



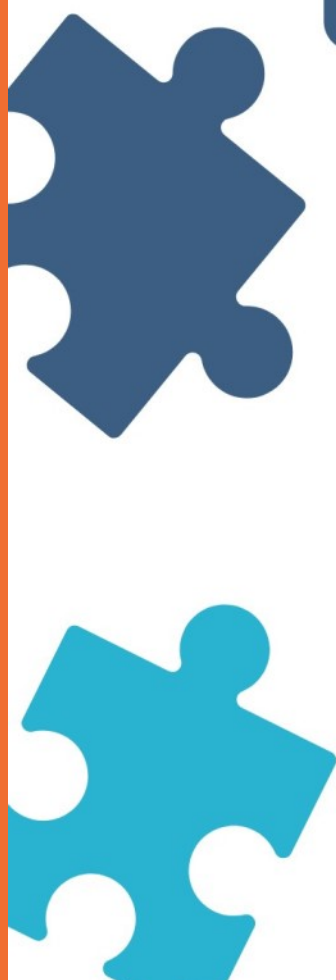
**CENTRE DE
RESSOURCES À LA
VIE ASSOCIATIVE**

**FÉDÉRATION
LOIR-ET-CHER**

la ligue de
l'enseignement

un avenir par l'éducation populaire

ÉTUDE SUR LES ASSOCIATIONS DE LOIR-ET-CHER



Les établissements employeurs

Avec le soutien de :



SOMMAIRE

1

Introduction

Page 4

2

Le profil des
établissements
employeurs

Page 6

3

Le profil de leurs
membres (bénévoles,
salariés et volontaires)

Page 8

4

La vitalité des asso-
ciations employeuses

Page 10

5

Atouts, fragilités et
leviers d'action

Page 12

6

En conclusion

Page 14

INTRODUCTION 1/2

ZOOM SUR LES ÉTABLISSEMENTS EMPLOYEURS

La dimension employeuse que revêt une association la place dans une réalité socio-économique bien différente du reste des associations. Il semblait donc essentiel de faire une analyse spécifique des établissements employeurs, d'autant plus que leur poids dans le secteur associatif (environ 11% des associations actives) a pour effet de rendre peu visibles les résultats qui les concernent dans l'étude globale des associations du département.

DÉFINITION D'UN ÉTABLISSEMENT EMPLOYEUR

Nous allons ici davantage parler d'établissements employeurs que d'associations employeuses. Ils regroupent l'ensemble des établissements principaux et secondaires des associations accueillant des salariés sur le département de Loir-et-Cher. Si les premiers comprennent toutes les associations employeuses basées dans le département, les seconds sont des émanations d'associations basées en Loir-et-Cher ou dans d'autres départements. Leur poids (20% des établissements employeurs et 1/3 de l'emploi associatif) rend leur prise en compte indispensable.

LE RÉPERTOIRE SIRENE

Les établissements employeurs se distinguent les uns des autres par leur numéro Siret. C'est donc sur le répertoire Sirene que nous sommes en capacité de les repérer. Deux extractions ont été faites le 17 juillet 2023 et le 16 février 2024. Elles nous permettent d'avoir de la matière sur les établissements employeurs actifs, respectivement, en 2020 et 2021. Le croisement de ces données avec celles récupérées sur le répertoire national des associations (RNA) nous a permis d'utiliser le classement thématique adopté dans le cadre de l'étude.

LES ESSENTIELS DE LA CRESS CENTRE VAL-DE-LOIRE

Pour une meilleure connaissance des associations employeuses, l'étude s'est aussi appuyée sur les données récoltées auprès de l'URSSAF et de la MSA par la Chambre régionale de l'économie sociale et solidaire du Centre Val-de-Loire et qu'elle publie annuellement dans « L'ESSentiel - département du Loir-et-Cher ». C'est ce qui nous a notamment permis de connaître le nombre d'emplois par secteur d'activités ou par intercommunalité.

L'ESSentiel
Département du Loir-et-Cher



INTRODUCTION 2/2

ZOOM SUR LES ÉTABLISSEMENTS EMPLOYEURS

L'une des difficultés que nous avons rencontrée lors de l'étude des établissements employeurs est que le statut d'une association peut varier d'une année à l'autre. La considère-t-on comme étant employeuse à partir du moment où elle a déjà accueilli un salarié ou uniquement quand elle en accueille un à l'instant présent ? C'est la méthode que nous clarifions ci-dessous.

DÉTERMINER LE NOMBRE D'ÉTABLISSEMENTS EMPLOYEURS

Dans le répertoire Sirene, il est possible de repérer toutes les associations qui ont accueilli au moins un salarié au cours de l'année de référence. Sur l'extraction de juillet 2023, nous avons ces données pour l'année 2020. Sur l'extraction de février 2024, nous avons ces données pour l'année 2021. En comparant ces données avec celles récoltées par la CRESS en 2024 (pour l'année 2020), nous obtenons des résultats très proches.



Nous avons pris comme base de référence les données récoltées pour l'année 2021. Elles ont le défaut d'être un peu datées mais nous permettent de disposer d'un échantillon exhaustif avec 765 établissements employeurs principaux et 176 établissements secondaires.

