



**LES ASSOCIATIONS FACE
A LA CONJONCTURE
...ET AUX EMPLOIS D'AVENIR**

3^{ème} édition – janvier 2013

Sous la direction de
Cécile BAZIN et Jacques MALET

Préface de Nadia BELLAOUI

CETTE DEMARCHE D'OBSERVATION SEMESTRIELLE A ETE CONÇUE ET REALISEE AVEC LA PARTICIPATION DE :

CHANTAL AMARY, JEAN-PAUL ARVEILLER, ISABELLE BALLAY, NADIA BELLAOUI, PIERRE BLEIN, PATRICK BONNEAU, THIBAUT BORDEAUX, GILLES CAILLAUD, XAVIER DELSOL, MICHEL DE TAPOL, ALAIN DETOLLE, PASCAL DREYER, MARIE DUROS, MARC FOURDRIGNIER, PATRICK LAVAURE, MARIE-CHRISTINE LE SERRE, SYLVIE MATHIEU, MARC PARMENTIER, GUILLAUME PREVOSTAT, ARNAUD SAUROIS, ROGER SUE, NOËL TADJINE, DOMINIQUE THIERRY, DANIEL VAILLEAU ET ANDRE VERCHERE.

PREFACE

Pour les jeunes comme pour les associations : réussir des emplois... d'avenir

69 % des responsables associatifs jugent la situation de leur association bonne ou très bonne (en moyenne ; ils sont significativement moins nombreux dans les plus grandes associations) ; les dirigeants bénévoles sont 73 % à tirer de leur engagement des satisfactions personnelles fortes ou très fortes. Dans un contexte social et économique difficile, ces résultats peuvent surprendre. Ils me paraissent, au contraire, refléter une des fonctions majeures de la vie associative : donner confiance ; les associations fabriquent patiemment de l'optimisme dans un pays qui se caractérise par un moral en berne.

Cette confiance en soi et dans les autres trouve son fondement dans la volonté d'être utile. C'est cette aspiration qui apparaît aussi, très nettement, lorsqu'on interroge les responsables associatifs sur leur motivation pour recruter des jeunes en emplois d'avenir. Bien sûr, ils veulent « *renforcer leurs équipes* » (52%) mais ils veulent aussi « *donner sa chance à un jeune sans qualifications* » (51%, soit un petit point de moins) et « *démontrer les capacités citoyennes du secteur associatif* ».

Les associations répondront donc manifestement présent à l'appel du gouvernement sur ce dossier emblématique. Mais ne pêchons pas par excès d'enthousiasme. L'étude fait apparaître des freins importants pour les plus grandes associations employeuses et un risque majeur qui concerne tout le secteur.

Les freins directs sont de deux ordres : le niveau de qualification, qui apparaît trop faible à 60% des répondants et la crainte, pour 71% de ne pas être en mesure de pérenniser l'emploi créé, une fois l'aide de l'Etat perdue. A cela s'ajoute une situation financière préoccupante, et des difficultés accrues *dans les moyennes et grandes associations qui connaissent manifestement une certaine « crise de croissance »*, au moment-même où la société attend d'elles qu'elles répondent massivement à beaucoup des problèmes de notre temps, le chômage au premier chef. Le moral des dirigeants y est beaucoup moins bon et elles paraissent prisonnières de leurs difficultés financières et économiques. Il serait irresponsable de ne pas s'y intéresser de près. Alors que le gouvernement vient d'adopter deux mesures très disproportionnées, le Crédit d'impôts compétitivité emploi pour les entreprises lucratives et une augmentation de l'abattement sur la taxe sur les salaires pour les associations, qui favorise les plus petits employeurs, les résultats de l'étude doivent être lus comme une alerte.

Plus inquiétant du point de vue du déploiement des emplois d'avenir, ce sont les associations qui ont le plus de difficultés financières qui sont proportionnellement les plus nombreuses à envisager un recrutement.

Face à ces deux phénomènes, le rôle des fédérations d'associations est crucial. Depuis l'information jusqu'à l'anticipation de la sortie du dispositif ou la coopération entre associations, cette étude montre, en creux, combien les conditions de l'insertion durable des jeunes ne seront réunies que si le recrutement s'inscrit dans une réflexion de moyen terme, le tutorat des jeunes bien mené et les moyens de la formation mobilisés.

La volonté des responsables associatifs est donc bien là et l'enjeu principal compris ; encore faut-il œuvrer pour éviter *l'effet d'aubaine* et préparer l'insertion durable des jeunes employés, pour le bénéfice des jeunes et des associations.

Nadia BELLAOUI,
Présidente nationale de la CPCA

L'ESSENTIEL

Près d'un Français sur deux adhère à l'une ou à plusieurs des 1.300.000 associations, en augmentation de plus de 20% depuis dix ans, et plus de 80% leur font confiance. On ne trouve pour autant que 22% de Français, soit environ 11 millions de personnes, engagés bénévolement au sein du secteur associatif. Celui-ci comporte un peu plus de 15% d'associations employeurs, représentant 1.800.000 salariés (un salarié privé sur 10), et une masse salariale de 35,5 milliards d'euros, soit à peu près l'équivalent du secteur français de la construction. C'est dire le poids que représente le secteur associatif et la place qu'il occupe dans le quotidien des Français.

Un secteur confronté à la crise et aux difficultés

Cette nouvelle enquête de conjoncture menée par R&S en décembre 2012 confirme les fortes tensions en matière de bénévolat. C'est la préoccupation qui vient en tête pour ce qui concerne les mois à venir, tout particulièrement dans le secteur du sport, avec 57% de responsables en difficulté. Cela s'explique par une augmentation significative du nombre d'associations, quand la ressource humaine bénévole n'évolue presque pas et que les besoins ne cessent de croître. De plus, les tensions financières sont telles que les associations en équilibre diminuent au rythme de ce baromètre semestriel. Aujourd'hui, 11% des associations sont en grande difficulté, soit 140.000 associations en réel danger.

Parmi les associations qui emploient des salariés, la situation est plus délicate encore que dans les autres : 57% des dirigeants de structures de plus de 10 salariés, tout particulièrement dans le secteur sanitaire et social, signalent des difficultés réelles. Cela s'est traduit par une baisse générale du nombre de salariés associatifs de 0,6% en 2011 (11.000 salariés de moins), et récemment par une nouvelle érosion de 0,1%, au 3^{ème} trimestre 2012.

Des responsables associatifs pourtant prêts à agir

Ces dirigeants bénévoles prennent progressivement conscience de l'alternative dont ils sont porteurs en temps de crise. Entre une puissance publique affaiblie par ses contraintes budgétaires, un secteur privé marchand centré sur ses intérêts propres, le « tiers secteur » se perçoit comme l'institution ouverte aux préoccupations des populations et disposant souvent de réponses de proximité.

Conscients de leur utilité sociale, dans laquelle plus de 70% d'entre eux puisent de fortes satisfactions personnelles, ils expriment une claire volonté d'agir. Cette conscience citoyenne s'exprime dans la façon dont ils perçoivent les emplois d'avenir proposés par le gouvernement : parmi les motivations qui les conduisent à se mobiliser, 48% d'entre eux souhaitent *démontrer les capacités citoyennes du monde associatif en faveur des jeunes* et 51% veulent ainsi *donner sa chance à un jeune sans emploi avec une faible qualification*.

Des attentes et des hésitations concernant les emplois d'avenir

Pour autant, les dirigeants bénévoles des associations estiment encore manquer d'informations essentielles sur ce qui va se passer après le recrutement d'un jeune, et en premier lieu sur sa formation et sur l'accompagnement de l'association. De ce fait, les responsables manifestent légitimement quelques hésitations, aux premiers rangs desquelles figurent la crainte de ne pas pouvoir pérenniser l'emploi (71%), mais aussi l'obligation de recruter un jeune peu ou pas qualifié (60%).

Certes, un jeune sans qualification n'est pas forcément un jeune sans compétences. Mais l'ambition tracée par la circulaire du 2 novembre 2012 à l'intention des services de l'Etat ne doit pas faire oublier

les contraintes des associations et les missions permanentes qui sont les leurs. Dans chaque région, un équilibre doit pouvoir être trouvé pour ne pas mettre la barre trop haute en termes d'exigences. Une attention toute particulière doit être portée aux associations qui ne disposent pas aujourd'hui de salariés (plus de 85% des associations). Elles sont à la fois les plus hésitantes et les moins armées dans cette démarche.

Les relations qui vont s'instaurer entre les pouvoirs publics, les collectivités territoriales, les prescripteurs que sont notamment les missions locales, et les associations ainsi que leurs réseaux, vont être déterminantes. A la fois pour rechercher les jeunes les plus en phase avec les capacités et les attentes des associations, et pour construire le meilleur parcours qualifiant possible.

