitement R & S.

Entre 2015 et 2018, le secteur a diminué de 8 000 employeurs associatifs : pour la seule année 2018, la régression est de l'ordre de 4 300, dont 80% d'associations comportant moins de trois salariés et 15% d'associations comportant entre trois et six salariés.

B – BAISSÉ INÉDITE DES EFFECTIFS SALARIÉS

Mis à part le très léger retrait de l'année 2011, que nous avons considéré comme une sorte d'effet retard à la suite de la crise économique et financière de l'année 2008, c'est la première fois, au cours de cette période, que nous constatons une diminution significative des effectifs salariés. La montée en puissance était régulière, entre l'année 2014 et l'année 2017, constituant une sorte de record en la matière.

Graphique 3 – Évolution des effectifs salariés (en milliers)



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

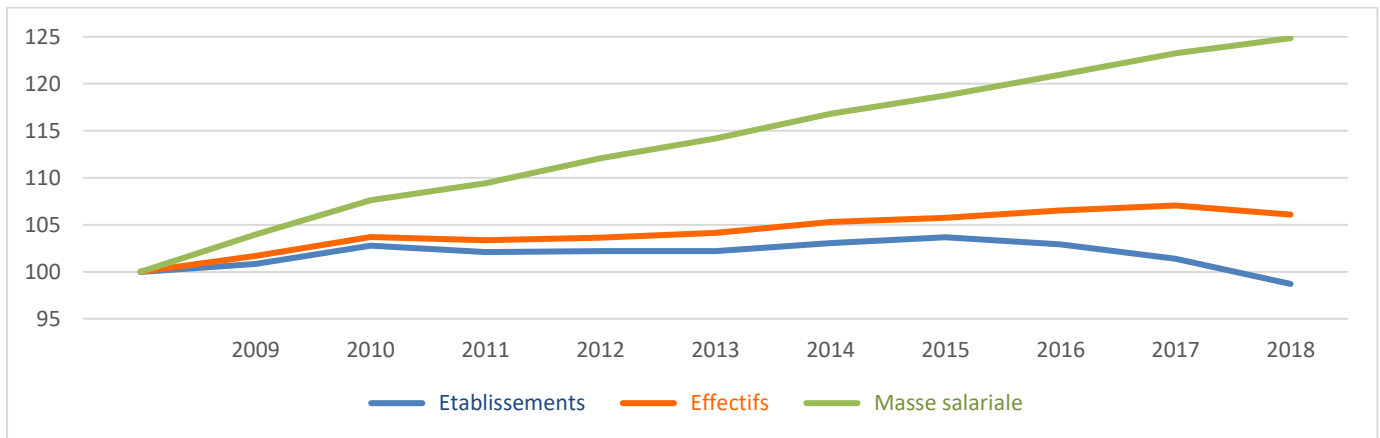
L'année 2018 vient donc de marquer un coup d'arrêt à cette croissance, affichant un recul de l'ordre de 1%, avec environ 17 000 emplois de moins qu'en 2017.

En lien avec la diminution des petites associations de moins de trois salariés, les effectifs qui leur correspondent sont en baisse de près de 7% en 2018, et celles qui comportent entre trois et dix salariés affichent un recul d'environ 3%. Un relatif équilibre s'observe au-delà, et il faut aller jusqu'aux associations qui comportent plus de 100 salariés (environ 2 400 employeurs), pour trouver une légère augmentation de leurs effectifs.

C - 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, les effectifs salariés et la masse salariale distribuée. C'est l'objet du graphique suivant, construit en base 100 à partir de l'année 2008.

Graphique 4 – Évolution des trois critères relatifs à l'emploi associatif (base 100 en 2008)



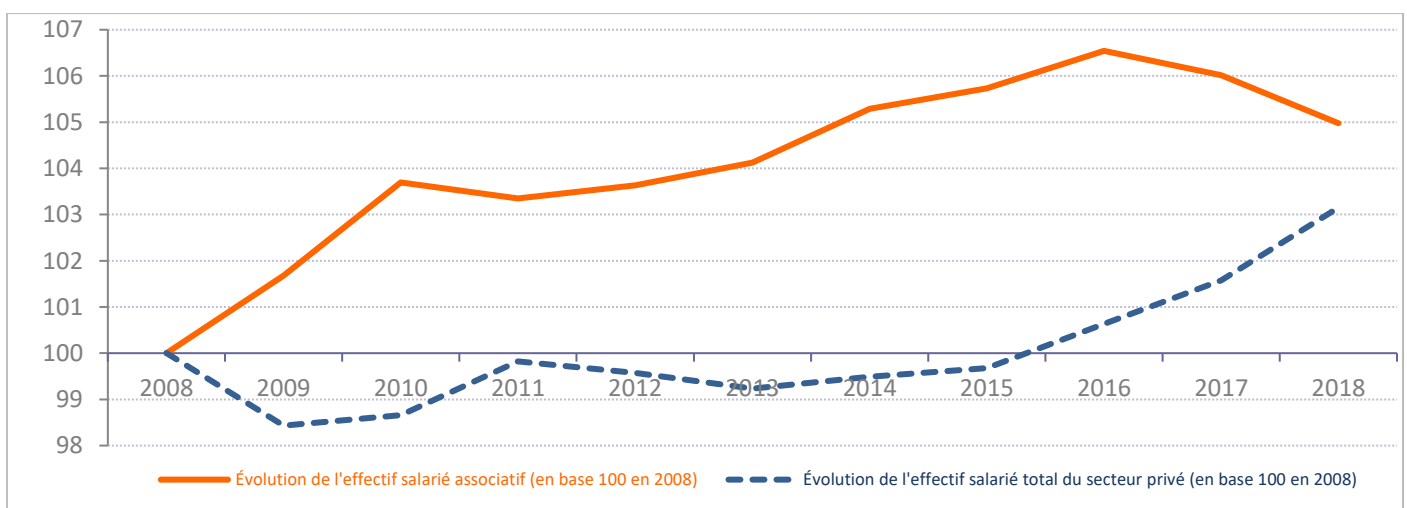
Sources : ACOSS-URSSAF et MSA. Traitement R & S.

Ces trois courbes présentent des évolutions très différentes, avec un nombre d'établissements qui évolue peu et chute à partir de l'année 2016, des effectifs salariés qui augmentent assez peu et décrochent en 2018, et une masse salariale qui progresse régulièrement. Aussi, les effectifs moyens par établissement et le salaire moyen annuel progressent.

4 – PRES D'UN SALARIE PRIVE SUR DIX

Le secteur associatif représente, à lui seul, près d'un dixième des effectifs salariés de l'ensemble du secteur privé. C'est plus que le secteur de la construction ou que celui des transports (7,5%), et l'équivalent du commerce de détail. Cette part a sensiblement varié, en une décennie, comme le montre le graphique suivant, construit à partir d'une base 100, en 2008.

Graphique 5 – Évolution comparée des effectifs salariés dans les associations et dans l'ensemble du secteur privé



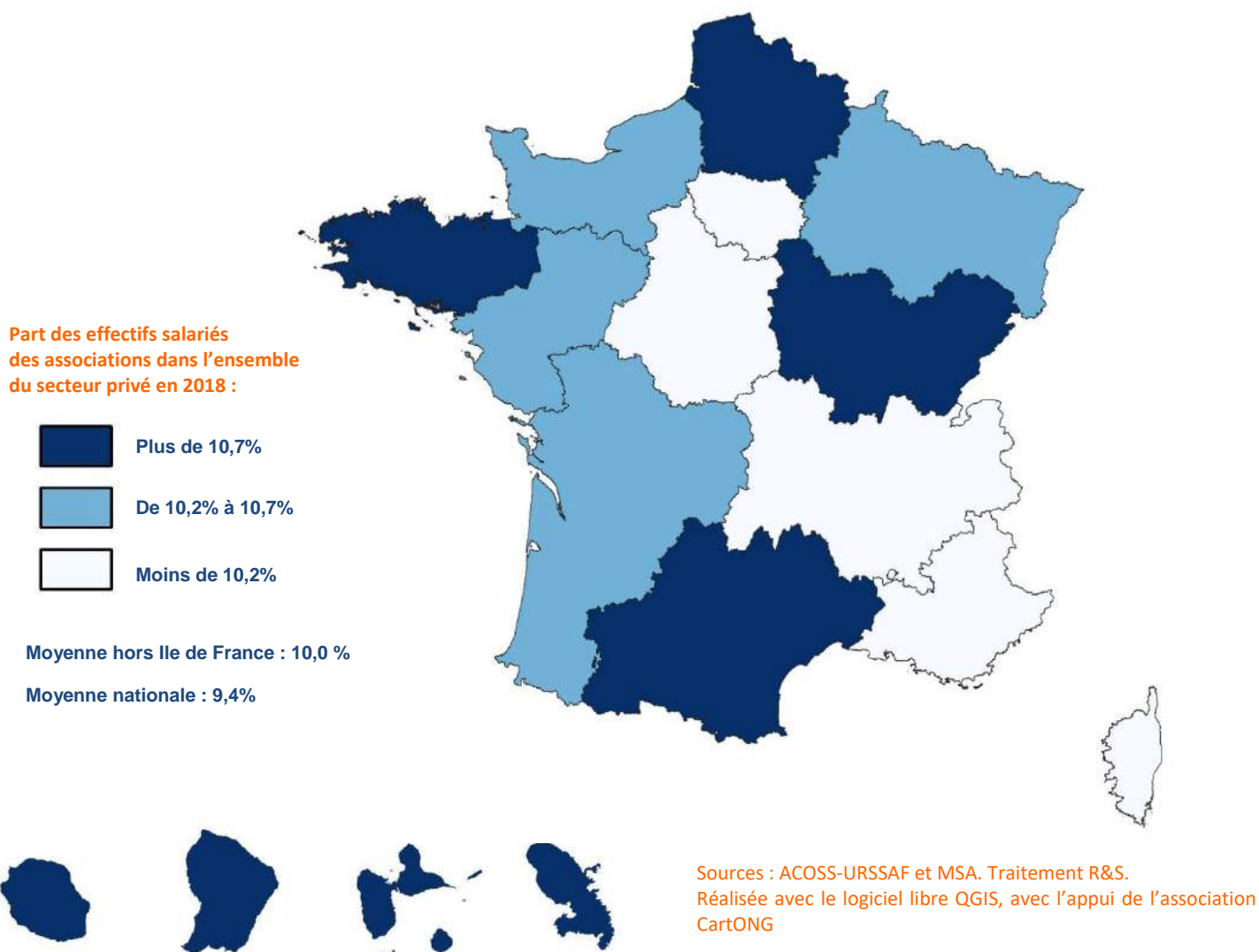
Sources : ACOSS-URSSAF et MSA. Traitement R&S

En traduction de ces deux courbes, la part que représentent les effectifs salariés du secteur associatif a été au plus haut (9,8%), entre 2014 et 2016. Elle était de 9,6% en 2017 et de 9,4% en 2018, compte tenu l'évolution différenciée de ces effectifs et de ceux de l'ensemble du secteur privé, en nette hausse depuis trois ans.

5 – LA PART DU SECTEUR ASSOCIATIF DANS LES TERRITOIRES

A – UNE APPROCHE REGIONALE

Elle s'appuie sur le découpage entré en vigueur au 1^{er} janvier 2016, comportant 13 régions métropolitaines et 4 régions d'outre-mer. Une présentation spécifique à chacune d'elles est en ligne sur notre site.