L'ENQUÊTE AUPRÈS DES ASSOCIATIONS

Sur les 419 structures répondantes, nous retrouvons 118 établissements employeurs, soit 28% du total. Ce ratio est bien supérieur à la moyenne départementale (environ 11%) ce qui nous a conduit à effectuer une pondération lors de l'étude globale. L'étude spécifique des établissements employeurs nous permet de nous en extraire. Nous nous retrouvons ainsi avec un échantillon qui regroupe plus de 10% des établissements employeurs du département. Au regard d'un certain nombre de critères (répartitions géographique et thématique, nombre de salariés par associations, poids du budget des associations, etc.) nous pouvons attester de la bonne représentativité de cet échantillon.

LES RESSOURCES BIBLIOGRAPHIQUES UTILES

L'ouvrage de référence « Le Paysage associatif français » (voir p.8 de la synthèse départementale) différencie systématiquement les associations employeuses des non-employeuses dans l'ensemble des analyses qu'il propose. Il consacre aussi un chapitre entier à la place de l'emploi dans les associations et à leur poids socio-économique dans le secteur privé. Nous pouvons également nous appuyer sur les travaux de Recherches et solidarités qui consacre près de la moitié de ses « Essentiels de la vie associative » à la question de l'emploi associatif.

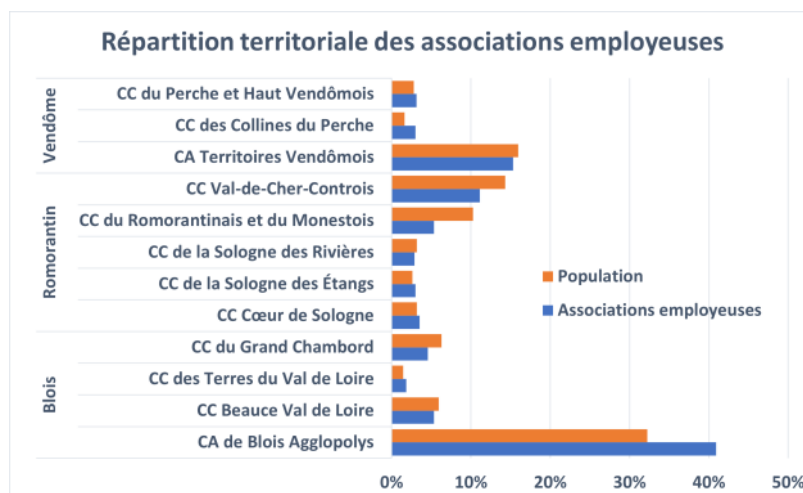
LE PROFIL DES ÉTABLISSEMENTS EMPLOYEURS 1/2

RÉPARTITION PAR SECTEURS GÉOGRAPHIQUES

Il existe environ 950 établissements employeurs dans le Loir-et-Cher portés par environ 800 associations, dont 90% ont leur siège social au sein du département.

UNE RÉPARTITION TERRITORIALE INÉGALE...

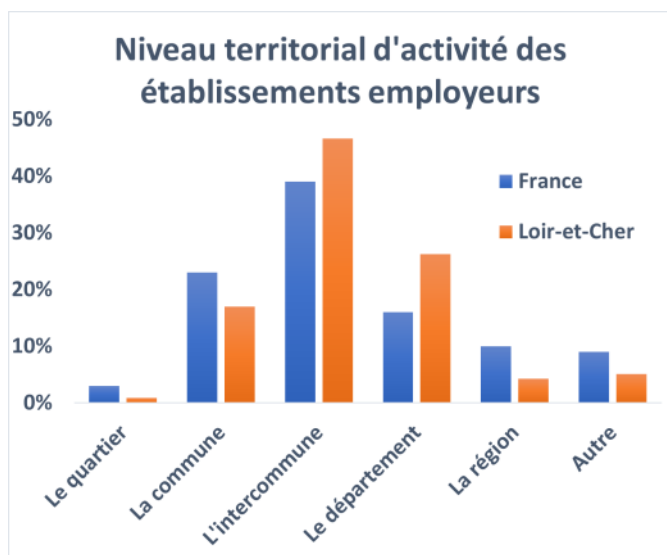
Plus de la moitié des associations employeuses basées dans le Loir-et-Cher ont leur siège social dans l'arrondissement de Blois, dans une proportion bien plus importante que celle des associations actives, profitant du dynamisme d'Agglopolys (voir graphique ci-contre). Leur présence est en revanche plus faible sur l'arrondissement de Romorantin (25% contre 33% des associations actives).



... RENFORCÉE PAR LA PLACE DES ÉTABLISSEMENTS SECONDAIRES

Il existe près de 175 établissements secondaires (20% des établissements employeurs). Si leur grande majorité (plus de 60%) est issue d'associations basées dans le Loir-et-Cher, 20% appartiennent à des associations franciliennes et 12% à des associations des départements voisins (essentiellement dans le Loiret et l'Indre-et-Loire). Près des 2/3 sont implantés dans l'arrondissement de Blois, renforçant sa position centrale dans la dynamique employeuse du département.

