



LE SPORT EN LORRAINE

Données générales et enquête régionale

Cécile BAZIN – Marie DUROS – Noémie LAGUESTE - Noël TADJINE

Thibault BORDEAUX - Jacques MALET

Une convention spécifique

- Signée entre le Pôle Lorrain de l'Utilité Sociale (PLUS) et R&S, elle prévoit une coopération avec le Comité régional olympique et sportif de Lorraine (CROSL), le Conseil régional et les services de l'Etat.
- Cette analyse du secteur sportif lorrain comporte deux types de documents : le présent diaporama destiné à la communication, ainsi que trois documents techniques, très détaillés, destinés aux acteurs et décideurs concernés.
- Ces trois documents correspondent aux trois parties de cette analyse, respectivement consacrées :
 - A l'opinion des dirigeants et aux bénévoles du sport, obtenue au fil des enquêtes nationales annuelles,
 - Aux principales données du sport en Lorraine, relatives aux créations d'associations, à l'estimation des associations vivantes et à l'emploi,
 - Aux résultats d'une enquête inédite, menée auprès de 181 dirigeants employeurs du sport en région Lorraine.

Calendrier des actions

- Une première réunion du Comité de pilotage a permis de tracer les grandes lignes de l'action.
- Des échanges nombreux ont été nécessaires, pour finaliser le projet d'enquête.
- L'enquête régionale a été menée auprès de 181 clubs, comités et ligues, entre le 23 octobre 2012 et le 3 décembre 2012.
- Son exploitation a été conduite au cours du début du mois de décembre 2012, selon la méthode des quotas. Une légère pondération a été mise en œuvre, pour l'analyse des résultats et la préparation d'un document technique.
- Pendant la préparation et l'organisation de l'enquête, l'équipe de R&S a préparé un document présentant les particularités du sport, au sein du secteur associatif, à partir de l'opinion de ses responsables et de ses bénévoles.
- De même, à partir de toutes les données recueillies par R&S auprès de ses différentes sources, une présentation détaillée du sport en Lorraine a été rédigée.
- Les échanges organisés avec le PLUS et le CROSL, à partir des documents techniques transmis, ont conduit à la préparation du présent diaporama.



**I – Spécificités du sport
au sein du secteur associatif**


A partir des résultats des enquêtes nationales annuelle R&S

Sources et méthodologie

- ✓ Chaque année et chaque semestre depuis décembre 2011, une enquête nationale est organisée auprès des responsables associatifs : elle permet de distinguer les résultats selon le secteur d'activité, dont le sport.
- ✓ Chaque année, une enquête nationale est organisée auprès des bénévoles : elle permet de distinguer leurs réponses, selon le secteur d'activité de l'association dans laquelle ils sont engagés.

L'exploitation de ces résultats, sur plusieurs années, a permis de caractériser le secteur du sport, à la fois dans l'ensemble associatif, et par rapport à d'autres secteurs.

Une pondération des réponses est toujours opérée, de manière à donner à chaque segment du panel, le poids qu'il représente dans la réalité.



A - Les dirigeants du sport
Caractéristiques et motivations

Des responsables motivés, mais...

Lorsqu'on demande aux dirigeants d'associations sportives quelle est leur principale motivation, ils sont 80 % à évoquer *le plaisir de gérer une organisation* ou *le plaisir de voir avancer le projet* (86 % en moyenne).

Pour autant, certains sont réalistes et un peu désabusés : ils sont 11 % à déclarer qu'ils occupent la fonction de dirigeant associatif *car il faut bien que quelqu'un le fasse*. **Ce résultat est très au-dessus de la moyenne générale située à seulement 6 %.**

Des dirigeants en attente

Vis-à-vis de leurs interlocuteurs et partenaires extérieurs, les dirigeants sportifs entretiennent **de meilleures relations avec les collectivités locales**. Ils souhaiteraient toutefois que ces échanges soient plus constructifs et dépassent la simple convivialité.

A l'égard des **pouvoirs publics** (Etat et collectivités), ils revendiquent plus vivement une **meilleure reconnaissance** et une **valorisation de l'engagement bénévole**.

Ils sont aussi **en attente** de **moyens financiers et matériels**, de **formation** et de **simplifications administratives**.

Ils sont plus **réticents** que les responsables des autres secteurs à s'impliquer dans des démarches de **mutualisation**.

Ils manifestent également **plus d'attentes vis-à-vis des media locaux**, notamment si on compare au point de vue des responsables d'associations culturelles.

La situation dans le sport

Pour près de 80 % des responsables associatifs du sport, la **situation générale** de leur association est "**très bonne**" ou "**bonne**", proportion nettement supérieure à la moyenne des autres secteurs.

Notamment par rapport à l'éducation populaire où seulement 60 % des responsables associatifs jugent la situation générale de leur association de manière positive.

Quant à la **situation financière**, là encore, les responsables du sport se distinguent, ils sont proportionnellement plus nombreux que la moyenne à la juger "**très bonne**" ou "**bonne**" (70 % contre 60 % en moyenne et 45 % pour la culture).

C'est en matière de bénévolat que les associations sportives expriment plus de tensions.

Le bénévolat : première préoccupation dans le sport

Depuis une dizaine d'années, les associations sportives sont plus nombreuses à affirmer manquer de bénévoles, tout particulièrement de bénévoles réguliers.

Les difficultés rencontrées par les associations sportives en matière de bénévolat ont été confirmées encore récemment dans les enquêtes de 2012.