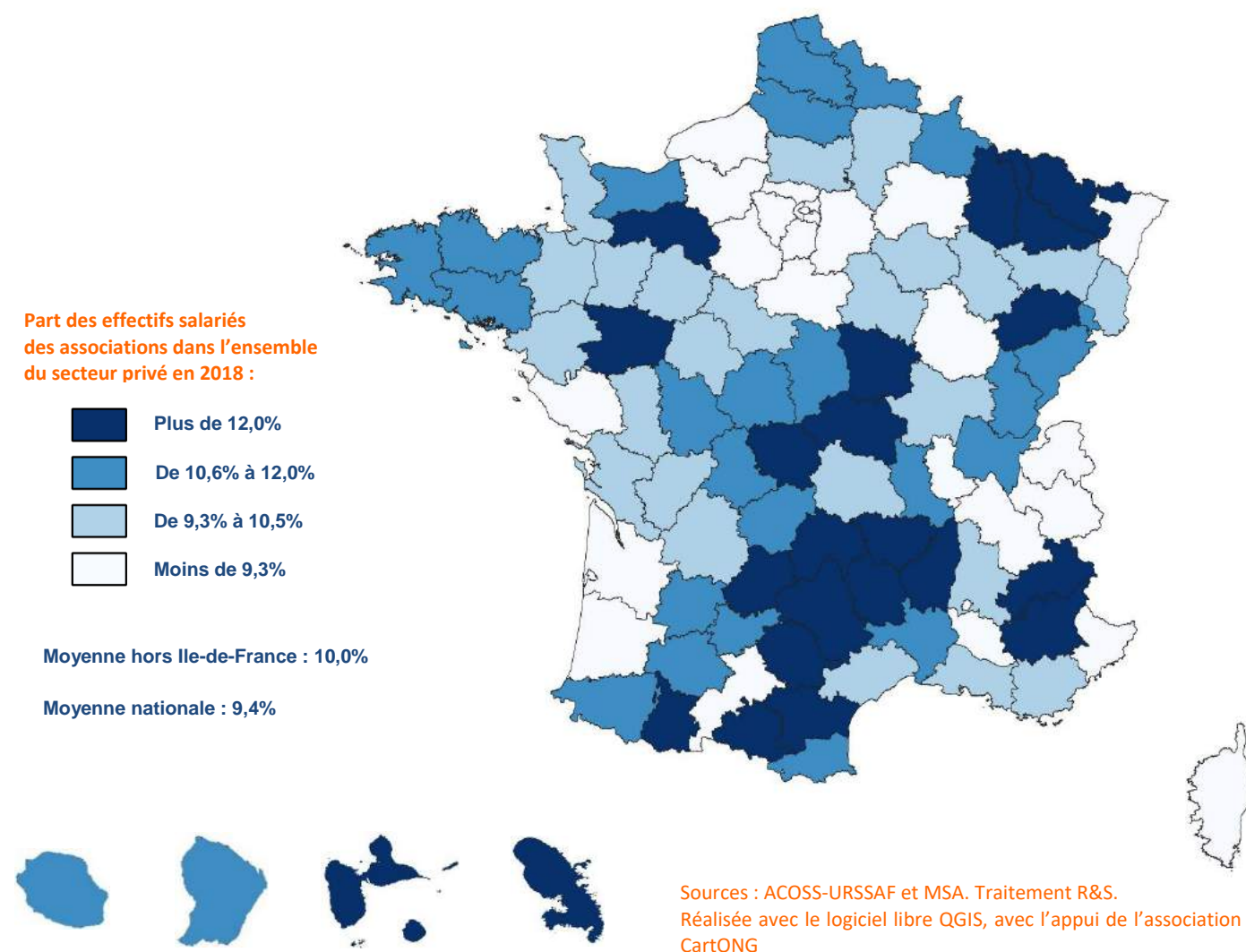


Quatre régions métropolitaines comportent des effectifs salariés dans les associations qui approchent ou dépassent la proportion de 11% du total du secteur privé : les Hauts-de-France (11,3%), l'Occitanie (11,1%), la Bretagne (10,9%) et Bourgogne-Franche-Comté (10,6%). Il en est de même pour les quatre départements d'outre-mer, dont la Guadeloupe qui culmine à 12,4%.

Inversement, l'Ile-de-France (atypique à 6,8%), la Corse, la région Centre-Val de Loire, Provence-Alpes-Côte d'Azur et Auvergne-Rhône-Alpes affichent une proportion inférieure à 10%. Précisons que ce ratio dépend tout à la fois du dynamisme de l'emploi dans les associations, en numérateur, et de celui de l'ensemble du secteur privé, en dénominateur.

B – LA PART DU SECTEUR ASSOCIATIF DANS LES DEPARTEMENTS

La carte suivante présente une grande finesse, avec la part des effectifs salariés des associations dans les différents départements métropolitains et ultramarins, au sein de l'ensemble du secteur privé. Un « *quatre page* » actualisé chaque année, soutenu par la Direction de la jeunesse, de l'éducation populaire et de la vie associative (DJEPVA), est disponible sur notre site et sur celui du ministère, et comporte *l'essentiel de la vie associative* dans chacun des départements.



Parmi les départements où la part de l'emploi associatif au sein du secteur privé est importante, plusieurs se détachent : la Lozère, atypique à 33,4%, la Haute-Loire, le Cantal, la Creuse et l'Aveyron affichent une part du secteur associatif dépassant la proportion de 16%.

A l'inverse, outre les départements de l'Ile-de-France, où l'on retrouve les plus faibles ratios, comme dans les Hauts-de-Seine (4,5%) ou Paris (8,1%), les Alpes-Maritimes, le Bas-Rhin, le Loiret et l'Eure-et-Loir sont ceux dont la part de l'emploi associatif est la moins importante (inférieure à 8%).

Au-delà de cette carte, la corrélation se vérifie, entre le degré d'urbanisation et les enjeux économiques : à titre d'exemple, autour d'une moyenne nationale de 9,4%, la part que représente l'emploi associatif, au sein de l'ensemble privé, est en moyenne de l'ordre de 15%, dans les treize départements pointés comme les plus ruraux.

6 – LES EFFECTIFS SALARIES SELON LES DIFFERENTES ACTIVITES ASSOCIATIVES

Avant de détailler les différentes activités exercées par les associations, rappelons le poids qu'elles représentent au sein du secteur privé, et l'importance qu'elles revêtent dans certains secteurs d'activités. Si l'on met à part le secteur public, l'observation des parts respectives que représentent le secteur lucratif et le secteur associatif montre que ce dernier représente, en 2018, 9,4% des effectifs du secteur privé et 6,6% de la masse salariale, notamment en raison d'une forte proportion de temps partiels au sein des associations.

A - UN POIDS TRES VARIABLE

Au sein du secteur privé, le secteur associatif est proportionnellement très peu présent dans certains domaines comme la recherche et le développement scientifique (4,9% des effectifs du secteur privé et 3,6% de la masse salariale), ou encore dans les activités d'hébergement (7,4%). Inversement, les associations sont quasiment les seuls acteurs privés dans certains secteurs comme l'aide par le travail (94% des effectifs du secteur privé) ou encore l'accueil et l'accompagnement sans hébergement d'enfants et d'adolescents (95%).

Le secteur privé de l'enseignement se compose d'un peu moins de 60% des effectifs salariés associatifs, celui du sport d'un peu moins de 70%, celui de l'hébergement médico-social d'un peu moins de 71%, et le domaine social sans hébergement comporte près de 75% de effectifs salariés associatifs (près de 63% dans l'aide à domicile)¹⁹. Les associations sont proportionnellement moins présentes dans la santé (23% des effectifs salariés) et dans les activités culturelles (28% des effectifs et 16% de la masse salariale).

B – QUELQUES REPERES QUANT A LA STRATIFICATION DES ETABLISSEMENTS

Le tableau suivant montre comment se répartissent les établissements associatifs, en fonction des effectifs salariés qu'ils comportent : plus de la moitié (53%) emploient moins de trois personnes, mais 4%, soit environ 5 830, en comptent entre 50 et 100, et 2%, soit environ 2 420, plus de 100.

Tableau 5 – Ventilation des établissements, des effectifs et de la masse salariale, selon la taille, en 2018

	Moins de 3 salariés	De 3 à 5	De 6 à 9	De 10 à 19	De 20 à 49	De 50 à 99	100 et plus	Total
Établissements	53%	14%	9%	10%	9%	4%	2%	100%
Effectifs salariés	5%	5%	6%	13%	24%	22%	26%	100%
Masse salariale	5%	5%	6%	13%	24%	22%	25%	100%

Source : ACOSS-URSSAF. Traitement R&S. Lecture : 53% des établissements associatifs comportent moins de 3 salariés. Les effectifs salariés de ces établissements représentent 5% du total associatif et 5% de la masse salariale totale associative.

Les établissements de moins de trois salariés, nettement majoritaires, représentent ensemble 5% de l'ensemble des effectifs salariés et une proportion comparable de la masse salariale. Les établissements les plus importants, de 100 salariés et plus, représentent environ un quart des effectifs associatifs et de la masse salariale totale.

Les lecteurs intéressés pourront se reporter à l'édition 2018 de cette publication, pour prendre connaissance de cette ventilation au sein de chaque secteur d'activité.²⁰ Sachant qu'elle varie très peu d'une année sur l'autre. A titre d'exemple, précisons que le sport (76,6%) et la culture (81,1%) se caractérisent par une très forte proportion (autour de 80%) d'établissements de moins de trois salariés. Inversement, le domaine sanitaire et social comporte des établissements de plus grande taille : un peu plus de 13% comportent plus de 50 salariés dans le secteur de la santé et dans le social sans hébergement, et cette proportion grimpe à plus de 28% dans l'hébergement médico-social.

¹⁹ Avec de très fortes variations, selon les départements et une présence du secteur lucratif d'autant plus importante qu'ils sont urbanisés et à fort développement économique.

²⁰ *La France associative en mouvement*, 16^{ème} édition – Septembre 2018 - pages 25 et 26.

Tableau 6 – Ventilation des établissements, des effectifs salariés et de la masse salariale, en 2018

Secteurs d'activité (selon les libellés INSEE)	Établissements		Effectifs salariés		Effectif salarié moyen	Masse salariale (en K€)	Salaire moyen annuel (arrondi en €)
	Nombre	%	Nombre	%			
Enseignement	16 923	10,6%	217 848	11,9%	12,9	4 572 876	20 991
Activités humaines pour la santé	3 642	2,3%	133 157	7,2%	36,6	4 272 486	32 086
Hébergement médico-social	9 940	6,2%	361 317	19,7%	36,4	8 723 667	24 144
Action sociale sans Hébergement	20 472	12,8%	557 220	30,3%	27,2	9 700 997	17 410
<i>dont Aide à domicile</i>	4 153	2,6%	174 206	9,5%	41,9	2 561 941	14 706
Activités sportives	28 738	18,0%	87 512	4,8%	3,0	1 331 813	15 219
Activités liées à l'emploi	2 200	1,4%	53 145	2,9%	24,2	1 028 133	19 346
Activités récréatives et de loisirs	2 626	1,6%	24 540	1,3%	9,3	355 348	14 480
Activités culturelles	19 552	12,3%	48 580	2,6%	2,5	1 153 103	23 736
Hébergement	1 918	1,2%	18 789	1,0%	9,8	450 233	23 962
Restauration	993	0,6%	6 419	0,3%	6,5	124 929	19 464
Voyages et activités connexes	877	0,6%	5 532	0,3%	6,3	156 002	28 199
Organisations patronales et consulaires	973	0,6%	8 428	0,5%	8,7	336 706	39 950
Organisations professionnelles	1 311	0,8%	15 432	0,8%	11,8	433 095	28 064
Organisations religieuses	2 208	1,4%	10 152	0,6%	4,6	206 972	20 387
Activités des syndicats de salariés	213	0,1%	543	0,0%	2,5	14 951	27 516
Activités des organisations politiques	101	0,1%	376	0,0%	3,7	14 115	37 554
Organisations associatives NCA (1)	38 467	24,1%	190 646	10,4%	5,0	4 293 444	22 075
Recherche-développement scientifique	608	0,4%	5 518	0,3%	9,1	206 413	37 406
Agriculture, élevage, chasse pêche	918	0,6%	8 280	0,5%	9,0	135 442	16 357
Autres activités du régime général (2)	5 612	3,5%	62 770	3,4%	11,2	1 866 925	29 742
Autres activités du régime agricole (2)	1 080	0,7%	21 095	1,1%	19,5	567 039	26 880
Ensemble associatif	159 370	100,0%	1 837 300	100,0%	11,5	39 944 690	21 719

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

Le secteur sanitaire et social (santé, hébergement médico-social et action sociale sans hébergement) représente à lui seul 57% des effectifs salariés (plus d'un million d'emplois) et de la masse salariale, répartis au sein de plus de 34 000 établissements, soit plus de 21% des établissements employeurs.

Le salaire moyen annuel par salarié est très variable, à la fois en fonction du degré de spécialisation des salariés, comme dans le secteur de la santé (plus de 32 000 €) ou de la recherche, et inversement en fonction du temps de travail, comme dans l'aide à domicile (14 700 €), les activités récréatives et de loisirs (14 480 €) ou encore parmi les activités sportives (15 220 €).

Au-delà de ce tableau, la répartition des effectifs salariés associatifs peut varier fortement, selon les départements : les 13 plus ruraux se caractérisent par une plus forte présence du secteur social, ou encore par une proportion deux fois moindre des effectifs de la culture et de l'enseignement. Dans les villes chefs-lieux des 13 régions métropolitaines que nous avons prises en compte, ces deux secteurs représentent en revanche, une part bien plus importante que la moyenne, selon des caractéristiques de centralité bien réelles.

La proportion des effectifs salariés appartenant à des établissements dits « non classés ailleurs », est aujourd'hui limitée à 10,6%, 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 associative. 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.²¹

²¹ 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.