... MAIS ATTÉNUÉE PAR LE NIVEAU TERRITORIAL D'ACTIVITÉ



Plus des 3/4 des établissements employeurs agissent à un niveau supra-communal, dans des proportions un peu supérieures à celles observées au niveau national, ce qui s'explique par le caractère rural du département. 1/3 agissent à un niveau au moins départemental. Près de 70% d'entre eux sont basés dans l'arrondissement de Blois. La prise en compte du territoire d'intervention montre donc une répartition territoriale un peu plus équilibrée.

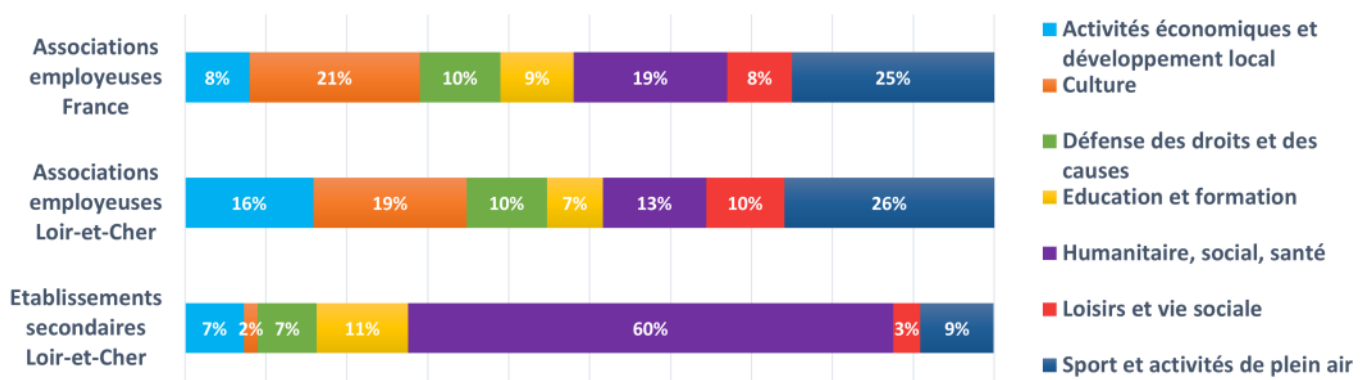
LE PROFIL DES ÉTABLISSEMENTS EMPLOYEURS 1/2

RÉPARTITION PAR SECTEURS D'ACTIVITÉ

Le tissu associatif se caractérise par une forte diversité d'activités (268 répertoriées dans le RNA). En cohérence avec le Paysage associatif français, nous les avons classées en sept thématiques principales et trente-cinq thématiques secondaires.

UNE RÉPARTITION THÉMATIQUE EN TROMPE L'ŒIL

Répartition des associations employeuses par secteur d'activités



Les associations employeuses de Loir-et-Cher sont réparties dans des proportions proches de celles observées au niveau national avec deux secteurs d'activités qui regroupent près de la moitié des structures : « Sports et activités de plein air » et « Culture ». Il s'agit d'une répartition un peu en trompe-l'œil au regard des établissements secondaires (20% des établissements employeurs). Ils sont en effet issus en grande majorité du secteur « Humanitaire, social, santé ».

DEUX SECTEURS D'ACTIVITÉS QUI SE DISTINGUENT

« Activités économiques et développement local »

Il est sur-représenté : L'une des explications tient dans le nombre important de groupements d'employeurs associatifs implantés dans le Loir-et-Cher, notamment dans le secteur agricole. Rapporté à la population du département, leur poids y est en effet trois fois plus important qu'au niveau national.

« Humanitaire, social, santé »

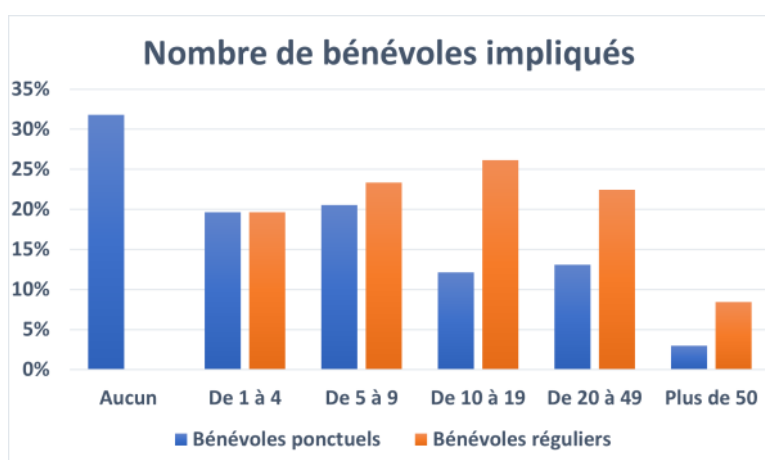
Il est sous-représenté : C'est dû à la morphologie du territoire (préfecture départementale et absence d'aire urbaine d'envergure). Ce déficit est largement compensé par la présence de nombreux établissements secondaires (voir ci-dessus), appartenant en partie aux associations de dimension régionale ou nationale.

LE PROFIL DES MEMBRES ACTIFS 1/2

LES MEMBRES BÉNÉVOLES ET LES VOLONTAIRES

Les associations accueillant des salariés placent les bénévoles qui les gouvernent dans le rôle d'employeur avec toutes les difficultés que cela suppose dans la gestion salariale et des ressources humaines. Et toutes les tensions qui peuvent être générées entre le travail rémunéré et l'engagement bénévole.