Loin devant la situation financière, on trouve parmi leurs sujets d'inquiétude : **le nombre et la disponibilité des bénévoles, la motivation des équipes dirigeantes et le renouvellement des dirigeants, dans un objectif de rajeunissement et de parité.**

Les besoins exprimés portent surtout sur des **fonctions supports** : administration, gestion, montage de dossiers, recherche de financements. Viennent ensuite les missions liées à **l'organisation de manifestations.**

En réponse à ces difficultés, 9 responsables d'associations sportives sur 10 citent comme sujet de préoccupation, **l'encadrement et l'animation des bénévoles.** Et 4 sur 10 avouent n'avoir pas réuni les moyens nécessaires pour agir en la matière.

Les raisons des difficultés

- ✓ Le passage de la pratique à la responsabilité bénévole s'est très longtemps réalisé d'une manière naturelle, au sein des clubs.
- ✓ La mobilité particulièrement importante des 18-25 ans, pour des raisons familiales, personnelles et scolaires, a fortement réduit ce passage.
- ✓ Les jeunes ayant abandonné la pratique, se trouvent dans un nouvel environnement géographique, et confrontés à des enjeux majeurs pour leur avenir, n'ont pas le réflexe de pousser la porte d'un nouveau club.
- ✓ Les dirigeants du sport doivent assumer des responsabilités importantes, notamment pour l'accueil des jeunes.
- ✓ La nécessité d'organiser de plus en plus soigneusement le fonctionnement des clubs, constitue une exigence nouvelle et plus forte.

La formation des bénévoles


En matière de formation des bénévoles, l'information semble mieux circuler dans le secteur du sport et les besoins exprimés portent souvent sur la capacité d'organiser et de diriger.

Les fédérations, ligues et comités sont reconnus comme étant actifs en la matière. Pour autant, les bénévoles du sport se montrent plutôt moins volontaires que les autres à participer à des formations.

De ce fait, les associations semblent un peu moins bénéficier des aides financières que le secteur de la culture, par exemple.

Pour autant, 55% des responsables du sport (contre seulement 40% en moyenne générale dans le secteur associatif) ont pour priorité la formation des bénévoles.

=> Cette volonté mérite d'être largement encouragée, à la fois par les réseaux du sport et par les pouvoirs publics.



B - Les bénévoles du sport
Caractéristiques et motivations

Engagement plus régulier et plus intense

On rencontre **plus d'hommes (63% en moyenne)**, surtout après 40 ans et l'origine sociale des bénévoles est plus diversifiée qu'ailleurs où les CSP élevées sont plus présentes.

L'engagement bénévole commence **plus souvent jeune** (avant 18 ans pour certains) et s'installe dans la durée (près de la moitié des bénévoles sont actifs depuis plus de 10 ans, pour moins de 20% en moyenne).

Ils exercent leur activité bénévole **plus souvent de façon régulière** et en tant que membre d'un bureau ou responsable d'une activité.

Leur engagement est **plus intensif**, notamment pour les 40-55 ans qui sont proportionnellement plus nombreux dans le sport.

Une large majorité d'hommes

Tranches d'âge	Hommes	Femmes	Ensemble
18 - 25 ans	45%	55%	100%
25 - 40 ans	53%	47%	100%
40 - 55 ans	62%	38%	100%
55 - 60 ans	77%	23%	100%
60 - 65 ans	81%	19%	100%
Plus de 65 ans	98%	2%	100%
Total général	63%	37%	100%

La répartition hommes - femmes varie fortement selon l'âge des bénévoles. Elles sont majoritaires jusqu'à 25 ans, à peu près à parité entre 25 et 40 ans, et de plus en plus minoritaires, au-delà.

Un plus grand accès aux responsabilités

Quelles responsabilités exercez-vous ? Plusieurs réponses possibles

	Sport	Ensemble des bénévoles
Membre d'un conseil d'administration	35%	23%
Membre d'un bureau	56%	30%
Responsable d'une activité	42%	28%
Encadrement de bénévoles ou de salariés	19%	15%
Sans responsabilité particulière	16%	34%

Par rapport aux autres secteurs associatifs, le sport offre davantage de responsabilités. Engagé dans une association, le bénévole est membre d'un bureau dans une proportion de 56%, contre seulement 30% en moyenne associative.

Quelles motivations ?

	Sport	Ensemble
La cause défendue	18%	34%
Etre utile à la société et agir pour les autres	57%	71%
Appartenir à une équipe	46%	35%
Acquisition d'une compétence	18%	19%
Pouvoir mesurer le fruit de vos efforts	7%	6%
Epanouissement personnel	55%	49%
Désir d'exercer une responsabilité	29%	22%
Reconnaissance sociale	6%	8%

L'engagement en équipe, l'épanouissement personnel et le désir de responsabilité sont davantage partagés dans le sport que dans les autres secteurs associatifs.

Les attentes des bénévoles

	Sport	Ensemble
Plus grande attention portée à l'activité bénévole par vos instances dirigeantes	34%	25%
Meilleure reconnaissance de votre action personnelle par vos dirigeants	22%	15%
Prise en charge des frais de déplacement occasionnés par votre activité	26%	16%
Prise en charge des frais de repas occasionnés par votre activité	10%	8%
Aide d'autres bénévoles pour vous soutenir dans votre activité	35%	25%
Possibilité de changer de mission	5%	8%
Possibilité d'accéder à des responsabilités plus importantes	7%	10%
Allègement de vos responsabilités	10%	5%
De la formation	21%	27%
Plus d'informations sur les activités de l'association	6%	11%
Des conseils	18%	20%
Une meilleure écoute	14%	13%

Une grande stabilité

Depuis quand êtes-vous bénévole dans cette activité ?