D - UNE EVOLUTION CONTRASTEE

A partir d'une évolution globale des effectifs salariés dans les associations, évoquée plus haut, il convient de bien insister sur les différences observées, selon les différents secteurs d'activité. Le tableau suivant a été construit selon trois périodes significatives et d'égale durée : une période faste (2008-2011), une période intermédiaire plus tendue (2011-2014) et une période triennale plus récente (2014-2017). Une dernière colonne isole l'évolution constatée entre 2017 et 2018. Pour une comparaison aisée des données de chaque colonne, les résultats des périodes triennales sont exprimés en évolution moyenne annuelle.

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

Secteurs d'activité	Période 2008 – 2011 Évolution moyenne annuelle	Période 2011 – 2014 Évolution moyenne annuelle	Période 2014 – 2017 Évolution moyenne annuelle	Évolution 2017-2018
Enseignement	0,9%	0,4%	1,0%	0,2%
Activités humaines pour la santé	1,1%	-0,3%	0,9%	0,2%
Hébergement médico-social	2,4%	2,1%	0,6%	-0,3%
Action sociale sans hébergement	1,0%	0,1%	0,1%	0,5%
<i>Aide à domicile</i>	1,3%	-1,7%	-1,4%	-1,3%
Activités sportives	3,1%	2,3%	2,0%	-2,8%
Activités liées à l'emploi	-0,8%	1,2%	-0,6%	-0,4%
Activités récréatives et de loisirs	2,6%	0,8%	2,5%	-2,3%
Activités culturelles	1,1%	-0,4%	-3,9%	-8,3%
Hébergement	-1,7%	-1,8%	-1,8%	-2,1%
Restauration	-3,3%	-2,2%	-4,1%	-2,8%
Voyages et activités connexes	-2,4%	-3,4%	-7,0%	-7,3%
Organisations associatives « non classées ailleurs »	0,8%	1,3%	1,4%	-2,1%
Recherche-développement scientifique	-0,5%	-1,2%	-1,6%	-1,0%
Ensemble associatif	1,1%	0,6%	0,4%	-0,9%

Sources : ACOSS-URSSAF et MSA – Traitement R&S. Lecture : En trois années (2008-2011), l'évolution annuelle moyenne des effectifs salariés de l'enseignement associatif a été de 0,9%. Entre 2011 et 2014, elle a été de 0,4%, puis de 1,0% entre 2014 et 2017 et enfin de 0,2% entre 2017 et 2018. Note : Au cours d'une période triennale, l'évolution moyenne annuelle peut masquer certaines différences assez importantes.

L'ensemble du secteur associatif a bénéficié d'un effet retard, par rapport à la crise financière de 2008. Seuls cinq domaines d'activité ont fait exception et connu une baisse de leurs effectifs salariés, dès l'année 2008, dans la mesure où ils sont directement exposés aux aléas économiques : les activités liées à l'emploi, les domaines de l'hébergement, de la restauration, des voyages et de la recherche.

Au cours de la période 2011-2014, l'effet retard de la crise de 2008 s'est nettement fait sentir : la croissance annuelle générale est passée de 1,1% à 0,6%. Plusieurs secteurs ont en effet connu un ralentissement de leur croissance, même si leur évolution restait positive. Les domaines de l'hébergement, de la restauration, des voyages et de la recherche ont continué à reculer, comme au cours de la période précédente. Trois autres secteurs les ont rejoints : les activités liées à la santé (- 0,3%), l'aide à domicile (- 1,7%) et la culture (- 0,4%).

La période 2014-2017 présente une évolution moyenne annuelle limitée de 0,4%. Les secteurs de l'enseignement, de la santé, et des activités récréatives et de loisirs se sont redressés. Inversement, les activités liées à l'emploi et surtout le secteur culturel ont enregistré un net recul.

Entre 2017 et 2018, autour d'une évolution moyenne de - 0,9% pour l'ensemble associatif, seuls l'enseignement et la santé tirent leur épingle du jeu. Il n'en est pas de même pour l'hébergement médico-social, le secteur social sans hébergement, le secteur sportif, ainsi que les activités récréatives et de loisirs, pour la première fois en recul. Si le secteur de l'aide à domicile voit sa régression diminuer un peu, il n'en est pas de même pour les activités culturelles associatives, dont la situation s'aggrave très nettement.

En complément, et concernant le nombre d'établissements employeurs, il a diminué de 1 150 dans le secteur du sport, de 380 dans l'enseignement, de 360 dans le secteur de la culture et d'une centaine dans l'aide à domicile. La plus grande part des diminutions appartient au secteur des associations « *non classées ailleurs* » (près de 1 900).

7 - RESISTANCE ET RENOUVELLEMENT REGULIER DES EMPLOYEURS

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 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.

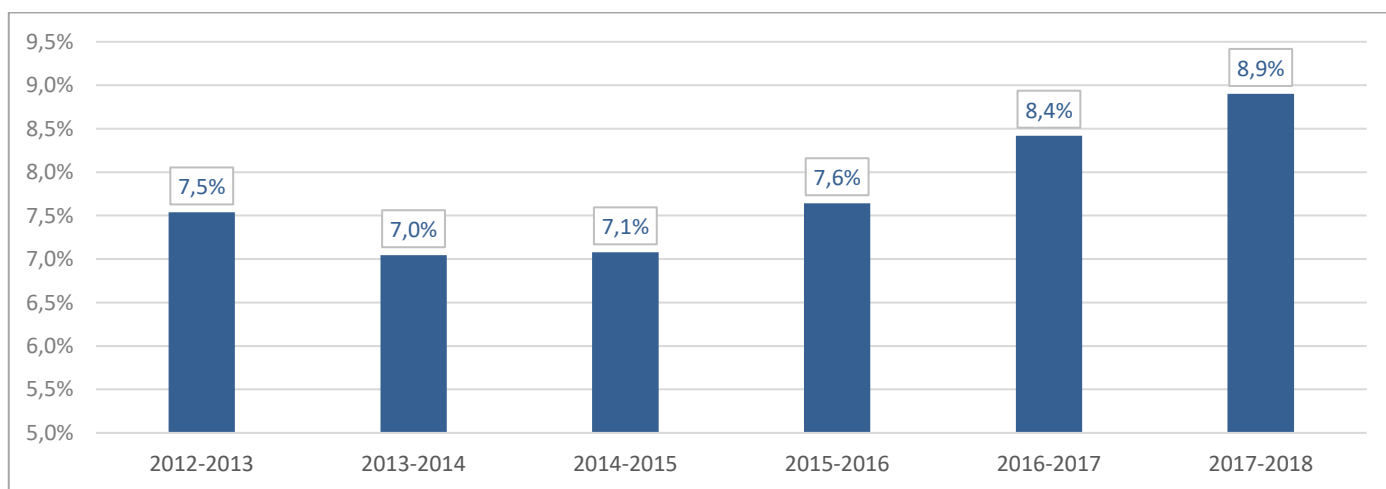
La comparaison des listes d'employeurs, d'une année sur l'autre, permet trois types de résultats :

- d'abord ceux qui ont disparu, tout au moins en qualité d'employeurs (graphiques 4 et 5),
- ensuite, parmi ceux qui ont « résisté », ceux qui sont restés dans la même strate de salariés, ceux qui ont progressé ou régressé (tableaux 5 et 6),
- enfin, pour une année donnée, la répartition entre ceux qui ont résisté d'une année sur l'autre, ceux qui étaient employeurs lors d'une année antérieure et qui le redeviennent (nous les appellerons les « résurgents »), et les nouveaux employeurs (tableau 8).

A – APPROCHE GENERALE

Ce premier repère correspond aux employeurs associatifs qui ont disparu d'une année sur l'autre. Au cours d'une année donnée, cette proportion de « *disparitions* » figure dans le graphique suivant.

Graphique 6 : Taux de disparition d'une année sur l'autre



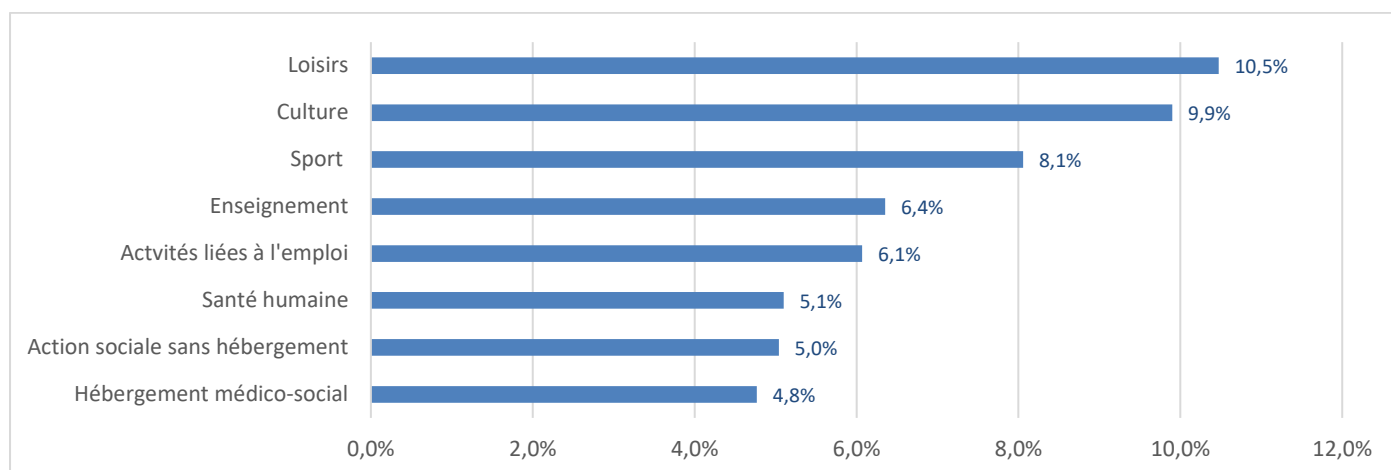
Source : ACOSS-URSSAF – Traitement R&S. Lecture : 7,5% des associations employeurs en 2012 ne figurent plus en tant que telles, en 2013, dans les bases de données.

Ce taux de disparition augmente significativement depuis 2016. Entre 2017 et 2018, la disparition, parfois momentanée comme on le verra plus loin, s'élève à plus de 12 700 associations, en qualité d'employeurs.

Ce taux varie très fortement selon la taille des associations : en moyenne de 8,9% en 2018, il était de près de 13% parmi les employeurs de moins de trois salariés (12,2% en 2017), cette proportion chutant à moins de 3%, au sein des associations comportant entre trois et cinq salariés.

Il varie aussi, assez nettement, selon les secteurs d'activité. Le graphique suivant présente ce bilan, observé entre l'année 2017 et l'année 2018.

Graphique 7 : Taux de disparition, entre l'année 2017 et l'année 2018, selon les secteurs



Source : ACOSS-URSSAF – Traitement R&S. Lecture : 10,5% des associations de loisirs, présentes en 2017 ne se retrouvent pas, en qualité d'employeurs, au titre de l'année 2018. Cette proportion est à son minimum (4,8%) dans l'hébergement médico-social.

Certes, ces différences sont en corrélation avec la taille des employeurs. C'est ainsi que les trois secteurs du domaine sanitaire et social, comportant une large proportion d'associations importantes, présentent le taux de disparition le plus faible. Mais la lecture de ce graphique montre aussi, pour trois secteurs dont la taille des employeurs est assez faible et comparable, des différences entre les loisirs (10,5%), la culture (9,9%) et le sport (8,1%). Cette fragilité mérite l'attention des pouvoirs publics et des structures en charge de l'accompagnement des associations.

B – LES EVOLUTIONS AU SEIN DES ASSOCIATIONS

La coopération entretenue depuis de nombreuses années avec la direction des statistiques, des études et de la prévision de l'ACOSS-URSSAF permet d'aller un peu plus 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 de ceux qui évoluent vers une strate inférieure.

Tableau 8 – 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	Total
2012-2013	5,8%	87,9%	6,3%	100%
2013-2014	5,4%	87,9%	6,8%	100%
2014-2015	5,8%	87,9%	6,3%	100%
2015-2016	6,1%	87,1%	6,8%	100%
2016-2017	6,7%	86,9%	6,3%	100%
2017-2018	5,8%	89,3%	4,9%	100%

Sources : ACOSS-URSSAF – Traitement R&S. Lecture : Sur 100% des employeurs associatifs présents en 2012 et 2013, 87,9% n'ont pas changé de strate d'effectifs salariés ; 5,8% figuraient en 2013 dans une strate inférieure à celle de 2012, et 6,3% figuraient dans une strate supérieure.

Après une année 2017 préoccupante, caractérisée par une augmentation de la proportion d'employeurs ayant évolué vers une strate inférieure (6,7%) et une plus faible proportion de ceux qui ont évolué vers une strate supérieure (6,3%), l'année 2018 est marquée par une plus grande stabilité : près de 90% des associations sont demeurées dans une même strate.