LES BÉNÉVOLES AU CŒUR DE LA DYNAMIQUE ASSOCIATIVE

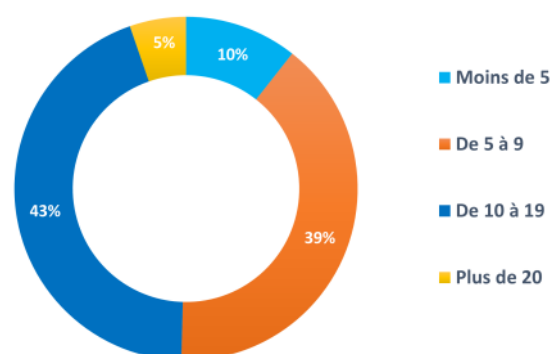


Les établissements employeurs ont davantage recours aux bénévoles ponctuels (les 2/3 contre un peu plus de la moitié pour les associations non-employeuses), ce qui est sans doute facilité par le rôle de coordination que peuvent revêtir certains salariés. C'est aussi ce qui permet l'accueil d'un grand nombre de bénévoles (près de 20% accueillent plus de 50 bénévoles contre 7% des autres associations).

LES BÉNÉVOLES AU CŒUR DE LA GOUVERNANCE

Les instances des associations employeuses sont plus étoffées avec près de la moitié d'entre elles comptant 10 administrateurs ou plus (contre moins d'1/3 dans les non-employeuses). 94% des instances sont mixtes et sont composées d'une majorité de femmes (52% contre 43% dans les non-employeuses), notamment dans le champ de l'action sociale. Enfin, 1/3 des administrateurs ont plus de 65 ans, dans les mêmes proportions que l'ensemble du secteur associatif.

Nombre d'administrateurs par association



LES VOLONTAIRES, UN STATUT À PART

25% des établissements employeurs accueillent en leur sein des volontaires, en grande majorité dans le cadre du service civique (90% d'entre eux). 1/3 des associations sportives et du secteur « Humanitaire, social, santé » utilisent ce dispositif alors qu'elles ne sont que 16% dans le secteur de la « Culture ». Près de 80% des volontaires sont accueillis sur l'arrondissement de Blois, montrant un déséquilibre territorial patent. Les associations accueillent des volontaires avant tout pour promouvoir l'engagement des jeunes, avec une dimension d'insertion sociale pour la majorité d'entre elles.

LE PROFIL DES MEMBRES ACTIFS 1/2

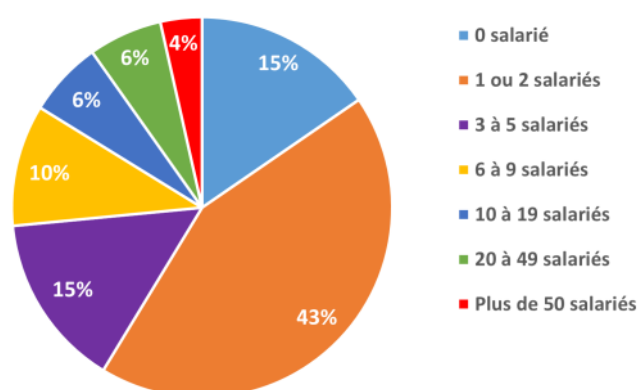
LES MEMBRES SALARIÉS

Il existe entre 9000 et 9500 salariés dans les associations employeuses de Loir-et-Cher pour un total d'environ 7000 emplois en équivalents temps plein. Cela représente près de 11% des emplois du secteur privé, ce qui situe le département au-dessus de la moyenne nationale (9,2%).

UNE MAJORITÉ DE SALARIÉS DANS UNE MINORITÉ DE STRUCTURES

Seules 1/4 des associations accueillent plus de cinq salariés. 15% n'embauchent des salariés que ponctuellement (mention « 0 salarié » sur le graphique). C'est le cas de près de 35% des associations culturelles via l'embauche d'intermittents du spectacle. A l'opposé, les associations du secteur social regroupent plus de la moitié des associations comptant plus de 20 salariés.