	Sport	Ensemble
Moins d'un an	2%	14%
Entre 1 et 2 ans	4%	15%
Entre 2 et 5 ans	21%	27%
Entre 5 et 10 ans	23%	21%
Entre 10 et 20 ans	21%	12%
Plus de 20 ans	27%	6%
Non indiqué	2%	5%
Total général	100%	100%

Dans le sport, 48% des bénévoles sont dans la même association depuis plus de 10 ans, contre 18% dans l'ensemble du secteur associatif.

Les préalables à l'engagement

Votre action bénévole suppose-t-elle un savoir-faire et des compétences précises ?

	Sport	Ensemble
Oui et c'est un préalable	31%	32%
Oui si possible, mais ce n'est pas essentiel	52%	38%
Non, ils peuvent être acquis par la pratique	17%	26%
Non ce n'est pas nécessaire	0%	3%
Non réponse	0%	0%
Total général	100%	100%

Contrairement à ce que pensent encore certains, l'engagement bénévole suppose un savoir-faire et des compétences précises : **tous les bénévoles du sport en sont convaincus.**

Certains pensent que c'est un préalable, d'autres, plus nombreux dans le sport, pensent que c'est souhaitable. D'autres enfin, moins nombreux dans le sport, estiment que cela vient avec la pratique.

Influence sur la vie professionnelle

Estimez-vous que votre action bénévole (plusieurs réponses possibles) :

	Sport	Ensemble
Peut vous aider pour votre parcours professionnel, dans votre CV	29%	28%
Peut vous aider professionnellement, grâce à des compétences acquises dans l'association	21%	27%
Peut vous aider professionnellement, grâce à l'épanouissement personnel que vous apporte le bénévolat	42%	34%
Peut vous aider professionnellement, grâce aux relations que vous tissez dans le bénévolat	27%	21%
N'a aucun rapport avec vos activités professionnelles	25%	21%
Peut vous desservir car vous avez moins de temps pour votre métier	6%	3%
Vous n'avez pas ou plus d'activités professionnelles	35%	44%

Le bénévolat apporte un épanouissement personnel utile professionnellement : plus de 40% des bénévoles du sport le disent, contre seulement 34% en moyenne associative.

La notion de « projet associatif »

- ✓ Dans une proportion de 63 %, les bénévoles du sport déclarent qu'il existe un **projet associatif formalisé** dans leur association, et ils sont 47 % à en connaître le contenu.
- ✓ Ce projet associatif est très important pour **seulement 10 % des bénévoles du sport** (24 % de l'ensemble des bénévoles) car c'est le moteur permanent de leurs actions. Pour 53 % d'entre eux, c'est un élément parmi d'autres et 22 % n'y accordent pas d'importance (10 % pour l'ensemble des bénévoles).

=> **Le secteur sportif est donc moins enclin que les autres secteurs à formaliser un projet associatif et à sensibiliser ses acteurs pour le faire vivre.**

Notons toutefois que 88 % des bénévoles connaissent les statuts de l'association et ils sont plus nombreux que la moyenne à juger de l'importance de cette connaissance (63 % contre 56 %).



II - Les principales données du sport en Lorraine

Sources et coopérations

Les services du Journal Officiel, ainsi que ceux du ministère de l'Intérieur et des préfectures d'Alsace-Moselle, pour **le suivi régulier des créations d'associations**,

Les services du ministère des Sports, de la Jeunesse, de l'Education populaire et de la Vie associative pour le suivi de **l'évolution des clubs sportifs** et une observation partagée du secteur,

La direction des études, des statistiques et de la prévision de l'ACOSS – URSSAF, et la caisse centrale de la Mutualité Sociale Agricole, pour **le bilan trimestriel et annuel de l'emploi associatif** et plus largement de l'économie sociale,

Un comité pluridisciplinaire, composé par Recherches & Solidarités, d'universitaires et d'experts de la vie associative et du bénévolat. Il est présidé par Roger SUE, sociologue, professeur à Paris Descartes.

Un réseau de consultants sur l'ensemble du territoire, dans les unions, fédérations et maisons d'associations, les services publics, et les collectivités territoriales.



A – Présentation générale
du secteur sportif en Lorraine

Des créations nombreuses

Créations d'associations en moyenne annuelle sur 10 ans

	Dans l'ensemble du secteur associatif	Dans le secteur sportif
Meurthe-et-Moselle	651	132
Moselle	543	110
Meuse	146	30
Vosges	329	67
Région Lorraine	1 669	339

Une association nouvelle sur cinq est située dans le secteur du sport : il ne s'agit pas pour autant d'un club qui accorde des licences à ses adhérents. Nombreuses sont les associations nouvelles de sport et loisirs, et les associations polyvalentes, dont le sport est l'une des activités.

Clubs fédérés et associations

	Estimation R&S Secteur associatif		Estimation R&S dans le sport		Nombre de clubs en 2011 ⁽¹⁾
Meurthe-et-Moselle	13 200	14 300	2 900	3 100	1 975
Meuse	3 200	4 200	700	900	611
Moselle ⁽²⁾	11 600	12 700	2 500	2 800	2 672
Vosges	6 400	7 500	1 400	1 650	1 122
Région Lorraine	34 000	38 000	7 500	8 300	6 380

(1) Nombre de clubs, selon le ministère en charge du sport. (2) La différence est moindre en Moselle, car la création d'une association nécessite la présentation de sept personnes.