Cette observation, prolongée strate par strate, montre des résultats très utiles pour les acteurs du secteur associatif : elle porte sur plus de 130 000 « entreprises associatives » (SIREN), présentes en 2017 et en 2018.

Tableau 9 – Mouvements des employeurs associatifs, entre 2017 et 2018

Strates de salariés	Ont évolué vers une strate inférieure	Proportion d'employeurs n'ayant pas changé de strate d'effectifs	Ont évolué vers une strate supérieure	Total
Moins de 3 salariés	-	96,3%	3,7%	100%
3-5 salariés	19,9%	71,8%	8,4%	100%
6-9 salariés	19,1%	70,8%	10,1%	100%
10-19 salariés	11,4%	82,7%	6,0%	100%
20-49 salariés	7,8%	88,9%	3,3%	100%
50-99 salariés	7,0%	89,4%	3,5%	100%
100 salariés et plus	3,5%	96,4%	-	100%

Sources : ACOSS-URSSAF – Traitement R&S. Lecture : Sur 100% des employeurs associatifs présents en 2017, dans la strate des moins de trois salariés, 96,3% se trouvaient présents dans la même strate, en 2018, et 3,7% ont évolué vers une strate supérieure.

Les petits employeurs de moins de trois salariés, présents en 2017, ont atteint ou franchi le seuil de trois salariés, dans une proportion de 3,7%, en 2018. C'est nettement moins qu'en 2017 (5,1%).

Pour les autres strates, la proportion des employeurs ayant moins de salariés en 2018, par rapport à l'année 2017, est toujours supérieure à celle des associations ayant gagné des salariés. Ceci peut même varier du simple au double, notamment pour les associations qui ont entre 3 et 5 salariés.

Au-delà du tableau, on constate que les associations petites et moyennes ont davantage souffert en 2018, notamment avec un nombre de salariés à la baisse qui les entraîne plus souvent à basculer vers des strates de salariés inférieures, et moins souvent vers des strates supérieures. Et ceci s'ajoute, pour ces associations, à un taux de disparition, plus élevé en 2018, en qualité d'employeurs.

C – L'ENSEMBLE DES MOUVEMENTS : TROIS EXEMPLES SIGNIFICATIFS

Si de nombreuses associations disparaissent chaque année en qualité d'employeurs, d'autres apparaissent, selon deux catégories que nous sommes en mesure de différencier : celles qui ont été employeurs, lors d'une période antérieure, sous réserve qu'elle soit postérieure à 1997 et celles qui apparaissent pour la première fois.

Le tableau suivant présente, ainsi, pour chaque année, la proportion des employeurs associatifs présents d'une année sur l'autre que nous appelons ici les « résistants », la proportion des employeurs réapparaissant après une période d'absence, et que nous nommerons les « résurgents », et bien sûr les nouveaux employeurs.

Trois secteurs d'activités ont été retenus en complément de l'ensemble associatif. Ils l'ont été en raison de la présence de nombreux employeurs de petite taille, car ces mouvements affectent essentiellement ces associations de moins de trois salariés, qu'elles fassent l'objet d'une résurgence ou d'une apparition en qualité de nouveaux employeurs. Il s'agit des secteurs de l'enseignement, du sport et de la culture.

Tableau 10 : Ventilation des entreprises associatives, présentes en 2018

Secteurs d'activité	Résistants	Résurgents	Nouveaux employeurs	Ensemble
Enseignement	95,5%	0,8%	3,7%	100,0%
Sport	95,5%	1,7%	2,8%	100,0%
Culture	91,5%	2,3%	6,3%	100,0%
Ensemble associatif	94,3%	1,5%	4,2%	100,0%

Source : ACOSS-URSSAF – Traitement R&S. Lecture : En 2018, dans l'enseignement, l'ensemble des employeurs associatifs présents se répartissaient entre 95,5% d'employeurs déjà présents en 2017, dénommés « résistants », 0,8% d'employeurs non présents en 2017, mais présents au cours d'une période antérieure, et 3,7% d'associations apparaissant pour la première fois en qualité d'employeurs.

Les secteurs de l'enseignement et du sport présentent, en 2018, une assez forte proportion d'employeurs déjà présents en 2017. L'enseignement se distingue du sport par une très faible proportion de « résurgents », et par une

plus forte proportion de nouveaux employeurs. De son côté, le secteur culturel présente un « *turn-over* » assez important : la proportion de « *résistants* » est assez faible, au profit de résurgents plus nombreux, correspondant à des associations qui peuvent disposer de salariés, en fonction de l'actualité de chacune des années (festivals tous les deux ou trois ans, par exemple...), et au profit de nouveaux employeurs plus nombreux, dont certains ne résisteront pas forcément d'une année sur l'autre.

D – DES ÉVOLUTIONS SENSIBLEMENT DIFFÉRENTES, EN TERMES D'EFFECTIFS

Comme nous l'avons vu, les mouvements de salariés et les changements de strates sont particulièrement importants parmi les associations allant jusqu'à cinq salariés. Ce sont donc les deux strates correspondantes qui ont été choisies, pour observer leurs mouvements, entre 2017 et 2018, respectivement dans les trois secteurs pris en compte.

Tableau 11 – Mouvements annuels des employeurs associatifs

Secteurs d'activité	Strates de salariés	Ont évolué vers une strate inférieure	Proportion d'employeurs n'ayant pas changé de strate d'effectifs	Ont évolué vers une strate supérieure	Total
Enseignement	< 3 salariés		94,1%	5,9%	100,0%
	3-5 salariés	13,8%	78,2%	8,0%	100,0%
Sport	< 3 salariés		97,0%	3,0%	100,0%
	3-5 salariés	19,8%	73,5%	6,7%	100,0%
Culture	< 3 salariés		97,6%	2,4%	100,0%
	3-5 salariés	38,5%	55,5%	6,0%	100,0%

Sources : ACOSS-URSSAF – Traitement R&S. Lecture : Sur 100% des employeurs associatifs présents en 2017, dans la strate des moins de trois salariés, pour l'enseignement, 94,1% se trouvaient présents dans la même strate, en 2018, et 5,9% ont évolué vers une strate supérieure. Sur 100% des employeurs de l'enseignement, présents dans la strate des 3-5 salariés en 2017, 78,2% se trouvaient dans cette même strate en 2018, 13,8% disposaient de moins de 3 salariés en 2018, et 8% dépassaient le seuil de 5 salariés en 2018.

Parmi les plus petits employeurs, disposant de moins de 3 salariés en 2017, l'enseignement présente une proportion plus élevée de ceux qui ont évolué vers une strate supérieure : 5,9%, contre 2,4% dans la culture.

Parmi les employeurs disposant de 3 à 5 salariés en 2017, l'évolution vers une strate supérieure est également plus élevée dans l'enseignement : 8%, contre 6,7% dans le sport et 6% dans la culture.

Enfin, et surtout, une forte proportion de ces mêmes employeurs disposant de 3 à 5 salariés en 2017, se trouve en 2018 dans la strate inférieure (moins de 3 salariés) : près de 14% dans l'enseignement, près de 20% dans le sport, 38,5% dans la culture.

8 – LE RENOUVELLEMENT DES SALARIES

L'observation des « *Déclarations préalables à l'embauche* » (DPAE), permet d'avoir une idée du flux entrant des salariés. Trois types différents de contrats sont proposés à l'embauche : les contrats courts, de moins d'un mois, les contrats à durée déterminée (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 ou à des événements ponctuels, est passée d'une proportion de 65% en 2001, à près de 85% en 2018²². Elle est certes importante, mais elle est également majoritaire dans l'ensemble du secteur privé, passant de 48%, en 2001, à 69% en 2018. La différence était ainsi de 17 points en 2001, et elle s'est très légèrement réduite au fil des années, puisqu'elle était de 16 points en 2018.

²² Autour de cette moyenne générale de 84%, les différences sont très importantes, depuis une proportion bien inférieure dans le secteur du sport (48%), jusqu'à la proportion record, de 97% dans la culture.

Précisions méthodologiques

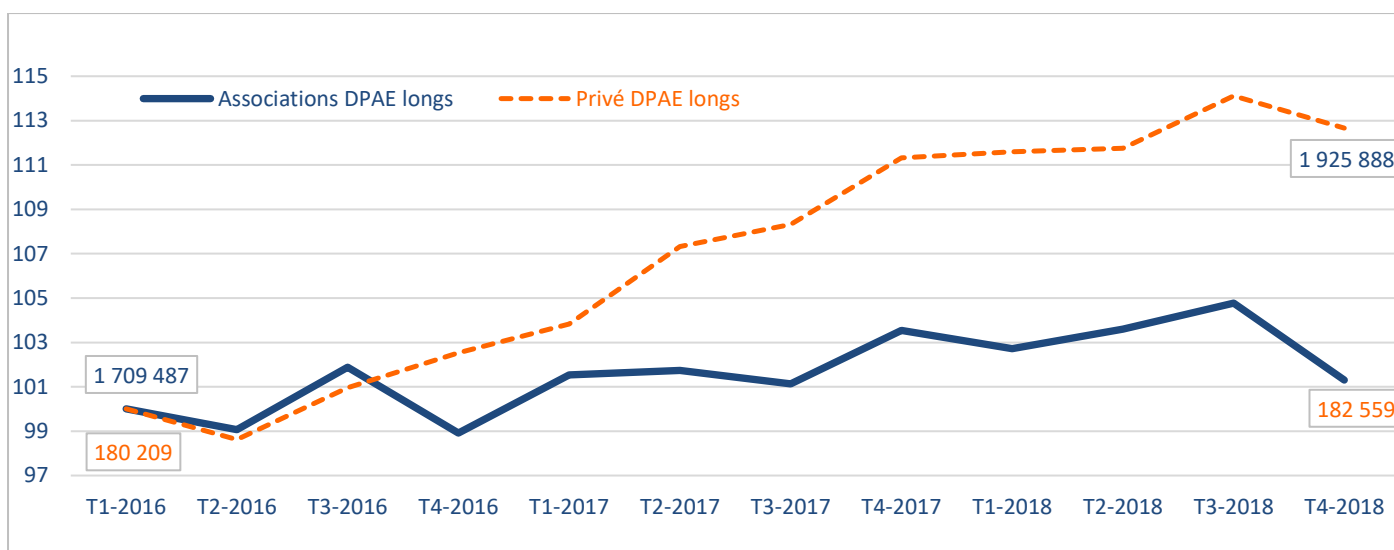
La suite du développement porte exclusivement sur les contrats de plus d'un mois, comportant les CDD de plus d'un mois, nommés *CDD longs* et les CDI. L'analyse des déclarations préalables à l'embauche permet de suivre l'évolution du nombre et de la qualité des contrats de travail signés, au fil des trimestres.

La période prise en compte va du début de l'année 2016²³ à la fin de l'année 2018. Deux indicateurs complémentaires ont permis de présenter ces résultats en mouvement, portant sur le flux général de ces contrats de plus d'un mois, d'une part, et sur la part que représentent parmi eux les contrats à durée indéterminée, d'autre part.

A – L'ÉVOLUTION DU NOMBRE DE CONTRATS DE PLUS D'UN MOIS

Au sein du secteur associatif, le nombre de contrats de plus d'un mois est passé de 180 200, environ au cours du premier trimestre 2016, à un peu moins de 182 600 au cours du dernier trimestre 2018. On peut constater sur le graphique suivant qu'au cours de la même période, la croissance du secteur privé a été plus rapide.

Graphique 8 – Évolution du nombre de contrats de plus d'un mois (en base 100 au 1^{er} trimestre 2016)



Source : ACOSS-URSSAF. Données corrigées des variations saisonnières et des jours ouvrables. Traitement R & S.

Pour le secteur privé, le nombre de contrats de plus d'un mois est en constante augmentation sauf lors du 2^{ème} trimestre 2016 et du 4^{ème} trimestre 2018. Le secteur associatif, en revanche, alterne entre trimestres de progression et trimestres de régression, notamment, et de façon assez nette, au cours du dernier trimestre 2018.