Répartition des salariés par tranche d'effectifs

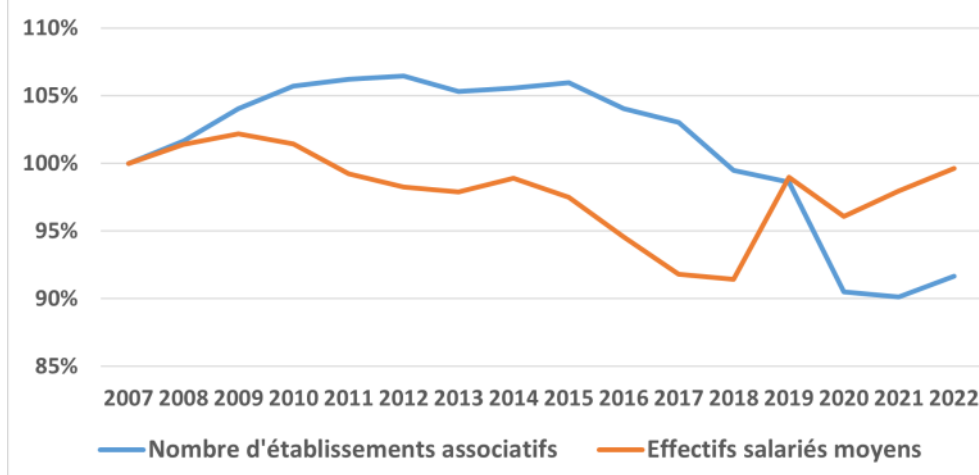


Cela a une incidence sur la répartition de l'emploi salarié par territoire et secteur d'activité. Près de la moitié des emplois se concentrent dans le secteur de l'action sociale (17% des établissements employeurs). En conséquence, Agglopolys, qui accueille la majorité des établissements employeurs de l'action sociale regroupe plus de la moitié des salariés associatifs (contre 43% des établissements employeurs).

UNE TENDANCE À LA CONCENTRATION DES EMPLOIS

Evolution de l'emploi associatif de 2007 à 2022

(avec 2007 comme année de référence en base 100)



Alors qu'entre 2013 et 2018, nous observons une baisse conjointe des établissements employeurs et du nombre d'effectifs salariés, il y a, depuis 2018, une concentration de l'emploi associatif dans moins de structures avec une baisse de 10% des établissements associatifs et une hausse de 9% des effectifs salariés.

LA VITALITÉ DES ASSOCIATIONS EMPLOYEUSES 1/2

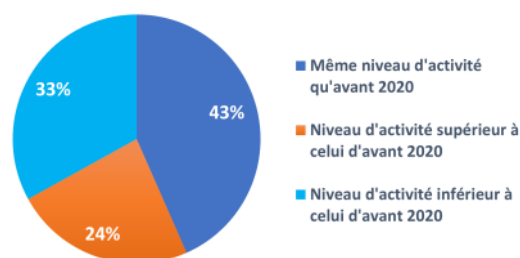
L'IMPACT DE LA CRISE SANITAIRE

La crise sanitaire a eu un impact immédiat sur près de 95% des établissements employeurs du département. Plus d'un an après la fin de cette crise, il était intéressant de sonder les associations sur son impact plus durable.

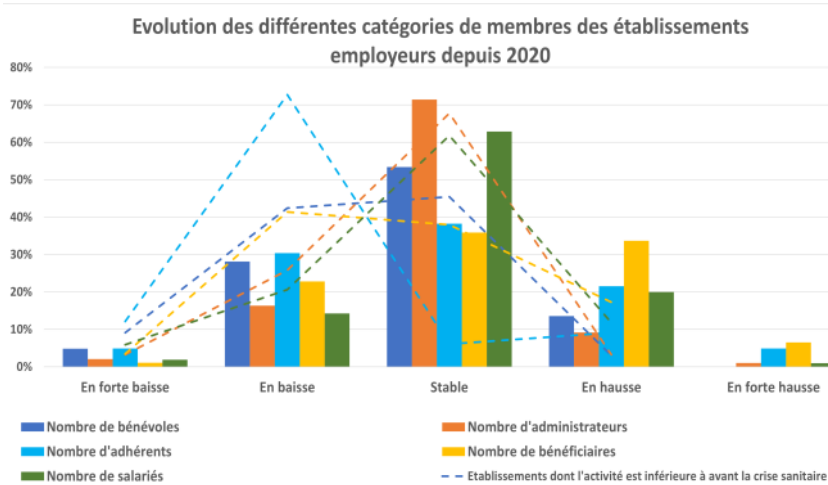
LES EFFETS PERSISTANTS DE LA CRISE SANITAIRE

Si une majorité d'établissements employeurs a pu retrouver son niveau d'activité d'avant la crise sanitaire, près du tiers déplore une baisse durable. Ce chiffre monte même à 46% pour les établissements les plus anciens (plus de 40 ans), ce qui peut indiquer une évolution structurelle du paysage associatif, notamment dans la composition de ses membres (voir ci-dessous).

Quelle activité un an après la crise sanitaire ?



UN INDICATEUR : L'ÉVOLUTION DES MEMBRES



L'effet durable le plus significatif concerne les membres adhérents et bénévoles (1/3 des établissements enregistrent une baisse). Les associations dont l'action est portée vers l'extérieur ont ainsi été moins freinées dans la reprise de leur activité. Signe d'une crise sanitaire et sociale, le nombre de bénéficiaires est plutôt en augmentation, en particulier dans le secteur de l'action sociale.

UNE DYNAMIQUE DES ASSOCIATIONS EMPLOYEUSES DIFFICILE À SAISIR

Les données collectées sur les associations employeuses ne nous permettent pas d'analyser correctement leurs dynamiques de création ou de dissolution. En effet, nous ne connaissons avec certitude que les associations employeuses sur une année N, ce qui nous en donne un portrait incomplet. Il n'est ainsi pas possible de séparer strictement les associations ayant eu, à un moment ou à un autre au cours de leur existence, au moins un salarié et celles qui n'en ont jamais eu. En plus, nous ne serions pas en mesure de dire si l'arrêt de l'activité employeuse est temporaire ou permanent. Dans ces conditions, nous faisons le choix de ne pas en faire une analyse spécifique.