Dès lors que de nombreuses associations n'ont pas pour objectif de participer aux compétitions officielles et de licencier leurs adhérents, on ne sera pas étonné de la différence entre le total des clubs (6.380) et la fourchette estimée des associations pratiquant des activités sportives (entre 7.500 et 8.300).

Caractéristiques des clubs fédérés

	Nombre de clubs	Clubs pour 1000 habitants	Licenciés par clubs
Meurthe-et-Moselle	1 975	2,7	88
Meuse	611	3	79
Moselle	2 672	2,5	93
Vosges	1 122	2,9	78
Région Lorraine	6 380	2,7	88
France	167 750	2,6	93

L'offre est un peu plus forte en Lorraine (2,7 clubs pour 1000 habitants), mais leur taille (88 licenciés en moyenne) est un peu plus petite qu'au plan national. Les Vosges se distinguent par une offre plus forte et la Moselle par une taille un peu plus importante.

Une minorité de clubs employeurs

Les associations en activité présentées ici, sont très majoritairement animées exclusivement par des dirigeants et des acteurs bénévoles.

On peut estimer à **13%**, en moyenne dans la région, la proportion d'associations recensées comme clubs sportifs par les services de l'Etat, employant des salariés.

Cette proportion varie de 10% dans la Meuse et de 12% en Moselle, à 14% dans les Vosges et 15% en Meurthe-et-Moselle.

⇒ Ce résultat est obtenu en croisant le total des clubs recensés par le ministère en charge du sport (6.380), et le total des établissements employeurs (884), recensés par l'ACOSS-URSSAF et la MSA.

Un nombre d'adhérents en baisse

	Meurthe et Moselle	Meuse	Moselle	Vosges	Lorraine (1)	France
Nombre de licences en 2011	166 307	48 142	245 912	86 705	548 737	15 620 988
Evolution 2010-2011	- 6,2%	0,1%	- 1,5%	- 0,9%	- 3,2%	- 0,4%
Evolution 2009-2010	1,2%	- 2,2%	- 1,0%	- 3,7%	- 0,9%	0,9%
Evolution 2008-2009	1,0%	4,5%	1,5%	3,9%	1,9%	1,4%

(1) Le total régional intègre 1671 licences qui n'ont pas été réparties par département, mais comptabilisées à l'échelle régionale.

Jusqu'en 2009, le nombre de licences continue d'augmenter dans les départements lorrains, comme au plan national. Il recule dès 2010, dans trois départements sur quatre, alors que la tendance nationale reste positive. En 2011, la baisse se généralise. La Meurthe-et-Moselle est particulièrement touchée (-6,2%).

Au bilan, la région perd 3,2% de licences en 2011.



B – L'emploi dans le secteur du sport en Lorraine

A partir des données ACOSS – URSSAF et CCMSA de l'année 2011

Un enjeu économique et social

Toutes les données concernant l'emploi sont issues des bases ACOSS-URSSAF et MSA, strictement selon la nomenclature INSEE relative au sport. **Issues des déclarations des charges sociales trimestrielles**, elles constituent aujourd'hui la référence pour tous les observateurs et les experts.

Données 2011	Secteur associatif			Secteur lucratif		
	Ets	Salariés	Masse salariale (en M°€)	Ets	Salariés	Masse salariale (en M°€)
Meurthe-et-Moselle	328	840	11,6	98	611	28,46
Meuse	65	127	1,17	9	41	0,75
Moselle	331	578	8,32	144	962	21,95
Vosges	160	315	3,54	75	259	4,52
Région Lorraine	884	1 860	24,61	326	1 873	55,67

En Lorraine, le secteur du sport représente plus de **1.200 employeurs**, comportant ensemble environ **3.700 salariés**, pour une masse salariale de **80 millions d'euros**.

La répartition de ces emplois figure dans le document technique.

Les associations employeurs du sport

Toutes les données qui suivent sont relatives au seul secteur associatif.

	Meurthe-et-Moselle	Meuse	Moselle	Vosges	Région Lorraine
Etablissements d'enseignement sportif	5	0	139	6	150
Clubs de sport	298	62	171	147	678
Autres activités liées au sport	11	0	10	6	27
Associations sous régime agricole	14	3	11	1	29
Total	328	65	331	160	884

La plupart des employeurs associatifs sont enregistrés sous la rubrique « clubs de sport ».

Il sera utile, pour les acteurs concernés, de dialoguer avec les services INSEE chargés de la Moselle, pour connaître la raison d'inscriptions différentes. Ceci est manifestement lié au droit local, les deux départements alsaciens présentant la même caractéristique.

La taille des clubs employeurs

	Meurthe-et-Moselle	Meuse	Moselle	Vosges	Région Lorraine	Ventilation régionale
1-2 salariés	82%	84%	86%	90%	751	85%
3-5 salariés	11%	11%	8%	5%	80	9%
6-9 salariés	3%	3%	3%	2%	27	3%
10 et plus	4%	2%	2%	3%	26	3%
Total	100%	100%	100%	100%	884	100%
<i>Ventilation</i>	37%	7%	37%	18%	100%	

La plupart des clubs employeurs se limitent à un ou deux salariés (85%). On compte toutefois 26 employeurs dépassant 10 salariés, majoritairement en Meurthe-et-Moselle.