A compter du dernier trimestre 2017, on observe une évolution comparable, trimestre après trimestre, entre le secteur associatif et l'ensemble du secteur privé.²⁴

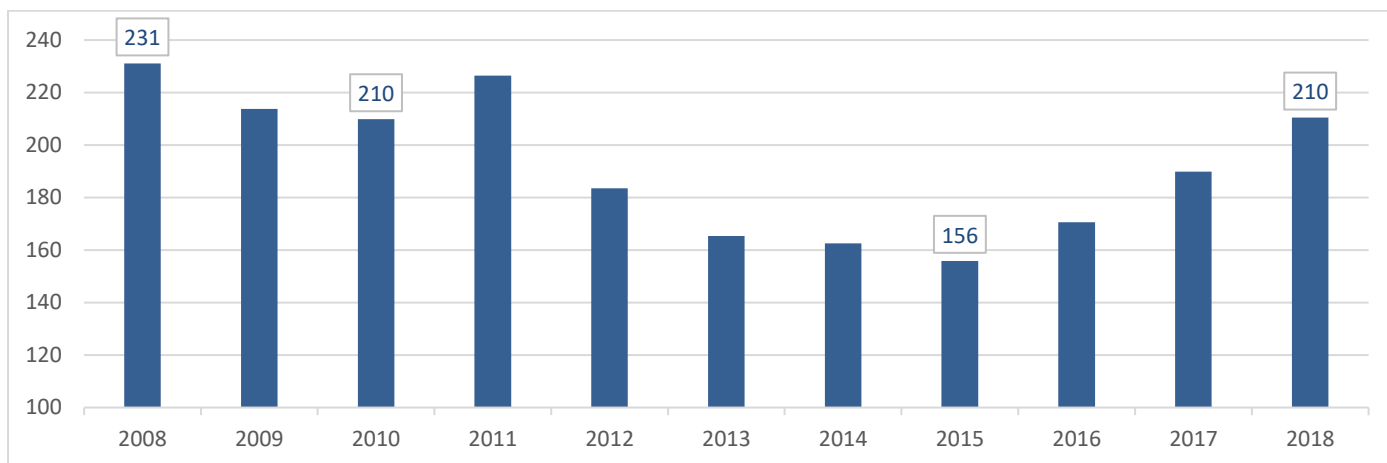
²³ Le suivi sur une longue durée montre que les courbes se coupent au début de l'année 2016, ce qui donne un repère pertinent concernant la période récente.

²⁴ Précisons que les premières tendances observées en 2019, semblent confirmer cette alternance de hausses (au 1^{er} trimestre) et de baisses (au 2^{ème} trimestre), tant pour le secteur associatif que pour l'ensemble du secteur privé.

B – DES CONTRATS A DUREE INDETERMINEE EN PROGRESSION

Pour cette présentation, il est essentiel d'observer d'abord l'évolution du nombre de contrats à durée indéterminée qui ont été proposés par les associations, au cours des années écoulées.

Graphique 9 – Évolution du nombre de CDI proposés par les associations (en milliers)



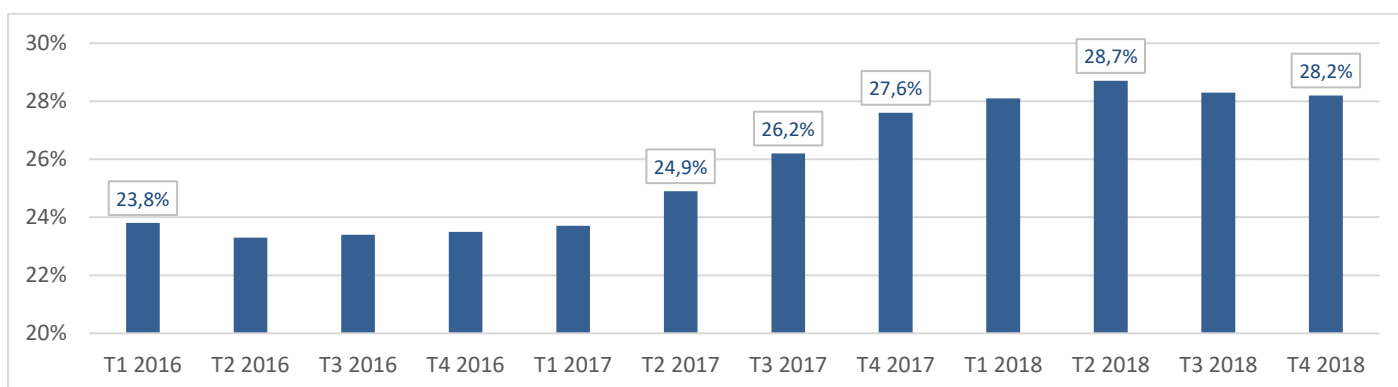
Source : ACOSS-URSSAF – Traitement R & S.

Contrairement aux autres repères présentés plus haut, on ne retrouve pas ici l'effet retard, lié à la crise économique et financière de 2008. En effet, l'actualité a marqué les esprits, de telle manière que cela a conduit les responsables associatifs à la prudence. Pour autant, et peut-être au regard des besoins, notamment pour le remplacement des salariés terminant leur vie active, l'année 2011 a marqué une certaine reprise.

Est-ce ensuite l'accompagnement de cet effet retard que l'on a constaté, toujours est-il que les années 2012 à 2015 ont marqué une très sévère décreue du nombre de contrats à durée indéterminée. La reprise que l'on constate, à partir de l'année 2016, a permis, d'une manière somme toute assez rapide, de retrouver, en 2018 le niveau de 2010.

Dans une deuxième partie, dès lors que les salariés peuvent être recrutés au moyen d'un contrat à durée déterminée long ou au moyen d'un CDI, il est utile d'observer la part que représentent ces derniers, parmi les contrats de plus d'un mois. Au regard du graphique précédent, montrant ce nouvel élan, à compter de l'année 2016, il semble opportun de s'intéresser à cette dernière période, et ce d'une manière assez fine, au fil des trimestres. C'est l'objet du graphique suivant.

Graphique 10 – Évolution de la proportion des CDI, parmi les contrats de plus d'un mois



Source : ACOSS-URSSAF – Traitement R & S.

Clairement, la croissance sur trois années consécutives du nombre des CDI, se confirme dans la proportion qu'ils ont représentée, parmi les contrats longs : en 2016, 23,5% en moyenne, en 2017, 25,6% en moyenne, avec une accélération au fil des quatre trimestres, et en 2018, 28,3%, mais cette fois plutôt en plateau.²⁵

²⁵ Le suivi conjoncturel que nous effectuons nous permet d'indiquer que la barre des 29% a été franchie au 1^{er} trimestre 2019.

C - REPARTITION DES CONTRATS PROPOSES EN 2018

Il est rappelé ici que cette présentation se limite aux contrats de plus d'un mois : au cours de l'année 2018, les associations ont formulé le souhait de recruter un peu plus de 536 000 salariés en contrat à durée déterminée de plus d'un mois, et environ 210 500 personnes en contrat à durée indéterminée. Il est utile d'étudier ces deux types de contrats, selon trois critères complémentaires : le genre et l'âge des personnes auxquelles ils ont été proposés, et le secteur d'activité concerné.

Ce premier tableau montre comment les contrats se répartissent, à la fois en fonction de la tranche d'âge des personnes concernées, et selon que l'on se situe dans le secteur associatif ou dans le secteur privé, hors associations. Ces données ont très peu changé depuis l'année 2015, observée en référence.

Tableau 12 – Ventilation des contrats, selon l'âge, dans le secteur associatif et le secteur privé, hors associations

Année 2018	Associations		Secteur privé hors associations	
	CDD longs	CDI	CDD longs	CDI
Moins de 24 ans	22%	16%	37%	24%
25-39 ans	38%	45%	36%	46%
40-55 ans	28%	30%	20%	24%
55 ans et plus	12%	9%	7%	6%
Total	100%	100%	100%	100%

Source : ACOSS-URSSAF. Traitement R&S. **Lecture** : En 2018, au sein des associations, les moins de 24 ans se sont vu proposer 22% des contrats longs et 16% des CDI. Dans le secteur privé hors associations, ces proportions ont été respectivement de 37% et de 24%.

Ce rapprochement, entre le secteur associatif et le secteur privé hors associations, montre au moins deux éléments importants, au regard des plus jeunes, d'une part, et au regard des plus de 55 ans, d'autre part.

Concernant les plus jeunes, la proportion des recrutements est plus importante dans le secteur privé, que ce soit au titre des CDD longs (37% contre 22%), ou au niveau des CDI (24% contre 16%).

Concernant les plus de 55 ans, et comme nous l'avons constaté au cours des années précédentes, les associations proposent des CDD longs à des quinquagénaires proportionnellement plus nombreux (12% contre 7%) et il en est de même pour les CDI (9% contre 6%).

Ce deuxième tableau présente la ventilation des contrats proposés, selon le genre, et par comparaison entre le secteur associatif et le secteur privé, hors associations.

Tableau 13 – Ventilation des contrats, selon le genre, dans le secteur associatif et le secteur privé hors associations

Année 2018	Associations			Privé hors associations		
	Proportion des CDD longs	Proportion des CDI	Total	Proportion des CDD longs	Proportion des CDI	Total
Femmes	70%	30%	100%	52%	48%	100%
Hommes	76%	24%	100%	45%	55%	100%
Ensemble	72%	28%	100%	48%	52%	100%

Source : ACOSS-URSSAF. Traitement R&S. **Lecture** : En 2018, les femmes se sont vu proposer 30% des contrats en CDI, contre 24% parmi les hommes, au sein des associations. Dans l'ensemble privé hors associations, ces proportions étaient respectivement de 48% et de 55%, cette fois en faveur des hommes.

Au cours de l'année 2018, 28% des contrats proposés par les associations étaient des CDI, cette proportion s'élevant à 30%, parmi les femmes et à 24% parmi les hommes. On observe le phénomène inverse dans l'ensemble du secteur privé, hors associations, avec une plus forte proportion (55%) au profit des hommes.

D - LES CDI PROPOSÉS, SELON LES SECTEURS D'ACTIVITÉ

Un premier tableau montre comment se répartissent les contrats à durée indéterminée, en fonction des principaux secteurs d'activité, et selon l'âge des personnes auxquelles ils sont proposés.

Tableau 14 – Ventilation des CDI proposés, en fonction de l'âge et du secteur d'activité

Année 2018	Moins de 24 ans	De 25 à 39 ans	De 40 à 55 ans	55 ans et plus	Total
Enseignement	13%	42%	35%	11%	100%
Activités pour la santé humaine	15%	51%	25%	9%	100%
Hébergement médico-social	14%	48%	31%	7%	100%
Action sociale sans hébergement	19%	43%	29%	9%	100%
Activités sportives	21%	43%	26%	9%	100%
Activités liées à l'emploi	18%	45%	29%	8%	100%
Activités récréatives et de loisirs	28%	46%	19%	7%	100%
Activités culturelles	11%	43%	35%	11%	100%
Ensemble associatif	16%	45%	30%	9%	100%

Source : ACOSS-URSSAF. Traitement R&S. **Lecture :** En 2018, 13% des contrats à durée indéterminée ont été proposés à des moins de 24 ans. Cette proportion s'élevait à 21% dans le sport et à 28% dans les activités récréatives, pour une moyenne générale de 16%.

Outre la lecture verticale, qui montre une proportion plus forte, parmi les moins de 24 ans, concernant le sport et les activités récréatives, et parmi les plus de 55 ans, concernant l'enseignement et les activités culturelles, la lecture horizontale permet de caractériser chacun des secteurs présentés.

Ainsi, l'enseignement et la culture ont proposé 46% des CDI à des personnes de plus de 40 ans, pour une moyenne générale de 39%. Inversement, pour une moyenne de 61% de CDI proposés à des moins de 40 ans, dans l'ensemble associatif, la proportion s'élève à 64% dans le sport, à 66% dans la santé humaine et à 74% dans les activités récréatives et de loisirs.

Tableau 15 – Ventilation des CDI proposés, en fonction du genre et du secteur d'activité

Secteurs d'activité	Lecture verticale		Lecture horizontale		Total
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	
Enseignement	9%	11%	65%	35%	100%
Activités pour la santé humaine	9%	5%	80%	20%	100%
Hébergement médico-social	22%	15%	77%	23%	100%
Action sociale sans hébergement	31%	17%	81%	19%	100%
Activités sportives	4%	11%	42%	58%	100%
Activités liées à l'emploi	2%	4%	53%	47%	100%
Activités récréatives et de loisirs	2%	2%	69%	31%	100%
Activités culturelles	3%	12%	39%	61%	100%
Autres activités	19%	22%	NS	NS	NS
Total	100%	100%	69%	31%	100%

Source : ACOSS-URSSAF. Traitement R&S. **Lecture :** En 2018, dans l'enseignement, 9% des contrats à durée indéterminée ont été proposés à des femmes contre 11% à des hommes (lecture verticale). En lecture horizontale, cela représente 65% de ces contrats à durée indéterminée proposés à des femmes, pour 35% à des hommes. **NS** pour non significatif dans les autres activités.

En lecture verticale, on note la proportion de 62% de contrats à durée indéterminée proposés à des femmes, dans les trois secteurs sanitaire et social (37% pour les hommes). C'est ce qui explique, en lecture horizontale, que près de 70% des CDI soient proposés à des femmes, dans l'ensemble associatif.²⁶ Seules les activités sportives et récréatives présentent une situation inverse, au profit des hommes.

²⁶ Dans l'ensemble du secteur privé, hors associations, cette proportion est inverse : 42% des CDI proposés à des femmes et 58% proposés à des hommes.