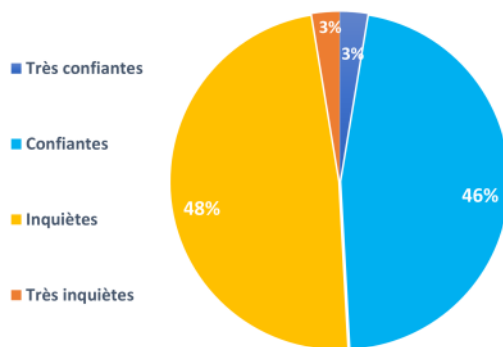
LA VITALITÉ DES ASSOCIATIONS EMPLOYEUSES 2/2

DES PERSPECTIVES CONTRASTÉES

Afin de mieux appréhender le moral des associations, il leur a été demandé de se projeter sur les années à venir. Si l'ensemble des associations sont en majorité confiantes dans l'avenir, ce n'est pas le cas d'associations employeuses très partagées.

DES STRUCTURES GLOBALEMENT MITIGÉES CONCERNANT L'AVENIR

En ce qui concerne l'avenir, les associations sont :

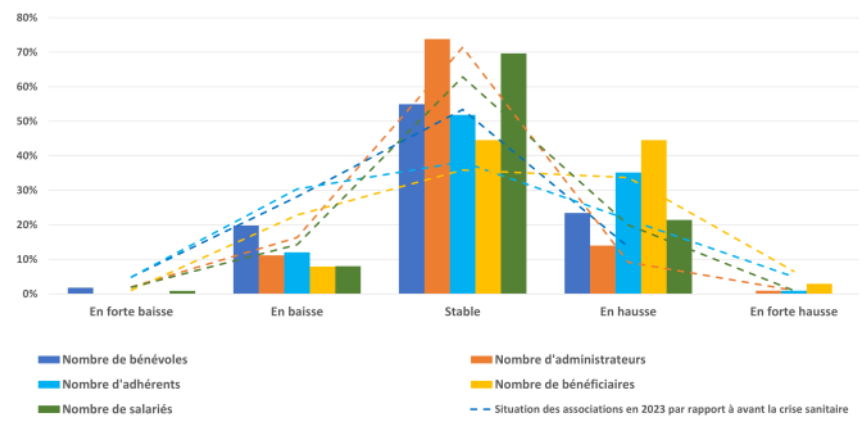


Les établissements employeurs sont mitigés en ce qui concerne les perspectives d'avenir avec un équilibre presque parfait entre les structures inquiètes et celles qui affichent leur confiance. Nous observons une perception diamétralement opposée entre les associations les plus jeunes (2/3 des associations de moins de 20 ans sont confiantes) et les plus anciennes (2/3 des associations de plus de 40 ans sont inquiètes).

UN INDICATEUR : L'ÉVOLUTION DES MEMBRES

Les perspectives sont bien plus réjouissantes que ces dernières années en ce qui concerne l'évolution du nombre d'adhérents et de bénéficiaires. En revanche, elles sont beaucoup plus nuancées lorsque l'on se penche sur l'évolution du nombre de bénévoles (22% en baisse / 23% en hausse) ce qui semble indiquer une tendance de fond qui va au-delà de la crise sanitaire.

Evolution attendue des différentes catégories de membres des associations dans les années à venir



DES SOURCES D'INQUIÉTODES PARTAGÉES

Plus de la moitié des inquiétudes exprimées portent sur les difficultés financières, ce qui tranche très nettement avec celles avancées par les associations non-employeuses. Aucun établissement employeur n'a d'ailleurs pointé le vieillissement comme source d'inquiétude alors que c'est celle qui revient le plus lorsque l'on prend en compte l'ensemble des réponses. Le renouvellement des instances est tout de même cité à plusieurs reprises de même que la baisse du nombre de bénévoles.

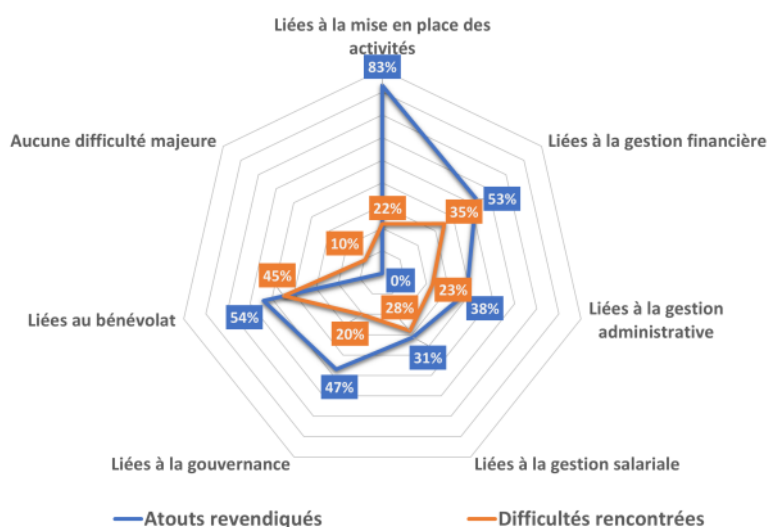
ATOUTS, FRAGILITÉS ET LEVIERS D' ACTIONS 1/2

POINTS FORTS ET DIFFICULTÉS DES ASSOCIATIONS EMPLOYEUSES

Si les associations employeuses ont conscience de jouer un rôle important dans la société et avaient à cœur de mettre en avant leurs points forts, elles n'évident pas pour autant les difficultés qu'elles traversent et qui fragilisent leur structuration à plus ou moins long terme.