Pour la réussite d'un projet, le rôle de tuteur sera central. Dans des associations employeurs en difficulté, un salarié pourra-t-il assumer cette fonction ? Dans les autres associations, de nombreux bénévoles dont les compétences sont avérées pourront l'assumer, sous réserve d'être accompagnés dans cette fonction nouvelle pour eux. Les fédérations associatives et les dispositifs locaux d'accompagnement (DLA) auront pour cela un rôle essentiel à jouer.

Quelles perspectives pour l'année 2013 ?

L'enquête révèle un premier groupe de responsables qui ont d'ores et déjà un projet (3%) ou pourraient le présenter dans les prochains mois (11%) ; un groupe de responsables qui souhaiteraient partager un emploi d'avenir avec une autre association (4%) ou dans le cadre d'un groupement d'employeurs (3%) ; un groupe de responsables qui n'ont pas encore évoqué le sujet au sein de leur association (23%) ; et le groupe des responsables qui ne se sentent pas intéressés ou pas concernés, ou encore qui préfèrent s'abstenir (56% du panel).

Aujourd'hui, à partir des bonnes intentions des responsables associatifs, le curseur peut beaucoup varier, quant aux résultats qui pourront être enregistrés fin 2013. Dans une approche prudente, mais très détaillée, ces bonnes intentions permettent un pronostic situé entre 25.000 et 30.000 contrats d'emploi d'avenir signés en fin d'année, au sein du secteur associatif. Une nouvelle enquête similaire, au mois de mai 2013, permettra de voir si cet objectif pourra être tenu, voire même dépassé.

A partir des avertissements que nous livre cette enquête, parions déjà sur le succès des premiers emplois d'avenir pour permettre à des jeunes d'entrer dans la vie active et de découvrir le monde associatif, lieu de solidarité exceptionnel.

Dixième vague d'enquête nationale auprès de 1.709 responsables d'association, interrogés en ligne entre le 4 et le 18 décembre 2012. Résultats traités selon la méthode des quotas, appliquée aux critères de secteurs d'activité et de taille d'associations.

Résultats en ligne sur www.recherches-solidarites.org

CHAPITRE 1 - LE MORAL DES RESPONSABLES ASSOCIATIFS

Une dixième vague d'enquête nationale a permis d'interroger 1.709 responsables d'association, entre le 4 et le 18 décembre 2012. Les résultats ont été traités selon la méthode des quotas, appliquée aux critères de secteurs d'activité et de taille d'associations. Les résultats sont ici résumés. Un document technique Excel est disponible sur demande, comportant la ventilation des résultats selon le secteur d'activité, selon l'effectif salarié éventuel et selon le budget de l'association.

Ce baromètre doit être lu avec trois précautions : le ressenti du mois de décembre, à mi-parcours de l'année associative (dont l'activité est généralement calée sur l'année scolaire) peut être un peu meilleur que celui du mois de mai dernier, quand certains bénévoles sont un peu moins présents, et que la fatigue de l'année se fait sentir chez certains. D'autre part, on doit imaginer une certaine hiérarchie, entre les données factuelles, telles que la situation financière ou le bénévolat, et des données un peu plus subjectives dans une ambiance générale teintée d'une plus grande volonté d'agir. Enfin, le lecteur n'oubliera pas d'imaginer, en creux, la proportion de jugements négatifs.

DES RESPONSABLES ASSOCIATIFS EN DIFFICULTE MAIS VOLONTAIRES

Cette enquête permet de donner la parole aux dirigeants bénévoles sur la façon dont leurs associations ont vécu les derniers mois de 2012 et sur la façon dont ils envisagent les premiers mois de 2013.

		Décembre 2012	Mai 2012	Décembre 2011
Au cours des derniers mois 2012	La situation financière de l'association est jugée bonne ou très bonne	57%	60%	61%
	La situation du bénévolat (nombre, disponibilité, savoir-faire...) est jugée bonne ou très bonne	46%	40%	44%
	La situation générale de l'association (actions, missions, projets) est jugée bonne ou très bonne	69%	68%	65%
	Les satisfactions personnelles des dirigeants sont jugées fortes ou très fortes	73%	66%	-
Pour les premiers mois 2013	La situation future de l'association (actions, missions...) est pronostiquée bonne ou très bonne	56%	51%	52%
	L'association envisage des projets nouveaux ou une extension de l'activité	60%	60%	-

SOURCES : ENQUETES NATIONALES R&S.

- Peu à peu, le pourcentage de réponses positives tend à se dégrader, pour ce qui concerne les finances : moins de 60% sont satisfaits (depuis 70% dans le sport et 67% dans les associations sans salariés, à 49% dans la culture et seulement 43% dans les associations de plus de 10 salariés). Les responsables sont 11% à juger la situation « *très difficile* », ce qui représente environ, par projection des résultats, 140.000 associations en France.
- Même si la situation s'améliore un peu depuis mai 2012, concernant le bénévolat, les responsables satisfaits sont encore minoritaires (46%), et elle reste comparable à ce qu'elle était à la même période, il y a un an (44%). Ils ne sont que 43% dans le sport : l'apparition de nouvelles associations rend plus difficile la situation des clubs existants, dans lesquels les dirigeants peinent à convaincre de nouvelles bonnes volontés.
- En dépit de ces constats en demi-teinte, concernant les finances et les bénévoles, les responsables s'évertuent à faire fonctionner les associations et ils sont 69%, en légère hausse, à juger bonne la situation générale. Un peu plus dans le sport, les loisirs et l'éducation populaire (75%) mais un peu moins dans les plus grandes associations, dont le budget annuel dépasse 150.000 euros (64%). Et 4% des associations se trouvent dans une situation générale *très difficile*, ce qui représente plus de 50.000 organismes en danger.

- Peut-être dans la mesure où ils n'en sont qu'à mi-parcours de leur année 2012-2013, les dirigeants bénévoles sont nettement plus nombreux qu'au mois de mai 2012, à indiquer ressentir de fortes satisfactions personnelles dans leur engagement (73% contre 66%). Dans une société en crise, on ne s'étonnera pas de constater que ce sont les dirigeants du secteur sanitaire et social qui se sentent les plus utiles et en conçoivent de réelles satisfactions (79%).
- Les pronostics pour les premiers mois de 2013 sont en nette hausse (56% contre 52% en décembre 2011). Le sport se distingue encore, avec 64% de réponses positives¹, de même que les très petites associations, dont le budget annuel ne dépasse pas 10.000 euros (64%), alors que l'avenir paraît sombre aux associations de plus de 10 salariés, avec seulement 39% de réponses positives. Et 10% des responsables de ces dernières pensent même que les mois qui viennent vont être « *très difficiles* », ce qui représente environ 4.000 associations comportant plusieurs dizaines de milliers d'emplois.
- En dépit des difficultés, environ 60% des responsables d'associations ont des nouveaux projets pour demain. Cette proportion évolue en corrélation avec l'effectif et la taille de l'association, avec un sommet de 76% dans celles qui ont plus de 10 salariés, qui ont, plus encore que les autres, vocation à se développer et à faire face à l'évolution des besoins. Ces grandes associations, plus connues et souvent chargées de missions de service public sont aussi plus fortement sollicitées que les autres.

Dessignons en quelques traits l'état d'esprit des responsables associatifs : pour la situation financière 57% des responsables des grandes associations émettent un jugement négatif. De leur côté, les plus petites associations indiquent manquer de bénévoles, dans une forte proportion de 57%.

Mais les dirigeants associatifs prennent progressivement conscience de l'alternative dont ils sont porteurs en temps de crise. Entre une puissance publique affaiblie par ses contraintes budgétaires, un secteur privé marchand centré sur ses intérêts propres, le « *tiers secteur* » se perçoit comme l'institution ouverte aux préoccupations des populations et disposant souvent de réponses de proximité.

Et quand la tentation du chacun pour soi devient forte, les responsables des associations sentent bien qu'ils vont jouer un rôle de plus en plus important, à la fois sur un mode citoyen pour tenter de protéger le lien social qui se délite forcément et aussi pour soutenir et accompagner les personnes en difficulté. C'est ce qui pourrait expliquer, entre autres raisons, certains résultats en légère amélioration : les satisfactions personnelles ressenties par les dirigeants, dont le sentiment d'être particulièrement utiles, et le pronostic pour les mois à venir, avec la volonté renforcée de se battre pour l'intérêt général.

Enfin, c'est aussi vraisemblablement le résultat d'une mobilisation des dirigeants associatifs dans la résolution des problèmes, faite d'une multitude de petits actes correcteurs ou anticipateurs dont la résultante ou l'effet de masse atténue les difficultés vécues.