Le dernier tableau de cette série présente, pour chacun des principaux secteurs d'activité, la ventilation des deux types de contrats longs, en fonction du genre.

Tableau 16 – Proportion des CDD longs et des CDI proposés à des femmes, selon les secteurs d'activité

Secteurs d'activité	Proportion des CDD longs proposés à des femmes	Proportion des CDI proposés à des femmes
Enseignement	59%	65%
Activités pour la santé humaine	81%	80%
Hébergement médico-social	77%	77%
Action sociale sans hébergement	68%	81%
Activités sportives	39%	42%
Activités liées à l'emploi	64%	53%
Activités récréatives	66%	69%
Activités culturelles	54%	39%
Ensemble associatif	62%	70%

Source : ACOSS-URSSAF. Traitement R&S. **Lecture** : En 2018, dans un même secteur d'activité, l'enseignement par exemple, les femmes se sont vu proposer 59% des CDD longs, et 65% des CDI.

La répartition des différents contrats longs proposés à des femmes montre qu'elles sont proportionnellement plus souvent bénéficiaires de CDI (70%) que de CDD longs (62%). Mais ce constat est inversé dans le domaine des activités liées à l'emploi et surtout dans le secteur culturel.

9 - UN ENSEMBLE NON LUCRATIF QUI INTEGRE LES FONDATIONS

Le suivi de l'emploi dans le secteur associatif et dans celui des fondations confirme la porosité assez marquée entre ces deux catégories juridiques. En effet, quelques associations se transforment en fondations au fil des années, ce qui peut un peu troubler 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, mais également leurs modes de fonctionnement, sont très proches. 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 qui réunit 67% des fondations et 80% de leurs effectifs salariés²⁷. 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 employeurs augmente régulièrement, approchant désormais la barre des 1 800 en 2018. Ce sont souvent des établissements importants, le nombre moyen de salariés dépassant la cinquantaine.

Tableau 17 – Présentation des fondations ⁽¹⁾

Années de référence	Établissements	Salariés	Nombre moyen de salariés par établissement
2011	1 335	73 536	55
2012	1 401	76 589	55
2013	1 460	78 823	54
2014	1 544	83 497	54
2015	1 593	87 547	55
2016	1 616	87 979	54
2017	1 670	90 126	54
2018	1 774	92 200	52

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.

²⁷ C'est la raison pour laquelle nos travaux menés dans ce domaine, en coopération avec l'UNIOPSS (Union nationale interfédérale des œuvres et organismes privés non lucratifs sanitaires et sociaux) dans le cadre du Centre de ressources DLA social médico-social et santé, portent sur l'ensemble du secteur non lucratif, comprenant les associations et les fondations.

Entre 2011 et 2018, le nombre total de fondations employeurs a progressé de 33%, soit une hausse de près de 450 établissements. Le nombre de salariés a quant à lui augmenté de 25%, dont 2,3% entre 2017 et 2018. On note également une masse salariale de l'ordre de 2,7 milliards d'euros, en 2018 dans les fondations, soit une augmentation de plus de 4%, en une année.

Au bilan, en 2018, l'emploi privé non lucratif au sein des associations et des fondations, représente plus de 161 000 employeurs, environ 1 930 000 salariés, soit 10% du total des salariés du secteur privé, et une masse salariale de près de 43 milliards d'euros.

Ce nouveau bilan annuel de l'emploi dans les associations est complété par un suivi conjoncturel trimestriel ; par des publications à l'échelle des 17 régions ; et par « Les essentiels de la vie associative » pour chacun des départements, avec le soutien de la direction de la Jeunesse, de l'Éducation populaire et de la Vie associative (ministère de l'Éducation nationale).

Chapitre IV – Le moral des responsables associatifs

Méthodologie

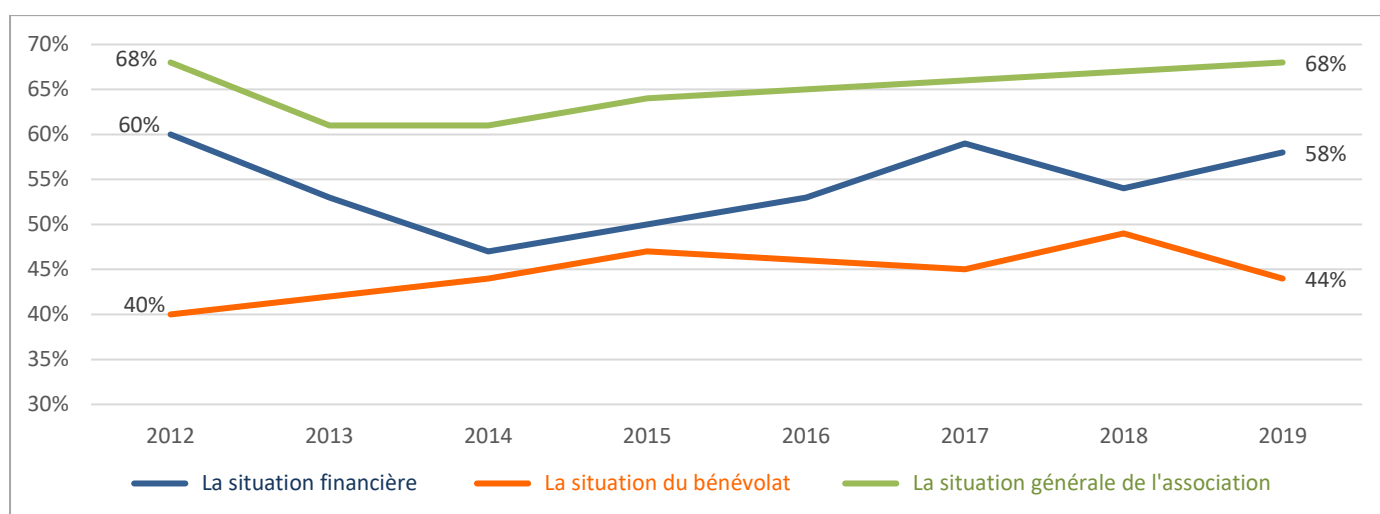
Une vague nationale d'enquête de conjoncture a permis de donner une nouvelle fois la parole aux dirigeants bénévoles sur la façon dont leurs associations ont vécu les premiers mois de l'année 2019, et sur la façon dont ils envisagent la rentrée associative de l'automne 2019. Les questions sont posées 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 nationale, représentative de l'ensemble du territoire, a permis d'interroger 2 595 responsables d'associations, entre le 9 avril et le 28 juin 2019. Les résultats ont été traités selon la méthode des quotas, appliquée aux variables de secteurs d'activité (santé, social, humanitaire, culture, sport, loisirs, éducation populaire, autres activités), de taille de l'association, appréciée selon son budget annuel (moins de 10 000 euros, de 10 à 50 000 euros, de 50 à 75 000 euros, de 75 à 150 000 euros, de 150 à 500 000 euros, plus de 500 000 euros) et le nombre de salariés (sans salarié, 1 ou 2 salariés, 3 à 5 salariés, 6 à 9 salariés, 10 à 19 salariés, 20 à 49 salariés, 50 salariés et plus).

1 – LE BAROMETRE ANNUEL

Sur une période de huit années consécutives, sensiblement à la même période, au printemps, cette enquête permet la constitution d'un baromètre qui montre comment le moral des responsables associatifs a évolué, à partir de ces trois critères portant sur la situation financière, sur celle du bénévolat et sur la situation générale de l'association. Le graphique suivant présente la proportion annuelle des responsables qui jugent respectivement ces trois situations *bonnes ou très bonnes*.

Graphique 11 – La situation des associations, est jugée bonne ou très bonne, au cours des mois écoulés



Source : Enquêtes nationales réalisées par Recherches & Solidarités. **Lecture** : En 2012, 40% des responsables associatifs jugeaient bonne ou très bonne la situation de leur association, au regard du bénévolat (nombre, disponibilité...). Cette proportion était de 60%, au regard de la situation financière et de 68%, pour ce qui concerne la situation générale (actions, missions...).

Ce graphique, établi sur une durée significative de huit années, permet trois constats essentiels :

- La proportion de satisfactions la plus faible concerne la ressource humaine bénévole, et ce de façon constante au fil des années.
- Une symétrie se dessine clairement, entre la situation relative au bénévolat et celle qui concerne les finances : comme si un nouvel élan pour cette dernière, se traduisait systématiquement par un retrait de la première. Et inversement, un effort concernant le bénévolat, lorsque les finances viennent à manquer. On note aussi que le rythme de ces variations s'accélère, passant de deux années (2013-2014 et 2015-2016), à une année entre 2017 et 2019.

- La volonté des responsables associatifs se traduit, chaque année, en 2019 notamment, par une opinion favorable à 68%, concernant la situation générale de l'association, quand la proportion relative aux deux composantes essentielles que sont les finances (58%) et le bénévolat (44%) se situe nettement au-dessous.

Au bilan de ce printemps 2019, la situation générale est jugée positive par une proportion de dirigeants, en légère augmentation régulière depuis 2015.

La situation générale selon les différents critères

Les écarts sont assez faibles, autour de cette moyenne générale pondérée de 68%. On notera toutefois un léger décrochage dans les associations de jeunesse et d'éducation populaire, et une situation plutôt favorable dans le secteur des loisirs.

Des résultats plus favorables, mais une nouvelle alerte en filigrane

Une analyse approfondie de ce bilan nous alertait pour la première fois en 2018 : la proportion des responsables en grande difficulté, avait brutalement chuté de plus de 7% en 2017 (90.000 associations en projection nationale) à moins de 5% en 2018 (65.000 associations en projection nationale). Personne ne pouvait croire que ces associations en souffrance avaient vécu un petit miracle qui les avait fait soudain sortir de cette zone dangereuse. L'hypothèse la plus probable est que nombre d'entre elles n'ont pas survécu : soit environ 25 000.

Le même phénomène se produit en 2019, avec une nouvelle réduction de cette proportion de 5%, enregistrée en 2018 (65.000 associations en projection nationale), à seulement 3% en 2019 (40.000 associations). Soit environ 25 000 nouvelles associations disparues.

Cela semble bien correspondre, depuis deux ans, comme indiqué au chapitre 1, à une très forte augmentation du nombre de disparitions chaque année, jusque-là établi à 30 000 environ. Il serait ainsi passé à près de 60 000, soit assez proche du nombre de créations annuelles. Nous assistons peut-être ainsi, pour la première fois, à une relative stabilisation du nombre des associations, en France, avec un certain équilibre entre les créations et l'ensemble de ces disparitions.²⁸

La situation financière

Après avoir perdu cinq points, en 2018, la proportion des responsables satisfaits de la situation financière regagne quatre points en 2019, à 58%. Cette légère majorité de responsables satisfaits ne doit pas, en creux, faire oublier les 46% qui sont insatisfaits, et surtout les 9% qui considèrent leur situation « *très difficile* » (au-delà du graphique), ce qui représente plus de 125.000 associations en souffrance.

La situation financière selon les différents critères

Par rapport à ce résultat global pondéré de 58% de responsables satisfaits, ceux qui dirigent une très petite association (moins de 50.000 euros de budget annuel, sans salarié) ou une très grande association (plus de 50 salariés) et ceux qui agissent dans le secteur de la santé ou des loisirs sont au-dessus de la moyenne. Inversement, dans les associations de taille moyenne et aussi dans les associations du secteur social ou culturel, et surtout pour ce qui concerne la jeunesse et l'éducation populaire, le taux de satisfaction est nettement plus bas.

La situation au regard du bénévolat

En 2018, les difficultés financières accrues semblaient avoir incité les responsables associatifs à compenser au moyen de la ressource humaine bénévole, en demandant un peu plus à leurs bénévoles, et/ou en intensifiant l'appel à de nouvelles recrues. De ce fait, comme une sorte de rééquilibrage, la proportion des responsables satisfaits sur le plan du bénévolat, avait gagné quatre points, à 49%. Il est possible qu'un effort particulier concernant les moyens financiers, notamment avec la recherche de nouvelles ressources et leur diversification, ait permis l'évolution positive constatée plus haut.

²⁸ C'est ce qui nous conduit à cette démarche consistant à construire une prudente fourchette relative à l'estimation des associations actives, d'une part, et à modérer l'évolution de leur nombre, au cours de ces dernières années.

Comme un effet de balancier qui se vérifie depuis quelques années, la satisfaction concernant le bénévolat perd cinq points en 2019, à 44%. Et près de 11% des dirigeants (au-delà du graphique) estiment que la situation est très difficile, de ce point de vue, remontant significativement par rapport à 2018 (9%). En projection nationale, cela représente plus de 150 000 associations, ainsi en grande difficulté.