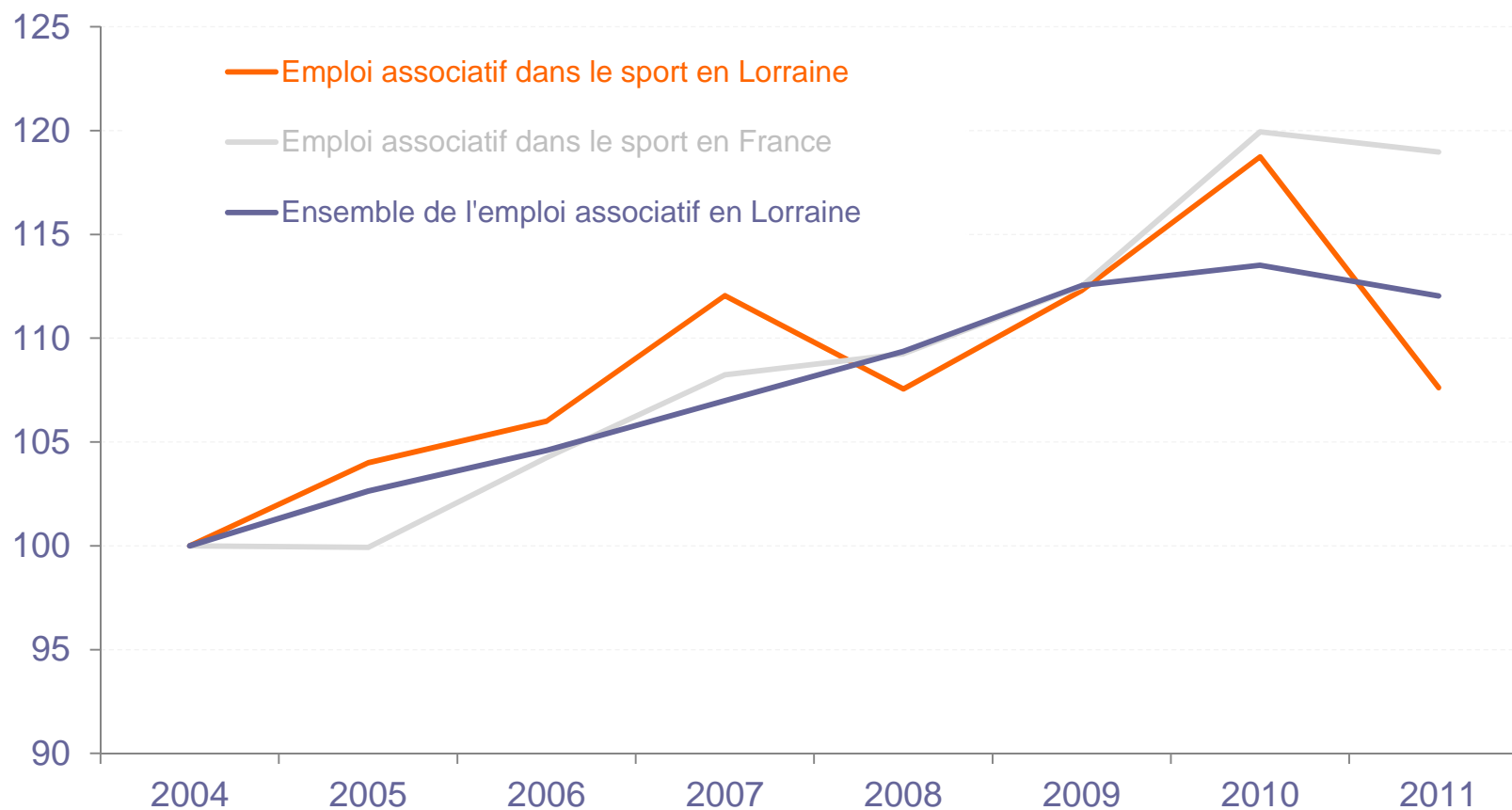
Caractéristiques des clubs

	Ets	Salariés	Taille moyenne	Masse salariale (en €)	SMPT (en €)
Meurthe-et-Moselle	328	840	2,6	11 585 000	13 792
Meuse	65	127	2,0	1 169 000	9 205
Moselle	331	578	1,8	8 317 000	14 389
Vosges	160	315	1,9	3 537 000	11 229
Région	884	1 860	2,1	24 608 000	13 230
<i>France</i>	<i>33 525</i>	<i>74 197</i>	<i>2,2</i>	<i>1 072 247 064</i>	<i>14 451</i>

SMPT : Salaire annuel moyen par tête

Avec 1.860 emplois en 2011, le sport associatif représente un véritable enjeu économique et social en région. Les salaires, correspondant à la qualification et aux temps de travail, sont plus élevés en Moselle et Meurthe-et-Moselle, et nettement plus bas dans la Meuse.