POINTS FORTS ET DIFFICULTÉS RENCONTRÉES

Points forts et difficultés des établissements employeurs



Les associations employeuses mettent davantage en avant leurs points forts (3 en moyenne) que leurs difficultés (1,7 en moyenne). La mise en place des activités constitue, et de loin, l'item sur lequel elles ont le moins de doute. En revanche, elles sont partagées sur les questions de bénévolat (à la fois leur 2ème atout et leur principale difficulté), de gestion salariale et, à un degré moindre, de gestion financière.

DE NOMBREUX DÉFIS POUR LES ASSOCIATIONS EMPLOYEUSES

Si la recherche de nouveaux bénévoles est aussi l'enjeu majeur avancé par les établissements employeurs, notamment pour assurer un renouvellement des instances, il est suivi de très près par la recherche/le maintien des financements publics qui les empêche d'avoir de la visibilité.

Les préoccupations majeures rencontrées par les établissements employeurs



La gestion des ressources humaines, le plus souvent assurée par les membres du bureau, lesquels n'ont pas toujours les compétences en la matière, peut conduire à une sur-sollicitation des bénévoles, qui s'épuisent dans des tâches éloignées du projet associatif.

Parmi les éléments de réussite mis en avant par les établissements employeurs, les 2/3 concernent la mise en place de projets d'envergure ou la qualité de l'activité courante de l'association, favorisées par la présence de salariés ayant les compétences et les qualifications nécessaires pour les mettre en œuvre.

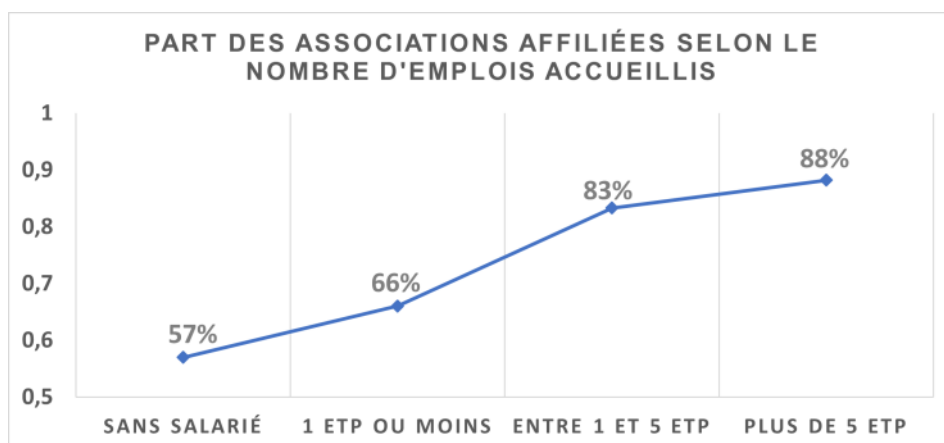
ATOUTS, FRAGILITÉS ET LEVIERS D' ACTIONS 1/2

LES LEVIERS INTERNES ET EXTERNES

Pour faire face aux difficultés rencontrées, les associations employeuses actionnent davantage les leviers internes et externes que les associations ne fonctionnant qu'avec des bénévoles, traduisant une nécessité de faire réseau.

DES ASSOCIATIONS EMPLOYEUSES TRÈS MAJORITAIREMENT AFFILIÉES

Près de 75% des associations employeuses sont affiliées. Ce chiffre dépasse même 80% si l'on ne prend en compte que celles qui accueillent plus d'un ETP. Il s'agit aussi d'un vrai levier pour accueillir des volontaires ou des contrats aidés.



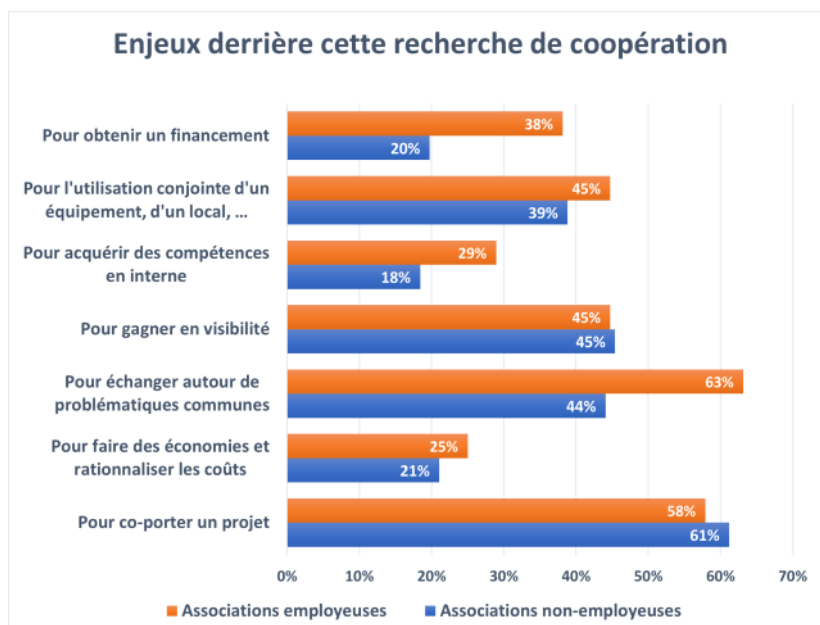
86% des associations employeuses mettent en avant l'apport et l'échange d'information, ce qui constitue le principal atout d'un fonctionnement en réseau.