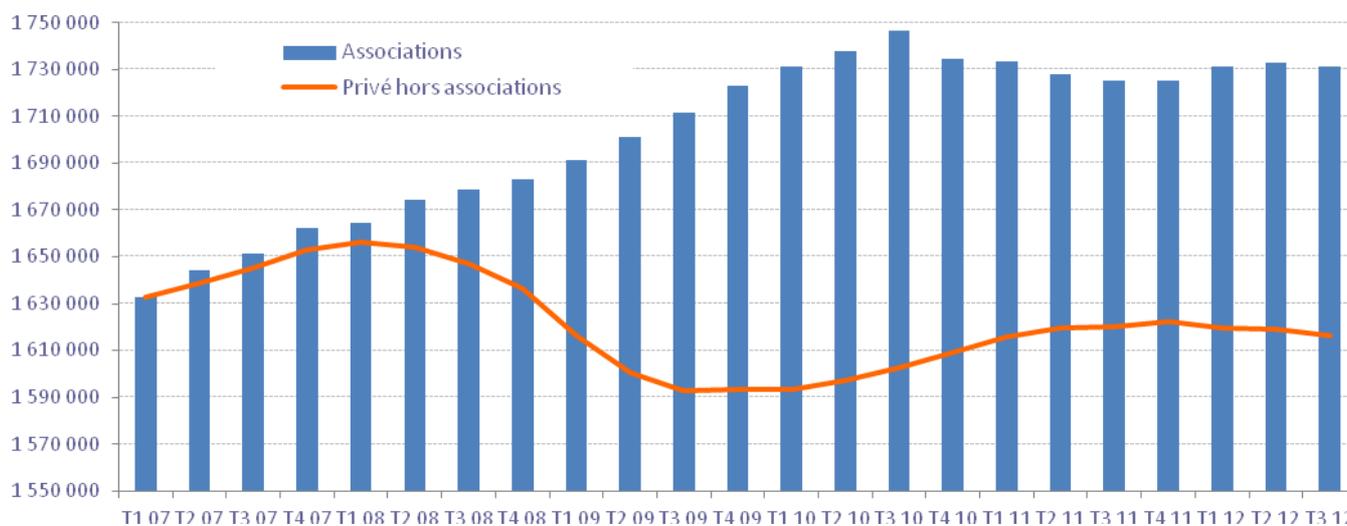
En toile de fond, le baromètre de confiance du Cevipof² révèle un état d'esprit des Français qui a évolué dans le même sens en un an : la méfiance a reculé de 2 points, la lassitude de 6 points et la peur de 2 points, pendant que la sérénité, le bien-être et l'enthousiasme se maintiennent. En négatif, on note juste un point de plus pour la morosité et 2 points de moins pour la confiance.

¹ Les clubs sportifs, plutôt autonomes financièrement et plutôt inscrits dans la proximité ne ressentent pas encore les effets de la raréfaction des financements publics. Les têtes de réseaux, comités départementaux et régionaux, car le système sportif est très structuré, sont beaucoup plus conscients des difficultés à venir et sans doute moins optimistes.

² Résultats du baromètre de confiance du CEVIPOF parus le 16 janvier 2013, sur l'état d'esprit des Français. Sur la base d'une enquête menée entre le 5 et le 20 décembre 2012, à la même période que l'enquête R&S auprès des responsables d'association.

LES PRONOSTICS EN MATIERE D'EMPLOI

Parmi les 165.000 associations qui emploient des salariés, nous avons vu que l'année associative 2010-2011 avait été très difficile, avec quatre trimestres consécutif de baisse du nombre d'emplois.



SOURCE : ACOSS-URSSAF – TRAITEMENT RECHERCHES & SOLIDARITES. LECTURE : LE NOMBRE DES EMPLOIS ASSOCIATIFS EST PRESENTE EN VALEUR, LE NOMBRE DES EMPLOIS PRIVES, HORS ASSOCIATIONS, EST PRESENTE EN TENDANCE, A PARTIR D'UNE BASE COMMUNE AU 1ER TRIMESTRE 2007. CE GRAPHIQUE PORTE SUR LES EMPLOIS DU REGIME GENERAL. EN INTEGRANT LE REGIME AGRICOLE, ON PARVIENT A UN TOTAL DE 1.804.000 EMPLOIS ASSOCIATIFS EN 2011.

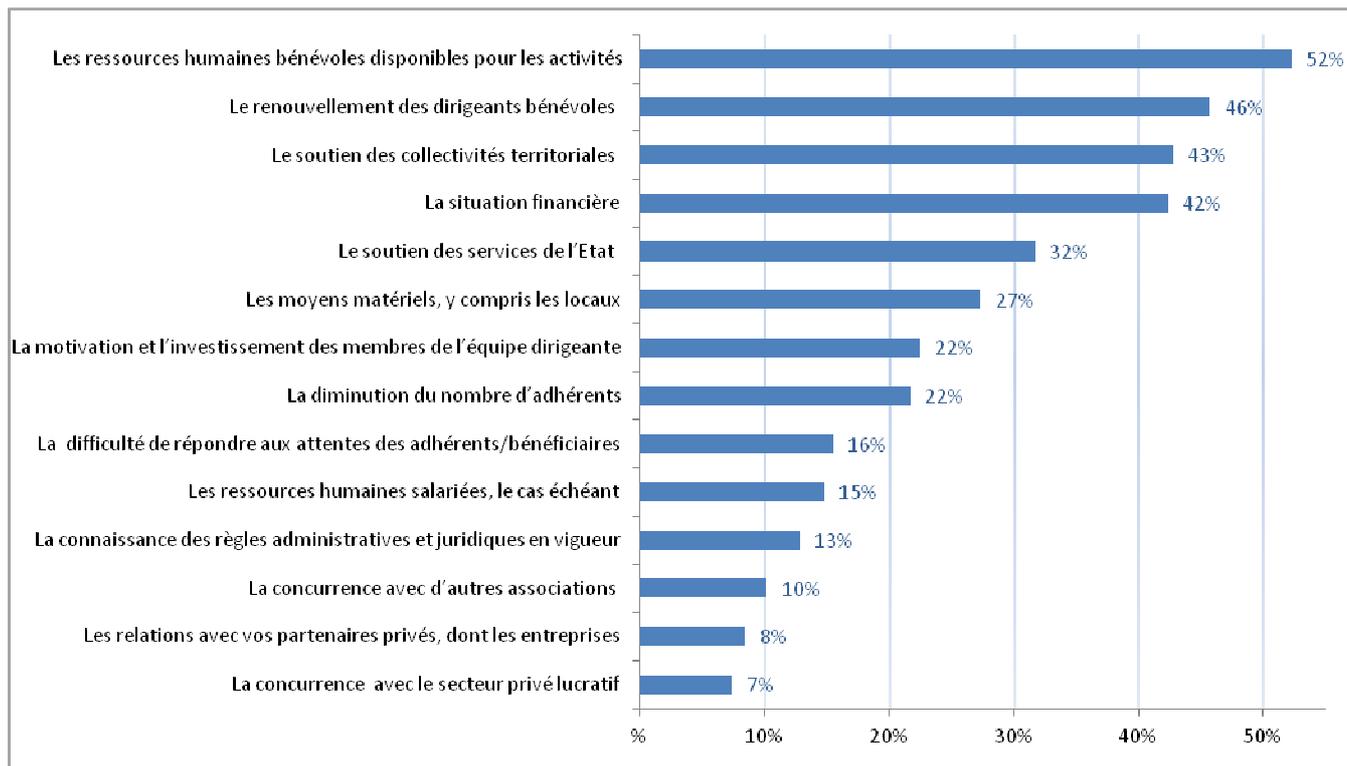
L'année 2011-2012 s'est traduite par une stabilisation au 4^{ème} trimestre 2011, suivi de deux trimestres en légère hausse et du 3^{ème} 2012 à nouveau en baisse de 0,1%. Voici les prévisions des responsables associatifs pour les premiers mois de l'année 2013.

	Avec une augmentation du nombre des salariés	Avec un effectif salarié constant, sans modification des missions	Avec un effectif salarié constant, mais selon une redéfinition des missions	Avec un effectif qui devra être réduit ou un volume horaire à diminuer	Non réponse	Total
Sanitaire et social	14%	42%	27%	11%	5%	100%
Culture	13%	39%	18%	20%	10%	100%
Sport	6%	58%	23%	9%	4%	100%
Loisirs - JEP	12%	47%	19%	16%	7%	100%
Autres	13%	38%	28%	12%	10%	100%
Effectif de 1 ou 2 salariés	11%	49%	18%	13%	10%	100%
Effectif de 3 à 9 salariés	12%	43%	29%	12%	4%	100%
Effectif de 10 salariés et +	14%	36%	31%	17%	2%	100%
Budget < 10 000 euros	6%	54%	10%	13%	17%	100%
De 10 000 à 50 000 euros	11%	49%	17%	15%	9%	100%
De 50 000 à 150 000 euros	11%	45%	28%	11%	5%	100%
Plus de 150 000 euros	16%	36%	34%	14%	2%	100%
Ensemble	12%	45%	23%	13%	7%	100%

SOURCE : ENQUETE NATIONALE R&S- DECEMBRE 2012.