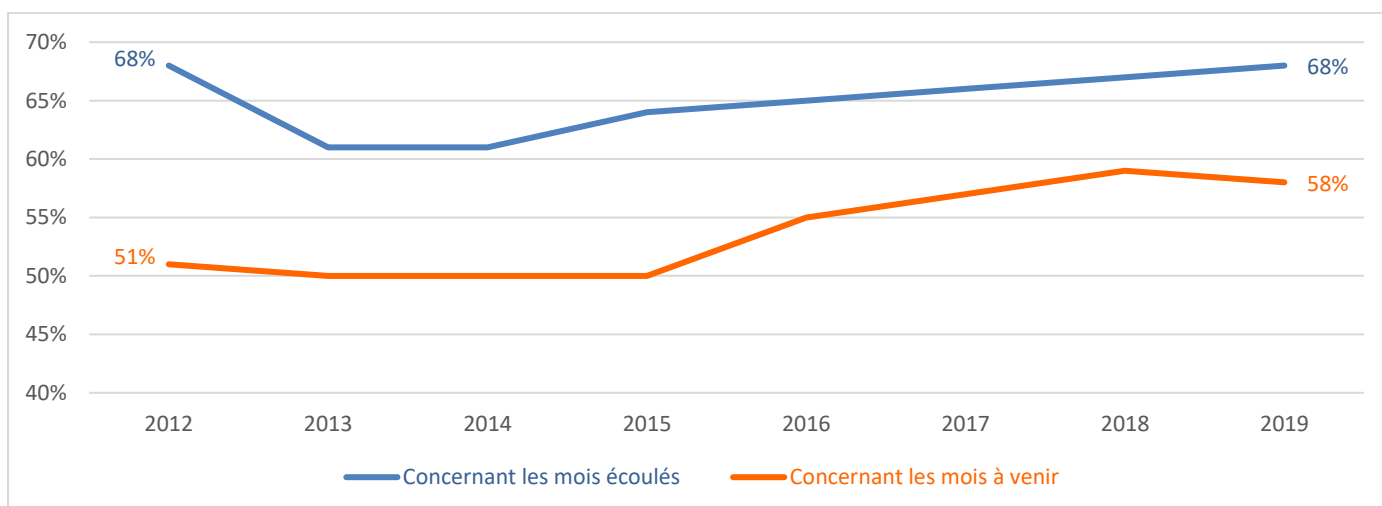
La situation du bénévolat selon les différents critères

On se situe au-dessus de cette proportion moyenne de 44% de situations jugées satisfaisantes, dans les associations comportant entre 6 et 9 salariés et dont le budget annuel dépasse 50.000 euros. C'est également le cas pour les associations du domaine de la culture. Au contraire, les plus petites associations (sans salarié et moins de 10.000 euros de budget annuel), n'ayant que la ressource humaine bénévole pour fonctionner, souffrent davantage. C'est aussi le cas pour les associations humanitaires, et, tout comme les années précédentes, dans le domaine du sport.

2 – PRONOSTICS ET PROJETS 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 ouverte en septembre 2019.

Graphique 12 – Situation générale de l'association jugée bonne ou très bonne et les pronostics



Source : Enquêtes nationales réalisées par Recherches & Solidarités. **Lecture** : En 2012, 68% des responsables associatifs jugeaient la situation de leur association bonne ou très bonne, au regard des derniers mois, ils étaient 51% à l'envisager pour les mois à venir.

En 2015, il y avait un grand écart entre la proportion des responsables ayant une bonne appréciation de la situation de leur association (64%) et celle des dirigeants optimistes pour la rentrée associative suivante (50%). Cet écart s'est certes réduit, entre 2016 et 2018 (huit points), mais il se creuse à nouveau en 2019 (dix points).

La lecture de ce graphique doit se faire à la lumière de l'hypothèse formulée plus haut : la disparition d'un certain nombre d'associations, face à de graves difficultés, renforce mécaniquement le groupe des responsables optimistes : ici deux points de plus, en 2018, à 59%, et sensiblement le même résultat (58%), en 2019. En creux, insistons sur les 42% des responsables inquiets pour l'avenir, et surtout, au-delà du graphique, sur les 4% qui se disent très inquiets : soit plus de 55.000 associations, en projection nationale.

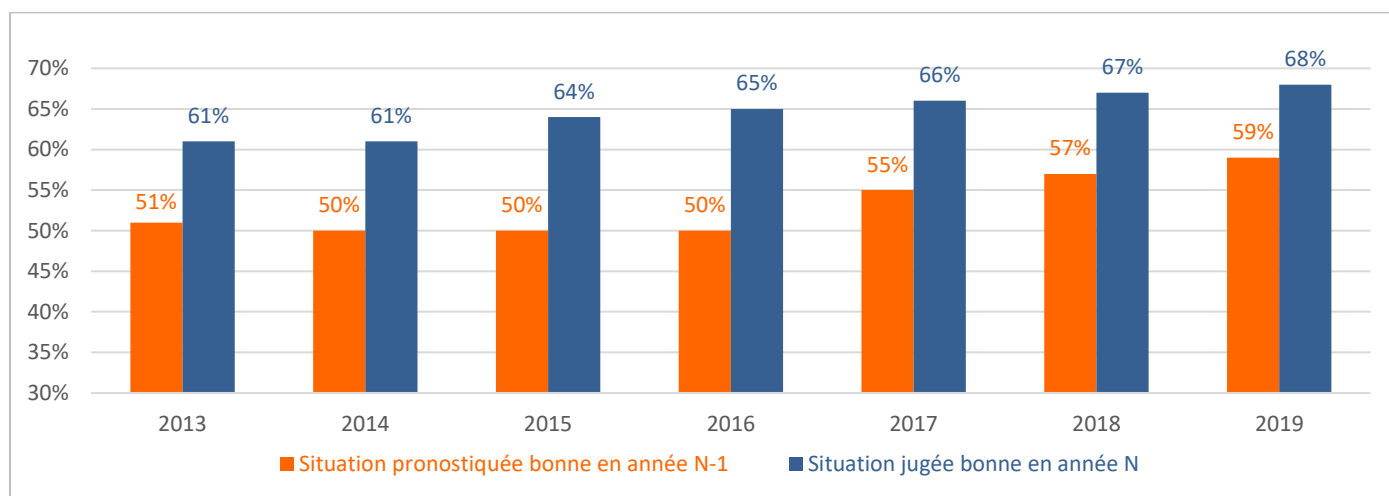
Le pronostic selon les différents critères

A partir de ce résultat global de 58% de réponses positives pour l'avenir, les responsables les plus optimistes se situent dans les associations de taille moyenne (150.000 à 500.000 euros de budget annuel), et aussi dans les secteurs de la culture et des loisirs. Les plus inquiets sont en charge des très grandes associations, et aussi dans les secteurs du sport, de la jeunesse et de l'éducation populaire.

Entre pronostic et réalité

Dès lors que les responsables associatifs indiquent, en année N - 1, le pronostic qu'ils font concernant l'année N, il était tentant de le rapprocher, pour chacune des années concernées, de la réalité perçue l'année suivante. C'est l'objet du graphique suivant.

Graphique 13 – Pronostic en année N - 1 et réalité perçue en année N



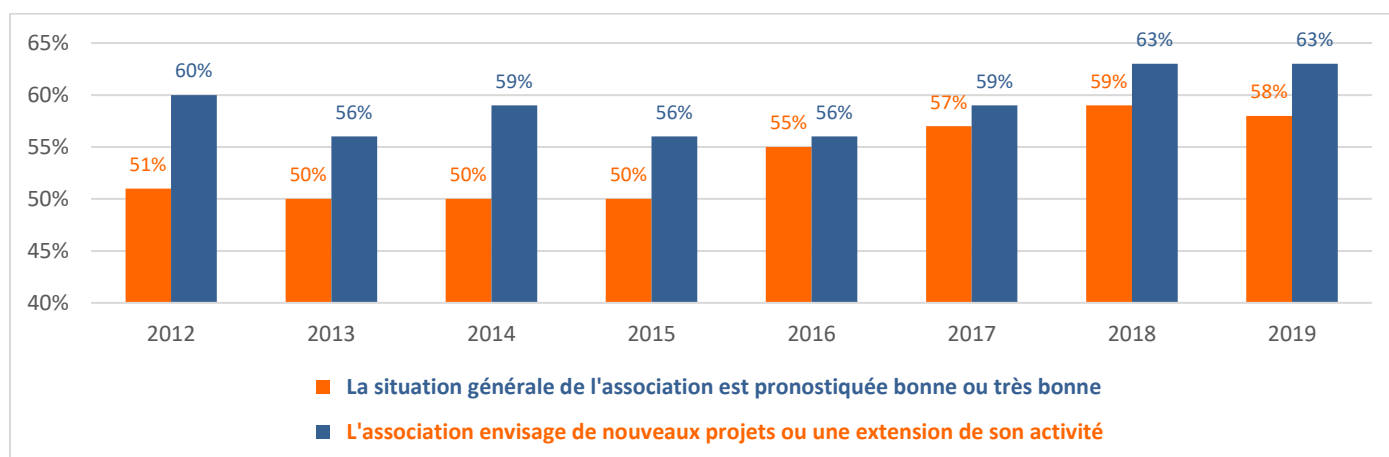
Source : Enquêtes nationales réalisées par Recherches & Solidarités. **Lecture** : Au printemps 2012, 51% des responsables associatifs sont optimistes pour les mois à venir (ils estiment que la situation générale de leur association sera bonne), et en fait, ils sont 61% à avoir une opinion positive, au printemps 2013. Ce pronostic positif était partagé par 59% des responsables en 2018, et le diagnostic positif est partagé par 68% des répondants, en 2019.

Fort heureusement, la prudence des réponses liées aux pronostics conduit à des résultats meilleurs, concernant la réalité perçue l'année suivante. Et il est intéressant de noter que la différence est sensiblement la même entre les deux valeurs, pour l'année 2013 (51% - 61%, soit 10 points) et pour l'année 2019 (59% - 68%, soit 9 points). Pour autant, elle a augmenté de 2013 à 2016, jusqu'à 15 points d'écart, pour redescendre ensuite progressivement. Les années 2015 et 2016 sont celles pour lesquelles la réalité a le plus fortement dépassé les prévisions. Au cours des années 2017 à 2019, le pronostic a été en constante augmentation, et il n'a pas été démenti par une réalité, également en augmentation régulière.

Pronostics et projets

Le graphique suivant permet de rapprocher la proportion des responsables associatifs présentant un pronostic positif, et celle de ceux qui envisagent des projets pour leur association. Ceci à partir de résultats pondérés, mesurés au moyen de questions posées à l'identique depuis huit années.

Graphique 14 – Le pronostic et les projets des responsables associatifs



Source : Enquêtes nationales réalisées par Recherches & Solidarités. **Lecture** : Au printemps 2012, 51% des responsables associatifs pronostiquaient une bonne année 2012-2013 pour leur association et ils étaient 60% à envisager des projets.

Point n'est besoin de présenter un pronostic positif pour envisager des projets, signe évident du volontarisme des responsables associatifs : ceci se vérifie tout particulièrement pour l'année 2014, avec un écart de neuf points entre la proportion des pronostics positifs (50%) et celle des dirigeants envisageant des projets (59%). Mais cet écart s'est ensuite réduit, en 2015 et surtout en 2016 (un seul point), traduisant une certaine prudence. Il s'est ensuite accru, progressivement, jusqu'à représenter cinq points en 2019.

Les projets en 2019

Dès lors qu'ils sont constitutifs de l'ADN associatif, on constate, en 2019, que 63% des dirigeants envisagent des projets pour les prochains mois. Cette proportion est plus élevée depuis deux années et ceci pourrait s'expliquer pour deux raisons complémentaires : d'une part, un effet mécanique lié à la disparition des associations les plus faibles ; d'autre part, et cela ne manque pas d'inquiéter, parce que les associations sont de plus en plus incitées à présenter de nouvelles actions, ne serait-ce que pour conserver les soutiens publics et privés dont elles peuvent bénéficier.

Ceci pose une grave question que nous nous limitons ici à soulever : les associations, déjà tenues de répondre au mieux à l'augmentation des difficultés rencontrées par certains de nos concitoyens, sont-elles condamnées à en faire toujours plus pour subsister. Les appels d'offres et les innombrables « concours » en tous genres les poussent vers une course effrénée pour constituer des dossiers, parfois éloignés de leurs projets associatifs, et souvent en pure perte.

Au regard de ces projets, n'oublions pas, au-delà du graphique, que 5% des dirigeants, vraisemblablement en grande difficulté, envisagent une réduction de l'activité, faute des moyens nécessaires et que 5% ne sont pas en mesure de se prononcer, par manque de visibilité.