DES ASSOCIATIONS EMPLOYEUSES QUI SE TOURNENT VERS L'EXTÉRIEUR

Seules la moitié des associations employeuses disent arriver à résoudre leurs difficultés en ne s'appuyant que sur leurs ressources internes. Les autres s'appuient sur une grande diversité de structures extérieures, de la commune aux services de l'Etat, en passant par les membres du réseau Guid'asso (dont le dispositif local d'accompagnement qui cible exclusivement les associations employeuses).

Une volonté forte de coopérer

Près des 2/3 des associations employeuses sont en recherche d'échanges et de coopération avec d'autres associations, notamment dans le but d'échanger autour de problématiques communes et de co-porter un projet (voir graphique ci-contre). Il s'agit sans doute d'une limite de l'affiliation avec des réseaux qui fonctionnent de manière verticale et ont du mal à créer du lien entre les structures qui leur sont affiliées.



CONCLUSION

L'analyse de l'ensemble des données collectées nous a permis d'esquisser le paysage des établissements employeurs associatifs en Loir-et-Cher.

DES ÉTABLISSEMENTS EMPLOYEURS QUI SE CONCENTRENT SUR BLOIS...

Plus de la moitié des établissements employeurs se concentrent sur l'arrondissement de Blois. Ce territoire accueille aussi plus du 2/3 des associations agissant à l'échelle départementale, ce qui permet de relativiser le déséquilibre territorial observé. Près de la moitié des établissements employeurs se répartissent dans deux secteurs d'activité : le sport et l'action sociale. Mais ce qui distingue le Loir-et-Cher du niveau national, c'est la présence importante de groupements d'employeurs associatifs, notamment en secteur rural.

... TANDIS QUE L'EMPLOI SALARIÉ SE CONCENTRE DANS L'ACTION SOCIALE

Les établissements employeurs accueillent entre 9 000 et 9 500 salariés, soit près de 11% des emplois du secteur privé, une part plus élevée qu'au niveau national (9%). La grande majorité des établissements employeurs accueillent moins de 2 salariés. Les emplois se concentrent ainsi dans une minorité d'associations, en particulier dans le secteur de l'action sociale. On observe une tendance récente qui accentue ce phénomène avec une baisse du nombre d'établissements couplé à une hausse des emplois.

UN ENGAGEMENT BÉNÉVOLE QUI PREND D'AUTRES FORMES...

L'emploi salarié n'empêche pas l'investissement bénévoles, lequel prend néanmoins d'autres formes. Les associations employeuses ont, par exemple, davantage recours à des bénévoles ponctuels, leur coordination étant assurée le plus souvent par un salarié. Aussi, leurs instances sont plus étoffées et ont davantage de responsabilité, assurant, la plupart du temps, la gestion salariale, avec toutes les difficultés que cela implique.

... CE QUI ACCENTUE LES DIFFICULTÉS RENCONTRÉES PAR CES ASSOCIATIONS...

Outre les difficultés à trouver des bénévoles qui veulent bien prendre ces responsabilités et participer au renouvellement des instances, il y a l'enjeu, pour ces associations, de maintenir le ou les emplois existants et, donc, de disposer des ressources financières nécessaires. Or, la recherche et/ou le maintien des financements publics est une autre difficulté majeure pour ces associations. Cela induit un manque de visibilité qui est sans doute la raison pour laquelle elles ont une perception très mitigée de l'avenir.

... ET LES INCITE À ACTIONNER TOUS LES LEVIERS POSSIBLES POUR S'EN SORTIR

Les associations employeuses ont donc besoin de soutien et elles peuvent s'appuyer, dans leur grande majorité, sur le réseau associatif auquel elles sont affiliées. Mais ce n'est souvent pas suffisant et elles se tournent vers une grande diversité de structures ressources pour les aider dans leurs démarches. Elles expriment aussi le besoin de coopérer avec d'autres associations, notamment pour échanger sur des problématiques communes. Le fonctionnement en réseau est sans doute à repenser.

LES CONTACTS UTILES



CHARGÉ D'ÉTUDE :

Benoît TRULLA

CHARGÉ D'ÉDITION ET DE COMMUNICATION :

Nicolas MOREAU

ADMINISTRATRICE RÉFÉRENTE :

Dominique AUMASSON

territoires@laligue41.org

02 54 43 06 40



DÉLÉGUÉE GÉNÉRALE

Anaïs SAILLAU

PRÉSIDENT :

Patrick BESNARD

contact@laligue41.org

02 54 43 01 61