L'équilibre se fait entre les 12% de responsables prévoyant une augmentation et les 13% qui, au contraire, pensent qu'il faudra réduire l'effectif ou le volume horaire salarié. Il est rompu dans le secteur de la culture, avec une proportion relativement forte de responsables pessimistes (20%). Mais le maintien des effectifs et des volumes horaires ne signifient pas pour autant le statu quo : près d'un quart des responsables songent à redéfinir les missions des salariés, plus encore dans le secteur sanitaire et social (27%) et dans les grandes associations.

LES PRINCIPALES DIFFICULTES POUR DEMAIN



SOURCE : ENQUETE NATIONALE R&S - DECEMBRE 2012.

Incontestablement, les ressources humaines bénévoles pour aujourd'hui (52% mais près de 60% dans le sport et dans les associations non-employeurs) ou pour demain concernant le renouvellement des dirigeants (46%) constituent, comme dans nos précédentes enquêtes, le souci premier des dirigeants. Les besoins en la matière sont illimités, notamment dans le contexte actuel. Or, la ressource bénévole évolue peu et le nombre d'associations ne cesse d'augmenter.

Le réseau national France Bénévolat tente de réduire cet *effet ciseau* en encourageant les coopérations inter associatives, en accompagnant les associations dans leurs démarches d'accueil et de fidélisation des bénévoles, en s'appuyant sur toutes les initiatives de promotion du bénévolat, notamment auprès des jeunes. Mais le mouvement est difficile à inverser...

Quant aux questions financières, elles n'arrivent qu'en 4^{ème} rang des préoccupations exprimées, en moyenne (42%), mais elles sont très largement au 1^{er} rang (66%) aux yeux des responsables des plus grandes associations. Le soutien des collectivités territoriales (43%) est devenu une préoccupation bien plus partagée que le soutien de l'Etat (32%), surtout pour la culture (53% contre 31%), mais pas pour les plus grandes associations pour lesquelles les deux sujets (Collectivités et Etat) s'équilibrent.

A première vue, la concurrence avec les autres associations (10%) ou encore avec le secteur privé lucratif (7%), ne semble pas figurer parmi les préoccupations majeures. Pour autant, les plus grandes associations, dont celles du secteur sanitaire et social, plus exposées, notamment dans les secteurs de l'aide à domicile, de l'accueil des jeunes enfants et des personnes âgées³, y sont sensibles (respectivement 21% par rapport à d'autres associations, et 28% face au secteur privé lucratif).

³ Pour en savoir plus, voir les fiches CNAR rédigées conjointement par l'UNIOPSS et Recherches & Solidarités.

QUELQUES RELATIONS DE CAUSE A EFFETS

L'examen des croisements entre certaines réponses permet de noter quelques caractéristiques que le lecteur retrouvera plus finement dans le document technique :

- Les difficultés liées au bénévolat et celles qui relèvent de la situation financière ont une égale importance dans le diagnostic général que porte le dirigeant sur son association, au sujet de la fin 2012.
- Il y a naturellement un lien entre la situation perçue au cours des derniers mois de 2012 et celle qui est envisagée pour les premiers mois de 2013 : 75% des responsables qui la trouvent bonne fin 2012, pensent qu'elle sera bonne avec la nouvelle année. Mais une situation peut se retourner, c'est ce que pronostiquent 25% des répondants. Inversement, même si plus de 80% des responsables en difficulté en 2012 pensent le rester en 2013, il se trouve environ 15% d'entre eux pour pronostiquer une amélioration sensible avec l'arrivée de la nouvelle année.
- Il y a aussi un lien logique entre la situation de leur association et les satisfactions personnelles qu'éprouvent les dirigeants : environ 85% de ceux qui indiquent que leur association va bien, disent éprouver de fortes satisfactions personnelles. Mais la corrélation inverse n'est pas aussi nette, et une mauvaise situation de l'association n'empêche pas forcément les dirigeants d'éprouver des satisfactions personnelles. Toutefois, une certaine différence apparaît, entre ceux qui connaissent des difficultés financières, et qui ne sont que 29% à ressentir tout de même de fortes satisfactions dans leur engagement, et ceux qui signalent des difficultés en matière de bénévolat, et qui sont 34% à éprouver de fortes satisfactions.
- Enfin, les différences ne sont pas considérables, entre les associations qui vont bien, et qui sont 68% à envisager de nouveaux projets, et celles qui ne vont pas bien et qui sont néanmoins 58% à afficher des projets. Et cette différence correspond pour une très large part à des responsables qui ne pourront même pas conserver leur activité et devront la réduire. On voit bien à quel point le projet est le moteur même de l'association et du lien entre les membres. Sans projet minimum relié à une cause, les associations meurent par départ des membres et des bénévoles.

CHAPITRE 2 - LES RESPONSABLES ASSOCIATIFS FACE AUX EMPLOIS D'AVENIR

Après la présentation du dispositif et sa mise en place progressive, quel est le niveau d'information des dirigeants associatifs, quelle est leur attitude vis-à-vis de ces dispositions mises en place par le gouvernement, quelles sont leurs motivations et quels sont les freins qu'ils ressentent ?

A – LE NIVEAU D'INFORMATION

Le verdict est clair : près des deux tiers des répondants estiment manquer d'informations sur le sujet. Ils sont peu nombreux (4%) à s'abstenir. Prétexte pour certains, le déficit d'information est aussi lié à la mise en place récente du dispositif. Des cibles méritent cependant d'être privilégiées, à la lecture des réponses selon la taille et le secteur d'intervention des associations.

D'UNE MANIERE GENERALE, ESTIMEZ-VOUS QUE LE NIVEAU D'INFORMATIONS DONT VOUS DISEPOSEZ SUR LE SUJET DES EMPLOIS D'AVENIR EST SUFFISANT ?

Ventilation selon les critères		Oui	Non	Non réponse	Total
Secteurs groupés	a - Sanitaire et social	43%	54%	4%	100%
	b - Culture	30%	66%	4%	100%
	c - Sport	38%	60%	3%	100%
	d - Loisirs - JEP	34%	62%	4%	100%
	e - Autres	32%	63%	5%	100%
Tranches d'effectifs	a - Sans salarié	30%	65%	5%	100%
	b - 1 ou 2 salariés	37%	62%	2%	100%
	c - 3 à 9 salariés	43%	54%	3%	100%
	d - 10 salariés et plus	59%	41%		100%
Budget groupé	a - Moins de 10 000 euros	29%	67%	5%	100%
	b - De 10 000 à 50 000 euros	36%	60%	4%	100%
	c - De 50 000 à 150 000 euros	39%	59%	2%	100%
	d - Plus de 150 000 euros	56%	42%	1%	100%
Total		35%	61%	4%	100%

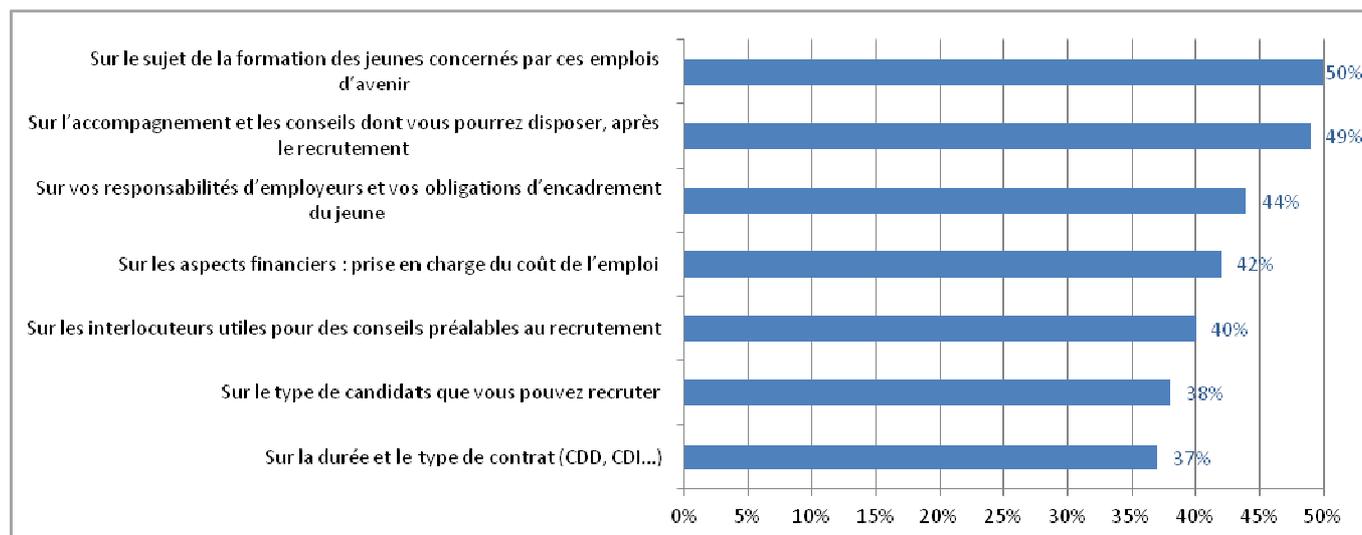
SOURCE : ENQUETE NATIONALE R&S - DECEMBRE 2012.