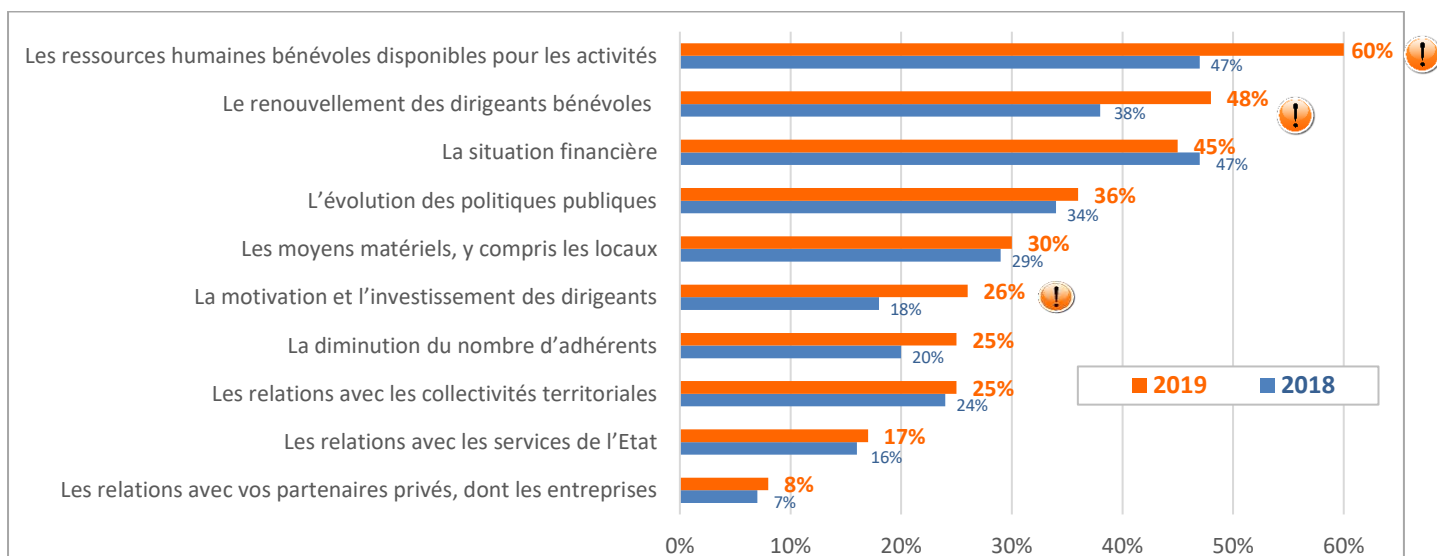
Les projets selon les différents critères

A partir de cette moyenne générale pondérée de 63%, on note une plus grande prudence de la part des responsables d'associations de taille modeste (sans salarié ou bien disposant d'un ou de deux salariés), d'une part, et au sein des clubs sportifs, d'autre part. Inversement, dans les très grandes associations (plus de 50 salariés), la proportion des responsables affichant des projets se situe nettement au-dessus de la moyenne. C'est aussi le cas, dans les associations du domaine social, compte tenu d'une augmentation constante de la demande, et aussi dans le secteur de l'environnement.

3 – LES SUJETS D'INQUIETUDE

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

Graphique 15 – Les principaux sujets d'inquiétude des responsables associatifs



Sources : Enquêtes nationales réalisées par Recherches & Solidarités. Lecture : Les items sont classés par ordre décroissant en 2019.

Un bouleversement significatif est intervenu en 2019, au regard de l'année 2018 : la situation financière qui occupait le premier rang des inquiétudes, à égalité avec les ressources humaines bénévoles, en 2018, se trouve au troisième rang, en 2019, dépassée également par le renouvellement des dirigeants.

Manifestement, les préoccupations des responsables se sont considérablement renforcées, en 2019, sous trois aspects complémentaires concernant le bénévolat : la ressource humaine, réunissant 60% des répondants (47% en 2018), le renouvellement des dirigeants, préoccupant 48% des répondants (38% en 2018), et la motivation et l'investissement de l'équipe dirigeante (26% en 2019 contre 18% en 2018).

L'évolution des politiques publiques est une inquiétude pour 36% des répondants, en légère augmentation en 2019, mais les relations avec les collectivités territoriales, d'une part, et avec les services de l'Etat, d'autre part, se situent nettement au-dessous, et selon une certaine stabilité.

Les principales inquiétudes selon les critères

Au regard des principaux secteurs d'activité, les responsables du secteur social sont plus préoccupés que les autres, par la situation financière, l'évolution des politiques publiques, mais aussi par leurs relations avec les services de l'Etat. Dans le secteur de la santé, les inquiétudes sont aussi nombreuses, mais aucune ne ressort particulièrement. Le domaine de l'environnement se distingue par une plus forte proportion des responsables inquiets par le renouvellement des dirigeants, mais aussi par la baisse du nombre d'adhérents. Dans la culture, ils sont proportionnellement plus nombreux que la moyenne, à se préoccuper des moyens matériels et des relations avec les collectivités territoriales.

Dans deux secteurs, les inquiétudes sont proportionnellement plus nombreuses : dans celui de la jeunesse et de l'éducation populaire, la situation financière et les relations avec les services de l'Etat constituent des inquiétudes davantage partagées que dans les autres domaines. Dans le sport, comme les autres années, les sujets touchant au bénévolat (recrutement, renouvellement et motivation des dirigeants), provoquent des inquiétudes partagées parfois jusqu'au deux tiers des responsables.

Lorsque l'on examine les préoccupations affichées en fonction de la taille de l'association, mesurée par son budget annuel et le nombre de salariés, on constate que les plus petites d'entre elles, voient leurs responsables particulièrement inquiets pour les moyens matériels les ressources humaines bénévoles, la motivation des dirigeants, et aussi par la baisse du nombre des adhérents. Les responsables des associations employeurs de taille moyenne (3 à 9 salariés) sont proportionnellement plus nombreux à souligner leur inquiétude face à une situation financière difficile.



Essentiel pour moi

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

Le modèle mutualiste de la Macif est fondé sur le principe de l'intelligence collective : l'individu est au service du collectif et le collectif au service de l'individu. Sans actionnaires ni capital à rémunérer, le groupe Macif réinvestit ses profits dans l'intérêt commun. Ainsi, ses 5 millions de sociétaires ont le pouvoir d'agir ensemble pour ce qu'ils considèrent essentiel pour eux mais aussi pour une économie plus sociale et solidaire.

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 près de 60 ans cette relation de confiance durable fondée sur l'écoute, l'expertise et la qualité de services.

DES OUTILS NUMÉRIQUES POUR FAVORISER L'ENGAGEMENT CITOYEN

Pour permettre à tous de faire vivre la solidarité dans les territoires, le groupe Macif s'est **s'associé au réseau d'experts Recherches & Solidarités**, acteur reconnu et apprécié dans le secteur pour lancer en mai 2017, Diffuz, une plateforme solidaire 100 % gratuite. Sa vocation ? Donner aux citoyens français le pouvoir d'agir en matière de solidarité en leur proposant une nouvelle forme de bénévolat plus flexible, autour de microdéfis à relever partout en France. Diffuz est une réponse concrète aux attentes des 40 % de Français qui ont envie d'agir. Soutenue par six grandes structures françaises solidaires (les Restos du Cœur, le Samusocial de Paris, le Secours populaire français, Unis-Cité, France Nature Environnement, et Unicef France), cette initiative permet la rencontre entre les citoyens et les associations.



ANNEXES

Annexe 1 : Définition des secteurs d'activités, 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, développement local, promotion de solidarités économiques
Amicales - Entraide	Amicales, groupements affinitaires, groupements d'entraide (hors défense de droits fondamentaux)
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 ; clubs, cercles de réflexion ; logement ; sécurité protection civile ; préservation du patrimoine ; divers.

Annexe 2 : Précisions méthodologiques sur l'emploi

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, peuvent conduire à des révisions annuelles plus importantes au cours de cette phase de montée en charge.

Par ailleurs, des changements méthodologiques sont intervenus depuis le 1er trimestre 2017, notamment dans le cadre d'une harmonisation des concepts avec l'INSEE et la DARES (nouvelle définition du champ du secteur privé, source et périmètre des effectifs intérimaires, méthodologie de dessaisonnalisation des séries, etc.). Ces changements ont conduit à construire une nouvelle série de données pour les années antérieures à 2017. Précisons que cette nouvelle série a également permis de tenir compte de quelques changements de statut juridique intervenus récemment, par exemple quelques associations transformées en fondations ou encore l'Association nationale pour la formation professionnelle des adultes devenue un établissement public industriel et commercial, sous le nom d'Agence nationale pour la formation professionnelle des adultes. **Cette nouvelle série sert de référence pour la présente publication, ces données doivent donc être rapprochées avec prudence, de celles publiées auparavant.**

DEFINITIONS

- **Champ de l'étude**

L'observation des associations employeurs porte sur le groupe, pris dans son ensemble, comportant 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.

- Qu'il s'agisse du régime général ou du régime agricole, **les effectifs salariés** ne sont pas distingués selon qu'ils sont à temps partiel ou à temps complet, selon qu'ils sont à durée déterminée ou indéterminée. Chaque salarié compte pour un dans chacun des établissements employeurs, indépendamment de sa durée de travail. Ne sont pas comptés les salariés sans contrat (stagiaires par exemple).

Les effectifs 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 effectifs 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.

La définition du champ du **secteur privé** correspond à celle retenue dans le cadre du partenariat ACOSS-INSEE-DARES, depuis la diffusion des chiffres du 1^{er} trim. 2017. Il exclut les établissements de catégorie juridique 71 (administration de l'Etat), 72 (collectivité territoriale) ou 73 (établissement public administratif) hors 7321 (association syndicale), 7322 (association foncière urbaine), 7323 (association foncière de remembrement) et 7381 (organisme consulaire), et les caisses nationales de Sécurité sociale. Il exclut également les établissements de la Caisse des dépôts et consignation.

- **La masse salariale totale ou l'assiette déplafonnée** désigne l'ensemble des rémunérations sur lesquelles repose le calcul des cotisations des assurances sociales, des accidents du travail et des allocations familiales, c'est-à-dire le salaire de base auquel s'ajoutent des compléments légaux, conventionnels ou attribués à l'initiative de l'employeur, sous forme de commissions, de primes, de rémunération des heures supplémentaires, de gratifications et d'avantages en nature. Les indemnités de rupture ne sont incluses dans l'assiette déplafonnée qu'à partir d'un seuil pouvant atteindre deux fois le plafond annuel de Sécurité sociale. L'assiette déplafonnée inclut notamment les rémunérations des apprentis et les assiettes de salariés bénéficiant d'exonérations. Elle se distingue de l'assiette « Contribution Sociale Généralisée » (CSG), plus large, qui comprend en outre, des éléments de rémunération non soumis aux cotisations mais à la CSG et à la CRDS tels que l'intéressement et la participation.

Annexe 3 : Questions du baromètre annuel (2008-2018)

I – Comment se sont passés les derniers mois ?

Question 1 – Depuis le début 2018, comment jugez-vous la situation générale de votre association (actions, missions, projets) ? Une seule réponse

- a) Très bonne
- b) Bonne
- c) Difficile
- d) Très difficile

Question 2 – Depuis le début 2018, comment jugez-vous la situation financière de votre association ? Une seule réponse

- a) Très bonne
- b) Bonne
- c) Difficile
- d) Très difficile

Question 3 – Depuis le début 2018, comment jugez-vous la situation de votre association, concernant le bénévolat (nombre, disponibilité, savoir-faire...) ? Une seule réponse

- a) Très bonne
- b) Bonne
- c) Difficile
- d) Très difficile

II – Comment voyez-vous les prochains mois, notamment après l'été 2018 ?

Question 4 – Comment voyez-vous la situation de votre association (actions, missions...) au cours des prochains mois ? Une seule réponse

- a) Très bonne
- b) Bonne
- c) Difficile
- d) Très difficile

Question 5 – Envisagez-vous de nouveaux projets – ou une extension de vos activités actuelles – après l'été ? Une seule réponse

- a) Oui, certainement
- b) Oui, peut-être
- c) Probablement pas
- d) Non
- e) Au contraire, vous envisagez une réduction de vos activités au cours des prochains mois
- f) Vous n'avez pas assez d'éléments pour répondre

Question 6 – Si vous avez des sujets d'inquiétude, lesquels vous semblent les plus importants pour les prochains mois ?

Plusieurs réponses possibles

- a) La situation financière
- b) Les moyens matériels, y compris les locaux
- c) Les ressources humaines bénévoles disponibles pour les activités de l'association
- d) La motivation et l'investissement des membres de l'équipe dirigeante
- e) Le renouvellement des dirigeants bénévoles
- f) La diminution du nombre d'adhérents
- g) Les relations avec les collectivités territoriales
- h) Les relations avec les services de l'Etat
- i) L'évolution des politiques publiques
- j) Les relations avec vos partenaires privés, dont les entreprises