Un emploi désormais en difficulté



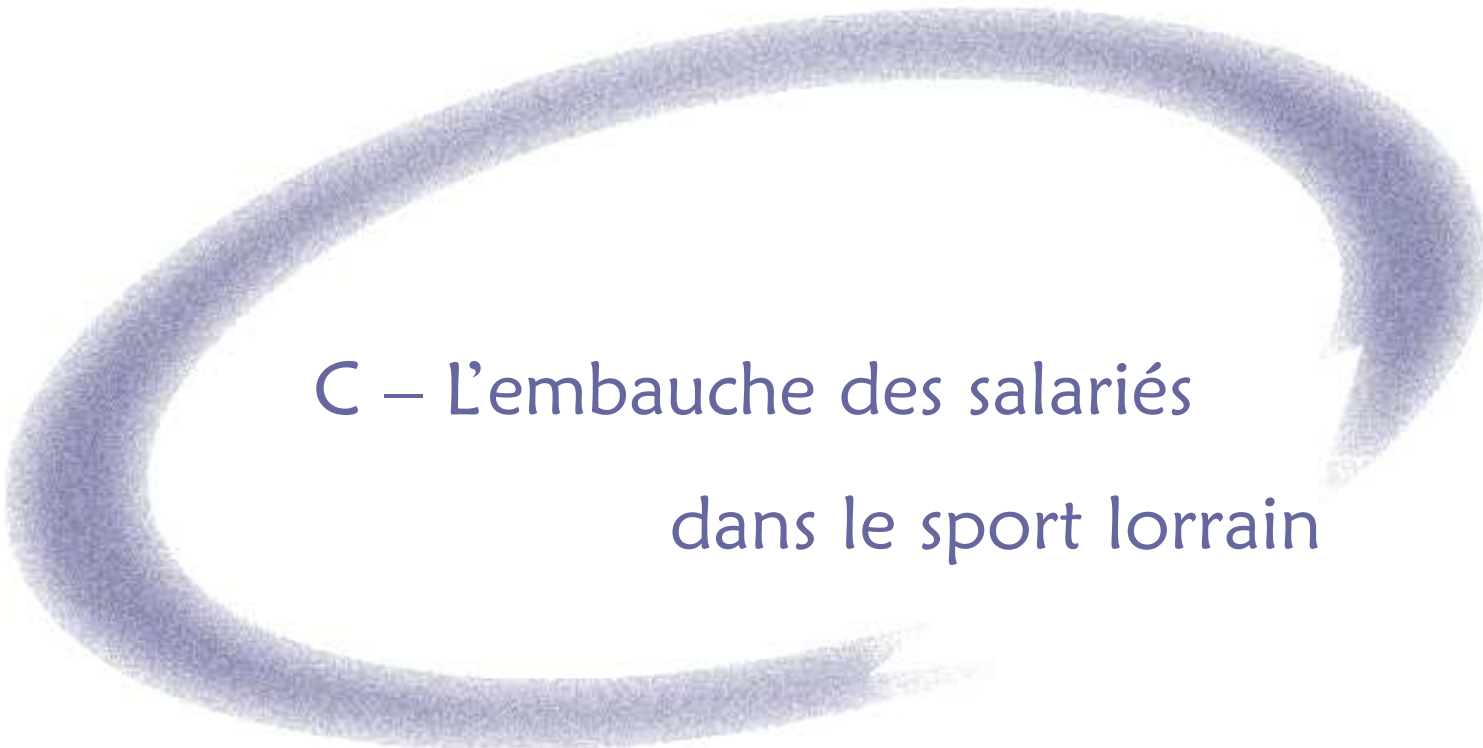
Une évolution de l'emploi sportif globalement plus favorable en région qu'au plan national et plus soutenue que celle de l'ensemble de l'emploi associatif régional. Un recul en revanche plus sévère en 2011, année où le nombre de licences a nettement fléchi.

Un emploi désormais en difficulté

Evolution annuelle de l'emploi associatif dans le sport

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Meurthe et Moselle	4,4%	3,6%	10,9%	-1,8%	1,7%	0,9%	-8,1%
Meuse	5,1%	-3,8%	9,0%	4,6%	7,9%	4,9%	-10,1%
Moselle	-0,6%	1,9%	3,7%	-9,7%	7,0%	9,7%	-11,3%
Vosges	4,7%	1,0%	1,0%	-2,4%	5,9%	12,1%	-8,7%
Région	2,8%	2,1%	6,7%	-4,0%	4,4%	5,7%	-9,4%

Une année 2011 marquée par un recul de l'emploi, dans des proportions relativement proches, dans les 4 départements.



C – L'embauche des salariés dans le sport lorrain

A partir des données travaillées en lien avec l'ACOSS – URSSAF

Les embauches

Les déclarations d'embauches caractérisent le flux d'entrée des salariés et la nature de leurs contrats, leur genre et leur âge. Ces repères figurent dans ces quatre diapositives.

En 2011	CDD courts (moins d'un mois)	CDD longs (plus d'un mois)	CDI	Total
Ensemble privé France	66%	18%	16%	100%
Associations France	78%	16%	6%	100%
Associations Lorraine	74%	18%	8%	100%
Sport France	43%	43%	14%	100%
Sport Région Lorraine	58%	25%	17%	100%

Une forte proportion de contrats courts dans le secteur associatif, et tout particulièrement dans le secteur culturel. Une plus faible proportion dans le sport (remplacements, intervenants ponctuels...).

La Lorraine se caractérise par une plus forte proportion de CDI : 17% pour 14% au plan national.