Sans grandes surprises, les mieux informés, relativement, sont les responsables du secteur sanitaire et social, et ceux des plus grandes associations. Inversement, le secteur de la culture, fonctionnant pourtant plus souvent avec les salariés que par les bénévoles, se dit très peu informé. Par ailleurs, les associations à très petit budget (moins de 10.000 euros annuels) disposent de peu d'informations, mais précisons qu'il n'est pas certain qu'elles aient les moyens de recruter un salarié.

A partir d'une proportion de plus de 60% de responsables associatifs en manque d'informations, une question complémentaire était posée, pour savoir sur quels aspects particulièrement, des éléments précis sont attendus. Il n'y a pas de différences significatives en fonction des critères d'activité ou de taille d'associations, par rapport à celles qui figurent dans le tableau ci-dessus.

Le graphique suivant présente donc la hiérarchie des attentes, en termes d'informations, à partir des insuffisances perçues par les responsables associatifs.

**PROPORTION DE RESPONSABLES ESTIMANT NE PAS DISPOSER D'INFORMATIONS SUFFISANTES
POUR PERMETTRE A L'ASSOCIATION DE PRENDRE POSITION SUR LES EMPLOIS D'AVENIR, SELON LES SUJETS**



SOURCE : ENQUETE NATIONALE R&S - DECEMBRE 2012.

La communication, essentiellement portée aujourd'hui par le gouvernement, a surtout visé jusqu'à maintenant les conditions générales liées à cette procédure des emplois d'avenir. Il n'est donc pas étonnant que celles-ci soient un peu moins citées ici. En revanche, les responsabilités de l'employeur (44%), les conseils qu'il pourra recevoir, une fois le recrutement réalisé (49%), et la formation des jeunes concernés (50%) sont des sujets sur lesquels les responsables associatifs sont nombreux à souhaiter en savoir plus.

B – OU EN SONT LES ASSOCIATIONS ?

Un tableau récapitulatif présente l'état de la démarche et de la réflexion, parmi les responsables des associations. Un peu plus de 20% d'entre eux se montrent d'ores et déjà engagés ou intéressés, 23% n'ont pas encore évoqué le sujet, et 56% se disent non concernés ou s'abstiennent.

Par rapport à ces emplois d'avenir, où en est votre association ?	Réponses
Elle a un projet de recrutement et prépare un dossier	3%
Elle réfléchit à l'opportunité d'un recrutement pour les prochains mois	11%
Elle pourrait être intéressée, mais en partageant cet emploi avec une autre association	4%
Elle pourrait être intéressée dans le cadre d'un groupement d'employeurs	3%
Elle n'a pas encore évoqué le sujet	23%
Elle n'est pas concernée car elle n'a pas besoin de salarié	25%
Elle n'est pas intéressée par le sujet	22%
Non réponse	9%
Total	100%

SOURCE : ENQUETE NATIONALE R&S - DECEMBRE 2012.

Cette répartition, dont le lecteur pourra consulter la ventilation selon les différents critères dans le chapitre ultérieur consacré aux perspectives pour l'année 2013, semble assez encourageante, quelques semaines seulement après le lancement officiel du dispositif. Pour autant, il y aura sans doute un long chemin entre certaines de ces déclarations d'intentions et de ces indices de mobilisation, et la concrétisation sous la forme de signature d'un emploi d'avenir.

C – LA TYPOLOGIE DES SITUATIONS

METHODOLOGIE :

A partir de cette question centrale, nous avons constitué quatre groupes :

- Le groupe des responsables qui ont d'ores et déjà un projet ou pourraient le présenter dans les prochains mois (3% + 11%, soit 14% du panel) ;
- Le groupe des responsables qui souhaiteraient partager un emploi d'avenir avec une autre association ou dans le cadre d'un groupement (4% + 3%, soit 7% du panel) ;
- Le groupe des responsables dont l'association n'a pas encore évoqué le sujet (23%) ;
- Le groupe des responsables qui ne se sentent pas intéressés ou pas concernés (25% + 23%, soit 48% du panel).

Ces quatre groupes, auxquels s'ajoutent 9% de responsables qui s'abstiennent, ont fait l'objet d'une analyse typologique précise, et les réponses de chacun ont été respectivement étudiées, concernant leur degré d'information, mais aussi leurs motivations et leurs hésitations.

● LES RESPONSABLES SE DISANT PRETS A PASSER A L'ACTE

Dans ce groupe, environ 3% d'associations ont *un projet de recrutement et préparent actuellement un dossier* : cette proportion monte à 8% dans le secteur sanitaire et social, et à 14% parmi les associations qui disposent de 10 salariés et plus. Même parmi ces responsables, généralement bien informés, sauf sur les mesures d'accompagnement et de formation du salarié, il existe tout de même un certain nombre d'hésitations, portant surtout sur la pérennisation de l'emploi, sur les moyens financiers et sur la faible qualification des candidats.

De plus, on compte 11% d'associations dont les responsables *réfléchissent à l'opportunité d'un recrutement pour les prochains mois*. Elles constituent le vivier sur lequel il est possible de s'appuyer, au cours des prochains mois : il présente des caractéristiques encourageantes car il est composé à 83% d'associations déjà employeurs, à 87% d'organismes ayant au moins cinq ans d'ancienneté.

Mais les responsables qui le composent se disent encore insuffisamment informés dans une proportion de 59%, surtout sur leurs responsabilités d'employeur et sur l'encadrement de ce salarié (56%), sur la formation à prévoir pour lui (69%) et sur l'accompagnement dont ils pourront disposer, après le recrutement (72%). Ils sont particulièrement motivés, surtout pour renforcer leurs équipes (52%), pour donner sa chance à un jeune sans qualification (51%) et pour démontrer les capacités citoyennes du secteur associatif en faveur des jeunes (48%). Ils n'en éprouvent pas moins quelques hésitations. Les plus fortes concernent la pérennisation de l'emploi (71%), la faible qualification des jeunes (60%), les moyens financiers nécessaires (56%) et les possibilités de rupture du contrat si le jeune ne correspond pas aux attentes (50%).

● LES ASSOCIATIONS EN RECHERCHE DE PARTENAIRES

Dans notre panel, elles sont 4% à souhaiter s'associer à une autre association, cette proportion montant jusqu'à 6% des associations du secteur de la culture, dans la mesure où elles n'ont pas toujours un besoin horaire correspondant à un emploi. A ces 4% on peut ajouter 3% des responsables associatifs qui *pourraient être intéressés dans le cadre d'un groupement d'employeurs*.

Le recrutement sous cette forme mutualisée est explicitement prévu dans la circulaire du 2 novembre 2012 relative à la mise en œuvre des emplois d'avenir. Ensemble, ces 7% (en moyenne) d'associations ne devront pas être négligées : cela représente 10% des associations non employeurs, mais aussi 8% des associations disposant d'un ou deux salariés. Cela représente aussi une association culturelle sur dix.

D'une manière générale, ces associations sont plus faiblement informées que celles du premier groupe, et sont beaucoup plus motivées qu'elles, pour *mettre en place un projet nouveau pour l'association*. Les freins sont également bien plus forts, concernant les démarches préalables (41% contre 31%), bien entendu le volume horaire (71% contre 38%), mais aussi les moyens financiers (81% contre 56%), et la formation du salarié (47% contre 31%).

Il semble donc que pour ces associations, le recours à un emploi d'avenir « mutualisé » constitue une réponse à des besoins bien précis ne nécessitant pas un temps plein et repose tout autant sur un partage des responsabilités et des risques éventuels en ce qui concerne les aspects juridiques, le financement, la gestion et la formation du salarié.

La mutualisation permet effectivement de transformer un emploi à temps partiel en temps choisi, ou un CDD en CDI, et donc de convertir des emplois précaires en emplois permanents. C'est là aussi une démarche vers la pérennisation. La mise à disposition étant très réglementée, la formule « groupement d'employeurs » constitue une alternative à l'emploi traditionnel : structuration de l'emploi sur un territoire tout en sécurisant les parcours professionnels.

Un emploi d'avenir en temps partagé peut effectivement être soumis aux autorités compétentes, même si les démarches préalables seront forcément plus complexes. Mais l'enjeu est tel que les services de l'Etat et des collectivités ne manqueront pas d'être attentifs à ces opportunités.

- **LES RESPONSABLES DONT LES ASSOCIATIONS N'ONT PAS ENCORE ABORDE LE SUJET**

Ils représentent 23% du panel, et la typologie de ce groupe est la suivante : il comporte 70% de responsables peu ou mal informés ; il est composé à 27% de dirigeants du sport, à 33% d'associations sans salariés, et à 50% d'organismes dont le budget annuel ne dépasse pas 50.000 euros.

Ces responsables indiquent des motivations nettement en retrait par rapport à ceux des deux premiers groupes, presque deux fois moindres pour tous les thèmes, ce qui montre qu'il ne faut pas trop espérer quant aux potentialités de ces associations.

- **LES ASSOCIATIONS NON INTERESSEES OU NON CONCERNEES**

On notera que celles-ci se positionnent en connaissance de cause car elles sont au moins aussi bien informées que celles du premier groupe. Près de 60% des associations sans salariés, tout comme près de 60% des associations à très petit budget sont dans ce groupe. Parmi les dirigeants de la culture, du sport, des loisirs et de l'éducation populaire, environ 50% se positionnent ici, cette proportion se limitant à 37% dans le secteur sanitaire et social.

D - QUELLES PERSPECTIVES POUR L'ANNEE 2013 ?

Dès lors que nous disposons à la fois d'un échantillon robuste de plus de 1700 références, et d'une segmentation très précise et très fine, en particulier selon les critères de secteur d'activité, de budget et d'effectif salarié, le cas échéant, nous pouvons traduire les réponses des responsables en probabilités de passage à l'acte pour présenter un dossier, d'une part, et de réussite en matière de recrutement, d'autre part.

Pour le passage à l'acte, nous distinguons naturellement ceux qui indiquent être d'ores et déjà en préparation d'un dossier, de ceux qui indiquent y réfléchir, et a fortiori ceux qui n'en ont pas encore parlé. Le dispositif des emplois d'avenir se met progressivement en place depuis novembre 2012 et il est logique que la décision d'y recourir face l'objet d'une concertation au sein des associations où, plus qu'ailleurs, et c'est ce qui fait leur force et leur convivialité, beaucoup de décisions se préparent et se prennent collectivement.

Pour que le dossier soit finalisé, des accompagnements sont indispensables : on pense naturellement aux dispositifs locaux d'accompagnement (DLA), aux partenaires naturels des associations (services de l'Etat et des collectivités territoriales), et comme le souligne la présidente de la CPCA dans sa préface, au rôle essentiel que vont jouer les réseaux associatifs.

Pour que le dossier progresse et aboutisse à un recrutement, de très nombreuses conditions doivent être réunies, à la fois par les associations, par le jeune concerné, et plus encore du côté des prescripteurs. Nous n'insisterons pas ici sur les précautions à prendre au sein des associations, notamment pour bien identifier les objectifs qu'elles se donnent si elles décident de recruter, au regard de leur *Projet associatif*, mais aussi les exigences que cela pose, en particulier en matière d'accompagnement et de tutorat de ce jeune. Ceci sans oublier les coûts indirects que cela peut représenter, par exemple dans le secteur de l'aide à domicile avec la nécessité de l'intervention temporaire conjointe d'un salarié expérimenté, auprès de personnes fragiles.

Du côté du jeune, il faudra savoir si on se situe dans un niveau d'exigence maximale, avec la recherche de ceux qui sont le plus en difficulté, et qui pourraient se trouver en terre inconnue dans une association, avec le risque d'échecs nombreux ; ou bien si on parvient à trouver un bon équilibre en prenant en compte une large part de jeunes faiblement, mais déjà un peu qualifiés, et surtout si on n'oublie pas que le *manque de qualification* ne signifie pas *manque de compétences et de qualités personnelles*.

Du côté des services déconcentrés de l'Etat, d'une part, et des prescripteurs (Missions locales, CAP emploi...), d'autre part, il faut aussi savoir comment a été lue et comment est déclinée la circulaire du 2 novembre 2012 de la déléguée générale à l'emploi et à la formation professionnelle. Elle est certes pavée de bonnes intentions et encourage les services à se préoccuper de coordination entre les différents partenaires, et notamment avec les Conseil régionaux, de coordination avec les dispositifs existants, de pilotage très précis de l'action. Elle demande aussi une couverture territoriale harmonieuse, une attention particulière pour les zones en difficulté. Concernant les jeunes, elle met l'accent sur ceux qui ont décroché du système scolaire, sans oublier ceux qui souffrent d'un handicap, le tout avec un œil sur la notion de parité hommes femmes.

Cette circulaire a déjà donné lieu à des déclinaisons par ministère – chaque ministre voulant justifier son rôle – et à des déclinaisons par région, via les préfetures de région (DIRECCTE), dont on voit déjà qu'elles peuvent varier fortement, selon que l'on est particulièrement exigeant ou selon que l'on se montre réaliste.

Il appartiendra aussi aux prescripteurs de se familiariser avec le secteur associatif lorsqu'ils ne le sont pas, de manière à ne pas se trouver trop décalés par rapport aux réalités de terrain.

Ainsi, par rapport aux réponses apportées par les responsables associatifs, on peut varier d'un pronostic particulièrement optimiste ou assez pessimiste, sur les chances de voir leurs élans d'enthousiasme et leur volonté très affirmée de se mobiliser aller jusqu'au bout.

Nous avons tenté un équilibre entre les deux options, sur la base de nombreux contacts avec les membres de notre comité d'experts présidé par Roger Sue, et avec des services de l'Etat au sein des ministères, comme dans plusieurs régions. Il convient de partir d'un tableau détaillé rappelant les réponses des responsables associatifs, selon les associations auxquelles ils appartiennent. Ce tableau ne comporte pas les réponses émanant des associations qui ne sont pas intéressées ou concernées.

		Projet de recrutement, un dossier en préparation	Réflexion sur opportunité d'un recrutement pour prochains mois	Pourrait être intéressée, en partageant l'emploi avec une autre association	Pourrait être intéressée dans le cadre d'un groupement	Elle n'a pas encore évoqué le sujet
Secteurs	Sanitaire et social	8%	17%	5%	1%	28%
	Culture	1%	10%	6%	3%	22%
	Sport	3%	8%	5%	3%	25%
	Loisirs - JEP	3%	7%	4%	2%	20%
	Autres	2%	12%	2%	5%	23%
Effectifs	Sans salarié	1%	5%	5%	4%	18%
	1 ou 2 salariés	5%	12%	6%	2%	35%
	3 à 9 salariés	6%	24%	3%	2%	30%
	10 salariés et plus	14%	36%	2%		27%
Budget	Moins de 10 000 €	1%	4%	4%	3%	18%
	10 000 à 50 000 €	3%	11%	6%	4%	28%
	50 000 à 150 000 €	5%	19%	6%	1%	36%
	Plus de 150 000 €	9%	31%	3%	2%	28%
Total		3%	11%	4%	3%	23%

SOURCES : ENQUETE NATIONALE R&S - DECEMBRE 2012.

De par la taille de ses associations, et le nombre de ses salariés (plus de la moitié du total des salariés associatifs, soit environ un million de personnes), le secteur sanitaire et social est nettement en avance, sur la préparation d'un dossier. Pour les mêmes raisons, les associations employeurs sont d'autant plus nombreuses engagées dans le processus qu'elles disposent de nombreux salariés.

Cette ventilation détaillée ne manquera pas d'intéresser les réseaux associatifs, mais aussi les responsables des services de l'Etat. Ils auront ainsi une image précise l'opinion et des hésitations des dirigeants associatifs. Ils pourront s'en inspirer pour affiner la stratégie⁴ mise en place dans chaque région, qui a permis d'ores et déjà la signature d'un contrat d'avenir pour un peu plus de 4.000 jeunes.

Pour estimer la montée en puissance de ce contingent, nous avons construit le tableau suivant, qui distingue d'abord les associations employeurs, dont on connaît la démographie d'une manière très précise et actualisée, et qui sont naturellement plus en situation pour envisager un tel recrutement.

⁴ De ce point de vue, le texte DGEFP intitulé « Questions réponses n° 1 sur les emplois d'avenir », daté du 11 janvier 2013, semble aller dans le bon sens, pour adoucir la rigueur de la circulaire du 2 novembre.