Evolution des contrats en Lorraine

	CDD courts (moins d'un mois)	CDD longs (plus d'un mois)	CDI	Total
2000	53%	29%	17%	100%
2001	45%	31%	23%	100%
2002	47%	28%	24%	100%
2003	53%	31%	17%	100%
2004	55%	30%	15%	100%
2005	54%	25%	21%	100%
2006	60%	26%	13%	100%
2007	52%	29%	18%	100%
2008	50%	29%	21%	100%
2009	56%	30%	14%	100%
2010	58%	29%	14%	100%
2011	58%	25%	17%	100%

Remontée de la proportion de CDI en 2011 (17%), après deux années difficiles (14%).

Les embauches selon les genres

	CDD courts		CDD longs		CDI		Ensemble
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	
2000	20%	33%	14%	16%	7%	10%	100%
2001	18%	28%	13%	17%	12%	12%	100%
2002	16%	31%	12%	17%	10%	14%	100%
2003	19%	33%	12%	19%	8%	9%	100%
2004	21%	34%	10%	20%	8%	7%	100%
2005	23%	31%	10%	15%	12%	9%	100%
2006	24%	35%	10%	17%	7%	7%	100%
2007	23%	30%	13%	16%	10%	8%	100%
2008	24%	26%	14%	15%	11%	10%	100%
2009	26%	30%	14%	16%	6%	8%	100%
2010	25%	33%	15%	13%	6%	8%	100%
2011	24%	33%	14%	12%	8%	9%	100%

Sur dix ans, la proportion de contrats courts (missions ou replacements) a toujours été plus forte, au profit des hommes. En revanche, il y a un relatif équilibre en termes de CDI.

A quel âge embauche-t-on ?

	CDD courts (moins d'un mois)	CDD longs (plus d'un mois)	CDI
Au plus 20 ans	14%	22%	5%
21-30 ans	41%	29%	49%
31-40 ans	17%	18%	18%
41-50 ans	15%	13%	16%
51-60 ans	10%	13%	11%
Plus de 60 ans	3%	4%	1%
Total	100%	100%	100%

Le plus grand nombre des contrats courts est proposé aux 21-30 ans (41%). Cette tranche d'âges bénéficie également de la moitié des CDI (49%). La proportion des CDD longs baisse avec l'âge.

=> Le secteur associatif embauche proportionnellement deux fois plus de salariés de plus de 50 ans que le secteur lucratif. Cette caractéristique se retrouve dans le tableau.



III – Résultats de l'enquête régionale Lorraine

Précisions méthodologiques

Au total, 181 réponses ont été jugées exploitables et ont fait l'objet des traitements statistiques. Le redressement a porté sur la tranche d'effectifs. En effet, dès lors que l'on disposait d'une information très précise, on a pu donner à chaque répondant le poids convenable et correspondant à la réalité.

Pondération à partir du critère des effectifs

Tranche d'effectifs	Ventilation du panel	Réalité	Coefficient
1 à 2	59%	85%	1,45
3 à 5	26%	9%	0,34
6 à 9	9%	3%	0,34
10 à 15	4%	2%	0,52
15 à 20	3%	1%	0,36
Total général	100%	100%	1,00

Le résultat d'ensemble est donc le reflet très précis de la réalité en Lorraine. Et ce d'autant plus que la mobilisation du CROSL, des ligues et des comités, en lien avec le PLUS, a permis de réunir **le témoignage de plus du quart des employeurs lorrains du sport.**

Croisements et traitements

Premier croisement : trois tranches de budget

Moins de 50.000 euros	56
Entre 50.000 et 150.000 euros	61
Plus de 150.000 euros	64

Deuxième croisement : trois tranches de salariés

Un salarié	67
Deux ou trois salariés	65
Quatre salariés ou plus	49

Troisième croisement : clubs et ligues ou comités

Un club	124
Comité-Ligue	57

Cette présentation se limite à un résumé. Dans le document technique, tous les résultats sont donc disponibles, selon les trois croisements ci-dessus.



A – La situation de l'emploi

....

Plus d'un club sur quatre insatisfait

Le nombre de salariés répond-il aux besoins de votre association ?

		Réponses « Oui »
Budget de l'association	Moins de 50.000 euros	81%
	50.000 - 150.000 euros	75%
	Plus de 150.000 euros	56%
Nombre de salariés	Un salarié	70%
	Deux ou trois salariés	77%
	Quatre salariés ou plus	68%
Club ou Comité-Ligue	Un club	73%
	Comité-Ligue	72%
Ensemble		73%

Une satisfaction d'autant plus nuancée que le budget est important. Les associations comportant 2-3 salariés sont plus nombreuses à choisir une réponse positive.

Quelques difficultés bien réelles

Questions	% de oui	Commentaires
Le temps passé par vos salariés dans l'association répond-il aux besoins de votre association ?	75%	<i>Comités et ligues plus satisfaits</i>
Votre association manque-t-elle de moyens financiers pour accroître le temps de travail de vos salariés ?	73%	<i>Petits clubs plus insatisfaits</i>
Les compétences de vos salariés répondent-elles aux besoins de votre association ?	89%	<i>Comités et ligues plus satisfaits</i>
Si votre association dispose de plusieurs salariés, leurs actions respectives sont-elles bien complémentaires ?	77% et 94%	<i>Grandes associations plus satisfaites</i>
Le savoir-faire et la disponibilité des salariés doivent-ils s'adapter aux besoins nouveaux de l'association ?	82%	<i>Gros employeurs plus satisfaits</i>
L'association a-t-elle du mal à trouver des candidats pour certains postes, vu le faible horaire proposé ?	38%	<i>Insatisfaction : surtout pour les petits clubs</i>
L'association a-t-elle du mal à trouver des candidats pour certains postes, vue la compétence attendue ?	39%	
L'association a-t-elle du mal à recruter en raison des nouvelles dispositions réglementaires de qualification ?	29%	

Les raisons des difficultés

Concernant vos salariés, quelles sont les perspectives de l'association pour les mois à venir ?