Sans les oublier, car elles représentent près de 85% du total des 1.300.000 associations, nous avons pratiqué une estimation particulièrement prudente, concernant les associations non employeurs. Elles ont en effet une double exigence à satisfaire : se lancer, le plus souvent pour la première fois, dans le recrutement d'un salarié, avec les conditions que cela représente, et accepter d'accueillir un jeune dont le niveau de qualification (mais pas forcément les compétences) est peu élevé, voire inexistant.

	Indice de probabilité par rapport aux réponses (1)	1 ou 2 salariés	3 à 9 salariés	10 salariés et plus	Sous total Employeurs	Non employeurs (2)	Ensemble
Elle a un projet de recrutement et prépare un dossier	0,6	2550	1400	2950	6900	4000	10900
Elle réfléchit à l'opportunité d'un recrutement pour les prochains mois	0,2	2040	1830	2520	6390	5150	11540
Elle pourrait être intéressée, mais en partageant cet emploi avec une autre association	0,15	770	170	110	1050	1200	2250
Elle pourrait être intéressée dans le cadre d'un groupement d'employeurs	0,15	250	110	0	360	200	560
Sous total		5610	3510	5580	14700	10550	25250
Elle n'a pas encore évoqué le sujet	0,05	1500	600	500	2600	2400	5000
Total général		7110	4110	6080	17300	12950	30250
Fourchette des associations <u>employeurs</u> susceptibles de recruter un jeune en emploi d'avenir en 2013 : entre 15.000 et 18.000 (Col. 6).							
Fourchette de l'ensemble des associations susceptibles de recruter un jeune en emploi d'avenir en 2013 : entre 25.000 et 30.000 (Col. 8).							

SOURCES : ENQUETE NATIONALE R&S - DECEMBRE 2012. (1) EN TOUTE TRANSPARENCE, CET INDICE A ETE CALCULE EN FONCTION DE LA POSITION ACTUELLE DU RESPONSABLE, ET DE L'ECLAIRAGE DES EXPERTS, AU SEIN DU SECTEUR ASSOCIATIF ET AU SEIN DES SERVICES DE L'ETAT. (2) LA BASE DES NON EMPLOYEURS A ETE CALCULEE A PARTIR DES ASSOCIATIONS DONT LE BUDGET EST SUPERIEUR A 50.000 EUROS.

En lecture verticale, on retrouve le stade où en est l'association, depuis celles qui préparent déjà un dossier, jusqu'à celles qui n'ont pas encore évoqué le sujet. En face de chaque cas de figure, un indice de probabilité est indiqué, variant en parallèle de 60% à 5%. En lecture horizontale, le lecteur pourra retrouver le type d'associations, toutes activités confondues.

Parmi les 165.000 associations employeurs recensées au titre de l'année 2011, on peut avancer une prudente fourchette de 15.000 à 18.000 recrutements, au cours de l'année 2013, ce qui représente une proportion variant autour de 10%. Celle-ci est peut-être un peu surestimée, si la compréhension et la coordination entre les différents interlocuteurs s'avèrent médiocres, tout comme cette prévision peut être un peu sous-estimée, au contraire, ou encore si de grandes associations recrutent plusieurs jeunes.

En effet, dans les très grandes associations, le risque économique est en quelque sorte limité, dès lors que le cout résiduel à charge est modéré, et qu'il s'inscrit dans une masse salariale déjà importante. Les variables d'ajustement existent pour ceux qui savent manier des budgets et prévoir des risques (arrêts maladie, enveloppe temps partiels, formation, gratifications...)

Au sein des associations non employeurs, nous avons tenu compte de la proportion de 65% des responsables de celles-ci indiquant par ailleurs dans cette enquête que leur association *a pour vocation de fonctionner sur la base du bénévolat*. Légitimement, cela relève à la fois de leur *Projet associatif*, de leurs objectifs et des moyens dont elles disposent. De plus, nous n'avons retenu, dans notre pronostic, que les associations non employeurs disposant d'un budget annuel au moins égal à 50.000 euros.

Sur la base de travaux du *Centre d'économie de la Sorbonne* et de nos recoupements, le nombre de ces associations se situe aux environs de 140.000, aujourd'hui en France. A partir de cette base, la fourchette des recrutements que l'on peut imaginer, se situe entre 10.000 et 13.000 au titre de l'année 2013. Soit une proportion variant entre 7% et 9%, et qui correspondrait à une très belle réussite.

Ce pronostic paraîtra effectivement ambitieux et l'avenir nous éclairera. En effet Les associations primo employeurs (ou à très faible effectif, ou encore ne comportant qu'un seul emploi à temps partiel très ciblé), semblent aujourd'hui en doute sur l'adéquation d'un emploi d'avenir à leurs besoins et sont encore en attente de réponses adaptées et d'un accompagnement quant à la faisabilité d'un projet.

La caractéristique des premiers emplois, est généralement leur caractère assez transversal ou généraliste même s'ils s'appuient sur une compétence technique ... Par exemple dans le sport ou dans la culture, ou encore dans les postes comportant de l'enseignement, on attend aussi du technicien une contribution au fonctionnement général. Les faits montrent que ces emplois prennent en charge, par logique interne du développement ou des besoins actuels de l'association, bien des missions non explicitement prévues au départ.

Autant de points qui sont encore en disharmonie avec les critères actuels des emplois d'avenir. La question des primo-employeurs pose ainsi ses limites : quels sont les pré-requis pour employer un jeune ? Comment doit-on et peut-on accompagner les dirigeants dans cette démarche ? Manifestement, ces associations non employeurs risquent d'être en difficulté si on ne les rassure pas : services publics, collectivités territoriales, réseaux associatifs...

D'une manière générale, nos experts insistent tout particulièrement sur la nécessaire réflexion pour ancrer l'emploi au sein du Projet associatif, et se donner les meilleures chances de sa pérennisation. Même si chacun sait que c'est difficile.

Les associations se posent utilement la question de l'accompagnement de ce salarié, notamment par le biais d'un tuteur, de la part d'un autre salarié ou d'un bénévole. Et la formation de ces tuteurs est un vrai sujet, d'autant plus que le salarié en sera vraisemblablement à sa première expérience professionnelle, sans qualification, et dans un milieu qu'il ne connaît pas forcément. Elles s'interrogent aussi sur leurs capacités à répondre aux exigences de formation des jeunes. Quels types de formation et quelle mobilisation des fonds dédiés ? Comment trouver les informations utiles ?

Au bilan, mais sans négliger tous les paramètres qui vont être très influents dans les mois à venir, nous parvenons, pour la fin de l'année 2013, au pronostic d'un nombre d'emplois d'avenir situé **entre 25.000 et 30.000**, à l'initiative du secteur associatif.

Sous réserve que la situation du secteur ne se dégrade pas davantage, et qu'il soit encouragé dans la démarche citoyenne dont il fait preuve dans les réponses à cette enquête, qu'il soit fortement accompagné par tous ses partenaires et mobilisé au sein de ses réseaux et fédérations, et sous réserve que l'exigence des décideurs et des prescripteurs soit réellement adaptée à ses potentialités.

De ce point de vue, dans un document de juillet 2012, très pédagogique et très complet, la Fonda met en garde les pouvoirs publics sur les conditions de réussite du dispositif <http://www.fonda.asso.fr/Note-de-la-Fonda-emplois-d-avenir.html>

Le choix d'un tuteur, dont la circulaire dit simplement qu'il doit être *disponible*, sera déterminant : il est évident que ce devra être dans bien des cas un bénévole, pour lequel des formations spécifiques sont encouragées. Et la reconnaissance de sa compétence, ainsi que sa prise en compte dans l'accompagnement d'un jeune, pourra constituer un excellent accélérateur pour un dispositif de valorisation des compétences (VAE) encore bien trop confidentiel.

Ce pronostic sera revisité, lors de l'enquête du mois de mai 2013, au cours de laquelle des questions identiques seront posées aux responsables associatifs. On aura alors une bonne idée de la façon dont les choses auront évolué. Il faudra par ailleurs vérifier que deux types de dérives ne seront pas apparues : une baisse accélérée de la qualification des personnels dans certains types d'activité ; et le cantonnement de ces jeunes dans quelques fonctions stéréotypées et peu valorisantes pour eux.

On verra aussi dans quelle mesure les missions locales auront pu dégager les moyens nécessaires pour se mobiliser dans ces programmes, si les conventions cadres passées auprès des principales têtes de réseaux associatifs auront porté leurs fruits, et si la diffusion des bonnes pratiques aura permis une capitalisation efficace. On verra aussi dans quelle mesure les campagnes d'information et de promotion en direction des jeunes concernés les auront touchés.

Il sera aussi possible de vérifier si le montage des dossiers n'aura pas pris trop fortement le temps précieux des dirigeants associatifs, et si les difficultés habituelles, et anormalement élevées, n'auront pas été aggravées pour les associations qui auront recruté un jeune. Dans les domaines associatifs sous agréments, il conviendra également d'observer comment les associations auront pu concilier les exigences de qualification des personnels avec le recrutement de jeunes, précisément non qualifiés.

Cette séquence estimative est importante pour la suite des opérations. Elle présente l'avantage de « *borner* » le programme et donc de voir par la suite s'il se réalise au-dessus ou au-dessous de ces hypothèses, et si des mesures politiques d'accompagnement devront être prises pour en garantir l'efficacité ou la réussite.

Il y aura donc les termes d'un ajustement des aspects quantitatifs du programme et de sa réelle distribution au sein même du secteur associatif. Cet ajustement pourra alors servir une analyse plus qualitative, voire politique du programme.

Il est en effet très ambitieux, et nous avons largement insisté sur les conditions nécessaires pour qu'il puisse réussir, au bénéfice de la société toute entière. Parmi les nombreuses qualités dont peut se prévaloir le secteur associatif, nous ne saurions trop insister ici sur celle qui consiste à donner sa chance à des personnes que le secteur lucratif a tendance à écarter. C'est ainsi par exemple, que sur une période significative de dix années, il a proportionnellement recruté deux fois plus de salariés de plus de cinquante ans.

E - LES ASSOCIATIONS EN DIFFICULTE PLUS INTERESSEES PAR LES EMPLOIS D'AVENIR

L'état général de l'association n'a pas d'influence sur la propension à envisager la création d'un emploi d'avenir (groupe 1). En revanche, quand 7% des responsables associatifs, en moyenne, souhaiteraient partager un emploi avec une autre association ou dans le cadre d'un groupement d'employeurs, cette proportion augmente régulièrement au fur et à mesure que sont nombreux les responsables qui jugent la situation générale de leur association très difficile.

Ceux qui sont en difficultés sont en effet plus nombreux à envisager le partage du temps de travail d'un emploi d'avenir, avec une autre association ou dans le cadre d'un groupement d'employeur, faute de moyens et peut-être aussi comme un espoir de donner un nouveau souffle à l'association.

La situation financière perçue en 2012 est un indicateur significatif, pour déclencher un projet d'emploi d'avenir. La corrélation se vérifie entre l'intensité de la difficulté et la propension à envisager un emploi d'avenir. Et ceci se vérifie quelle que soit la taille de l'association, comme le montre le tableau suivant.

**PROPORTION DE RESPONSABLES ENVISAGEANT UN EMPLOI D'AVENIR (GROUPE 1),
EN FONCTION DE LA SITUATION FINANCIERE PERÇUE FIN 2012. MOYENNE GENERALE 14%**

Budget annuel	Bonne situation financière	Situation financière difficile	En moyenne de la strate
Moins de 10 000 euros	4%	10%	5%
De 10 000 à 50 000 euros	12%	17%	14%
De 50 000 à 150 000 euros	20%	29%	24%
Plus de 150 000 euros	37%	43%	41%

SOURCES : ENQUETE NATIONALE R&S - DECEMBRE 2012. LECTURE : PARMIS LES ASSOCIATIONS DONT LE BUDGET EST INFÉRIEUR A 10.000 EUROS, 4% DE CELLES QUI ONT UNE BONNE SITUATION FINANCIERE FIN 2012 ENVISAGENT UN PROJET D'EMPLOI D'AVENIR. PARMIS CELLES QUI ONT UNE SITUATION FINANCIERE DIFFICILE, CETTE PROPORTION EST DE 10%.

Ce constat pourrait être inquiétant : les associations rechercheraient-elles, au travers d'un emploi d'avenir, la solution à leurs difficultés financières ? Dans cette hypothèse, une telle motivation ne constituerait pas les meilleures conditions pour une première expérience professionnelle d'un jeune en recherche de qualification professionnelle. Il convient en effet d'éviter ce que l'on nomme *un effet d'aubaine*, dans lequel les responsables ne verraient qu'une opportunité financière.

On ne confondra pas pour autant ces cas de figure, avec la situation d'une association en relative difficulté, et pour laquelle, bien construit et bien intégré au *Projet associatif*, un dossier d'emploi d'avenir peut constituer un réel atout.

Pour sa part, la situation perçue par les responsables, au regard du bénévolat au cours des derniers mois de 2012, peut avoir une influence positive ou négative, selon le type d'association, comme le montre le tableau suivant.

**PROPORTION DE RESPONSABLES ENVISAGEANT UN EMPLOI D'AVENIR (GROUPE 1),
EN FONCTION DE LA SITUATION DU BENEVOLAT PERÇUE FIN 2012. MOYENNE GENERALE 14%**

	Bonne situation au regard du bénévolat	Situation difficile au regard du bénévolat	Moyenne de la strate
Sans salarié	5%	7%	6%
1 ou 2 salariés	21%	12%	17%
3 à 9 salariés	30%	27%	30%
10 salariés et plus	48%	47%	48%

SOURCES : ENQUETE NATIONALE R&S - DECEMBRE 2012.

Dans les associations ne fonctionnant qu'avec des bénévoles, le déficit de ressources humaines peut constituer une incitation à présenter un dossier d'emploi d'avenir. L'emploi est alors considéré comme un possible complément par rapport à une difficulté de trouver de nouveaux bénévoles. Se posera alors la question de son encadrement, mais rien n'empêche qu'un bénévole compétent puisse assurer cette fonction.

Inversement, la difficulté en matière de bénévolat constitue un frein très net chez les employeurs d'un ou deux salariés. On peut comprendre, en effet, que l'équipe bénévole, déjà en difficulté ne puisse pas assurer l'accueil, l'accompagnement et la formation d'un nouveau salarié. De surcroît, le petit nombre des salariés ne permet pas toujours que l'un d'entre eux prenne de son temps pour un tutorat.

Au-delà de ce tableau, le pronostic fait par les responsables, concernant le début 2013, n'influence pas la proportion d'intentions de créations d'emplois d'avenir. En revanche, il y a une corrélation entre la proportion des responsables qui envisagent des projets nouveaux pour 2013 et celle de ceux qui envisagent un emploi d'avenir.

Cette question a été posée en amont de celles qui sont relatives aux emplois d'avenir. Il ne devrait donc pas y avoir de biais lié au déroulement de l'enquête. Mais peut-être ont-ils suffisamment avancé dans la préparation de leurs projets pour penser aux emplois d'avenir. Toujours est-il que les emplois d'avenir constituent une réelle opportunité pour les associations désireuses de monter des projets.

Le lecteur pourra prolonger son observation des résultats à partir d'un document technique riche de tableaux détaillés. Leur présentation se fait à partir du critère d'activité, composé de cinq secteurs (sanitaire, social et humanitaire – culture – sports – jeunesse, loisirs et éducation populaire). Le critère de taille des associations est apprécié en fonction de sa ressource humaine, en quatre strates (sans salariés - un ou deux salariés – trois à neuf salariés – dix salariés et plus). Il est également apprécié en fonction du budget annuel, en quatre strates (moins de 10.000 euros – entre 10.000 et 50.000 euros – entre 50.000 et 150.000 euros – plus de 150.000 euros).

Les critères d'ancienneté et de localisation régionale des associations sont également pris en compte dans l'appréciation des résultats.

Ce document technique peut être librement obtenu sur demande auprès de notre équipe.

En savoir plus sur le dispositif des emplois d'avenir: <http://travail-emploi.gouv.fr/emplois-d-avenir,2189/>

Une nouvelle enquête sera menée auprès d'un panel représentatif de responsables associatifs, au mois de mai 2013, dans le cadre du suivi semestriel de conjoncture mis en place par Recherches & Solidarités, en lien avec son Comité d'experts et ses partenaires.

Elle reprendra les questions récurrentes, concernant l'avis des dirigeants sur la situation et sur les perspectives de leur association. Elle constituera ainsi la 4^{ème} vague du baromètre.

Elle comportera également des questions identiques, relatives aux réflexions et aux projets d'emploi d'avenir. Chacun pourra ainsi observer l'évolution, notamment selon les critères de secteurs d'activité, de taille d'associations selon leur budget, ou selon que l'association comporte des salariés ou fonctionne exclusivement avec sa ressource humaine bénévole.

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

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

Elle s'appuie sur des données provenant d'organismes officiels et sur ses enquêtes annuelles pour produire des publications nationales, régionales et départementales qui sont en libre accès sur www.recherches-solidarites.org. R&S réalise également, en lien avec des partenaires de plus en plus nombreux (réseaux associatifs, services déconcentrés de l'Etat, conseils généraux, associations nationales...) des travaux spécifiques sur le bénévolat, la vie associative ou le don d'argent.