Thèmes	% de oui	Commentaires
Réduire le nombre des salariés ou leur temps de travail, par manque de moyens financiers	20%	+ dans les petits clubs
Réduire le nombre des salariés ou leur temps de travail, les besoins s'avérant moins importants	7%	+ chez les gros employeurs
Maintenir le nombre et le temps de travail des salariés	79%	+ dans les ligues et grands clubs
Augmenter le nombre ou le temps de travail des salariés	27%	+ chez les gros employeurs
Former les salariés pour mieux adapter leurs compétences aux besoins de l'association	58%	+ chez les gros employeurs et les ligues
Associer davantage les salariés au Projet associatif	80%	Un peu plus si un seul salarié
Trouver des solutions pour une plus grande flexibilité du temps de travail	52%	Plus d'hésitations dans les comités et ligues
Réaménager les fonctions de chacun	30%	+ chez les gros employeurs

En prévision des emplois d'avenir

Si vous envisagez ou si vous deviez envisager de recruter un nouveau salarié, quel serait votre avis sur les propositions suivantes ?

	% de oui	Commentaires
Il devrait être immédiatement opérationnel : l'association n'a pas les moyens de le former	57%	28% chez les gros employeurs
Le poste devrait être le plus possible pris en charge par des aides	82%	72% chez les gros employeurs
Il serait essentiel que le salarié adhère rapidement au Projet associatif	90%	Pas de différences significatives
Il serait essentiel qu'il s'intègre très vite au sein des bénévoles et des autres salariés	92%	Pas de différences significatives
Il devrait être accompagné, tutoré par un bénévole ou un autre salarié	70%	+ chez les gros employeurs et les ligues
Il devrait déjà avoir une expérience associative en tant que bénévole ou salarié	48%	D'autant plus que le club est petit
L'association accepterait de recruter, dans une proportion raisonnable, des salariés peu ou pas qualifiés, et de participer à leur formation, sous réserve que l'aide soit conçue en conséquence	70%	+ dans les ligues et comités

Ce qu'il faut retenir de ce chapitre

- ✓ Un club sur quatre souhaiterait davantage de salariés.
- ✓ Neuf clubs sur dix sont satisfaits du savoir-faire des salariés.
- ✓ Les petits clubs ont davantage de difficultés de recrutement.
- ✓ 60% des clubs souhaitent former leurs salariés, 80% les associer au projet associatif.
- ✓ Un club sur deux vise une plus grande flexibilité du temps de travail.
- ✓ 30% des responsables envisagent de réaménager les fonctions des salariés.
- ✓ Un nouveau salarié doit être en mesure de s'adapter rapidement au contexte et au projet du club, si possible en ayant une expérience, au moins de bénévole (30%).



B – La fonction d'employeur

....

Répartition des responsabilités

Dans votre association, les responsabilités d'employeur sont aujourd'hui exercées par :

Vous seul, et cela vous convient	15%	<i>++ dans les petits clubs</i>
Vous seul, faute de pouvoir partager ces fonctions	12%	<i>++ dans les ligues</i>
Vous et d'autres dirigeants bénévoles	58%	<i>++ dans les clubs moyens</i>
Vous et un salarié	7%	<i>++ dans les grands clubs</i>
Ces responsabilités mériteraient d'être plus clairement définies	5%	<i>+ dans les clubs à gros budget</i>
Non réponse	3%	<i>++ dans les ligues</i>
Total	100%	

Votre quotidien de dirigeant employeur

Vous sentez-vous assez à l'aise dans cette fonction ?	79%	+ dans les ligues et les grands clubs
Ressentez-vous des difficultés en termes de management ?	27%	+ si un seul salarié
Ressentez-vous des difficultés à vous faire entendre par les salariés ?	15%	- dans les ligues
Trouvez-vous que votre responsabilité d'employeur est un peu trop lourde ?	53%	+ dans les clubs à petit budget
L'application de la convention collective du sport vous pose-t-elle de réelles difficultés ?	25%	Un club sur quatre
Avez-vous des craintes fortes, quant à la pérennité des emplois de l'association ?	65%	+ si un seul salarié
A titre personnel, souhaiteriez-vous suivre des formations ou participer à des réunions d'information pour mieux gérer vos responsabilités d'employeurs ?	48%	Un peu moins dans les clubs moyens
Au fond, choisissez-vous le plus souvent possible une solution qui vous permette d'éviter de recruter un salarié ?	40%	58% dans les clubs à gros budget

Vos appuis

Dans vos fonctions d'employeur, trouvez-vous des appuis et des conseils utiles auprès :

De l'équipe dirigeante de votre association ?	72%	<i>Proportionnel à la taille</i>
De votre comité, de votre ligue, de votre fédération ?	64%	} <i>++ dans les gros clubs et ligues</i>
Du CDOS de votre département, du CROS Lorraine ?	67%	
D'autres responsables d'association au sein du monde sportif ?	40%	<i>Varie peu</i>
D'autres responsables d'association en dehors du secteur du sport ?	30%	<i>Varie assez peu</i>
Gracieusement, d'un professionnel de votre entourage (expert-comptable, avocat, ...) ?	41%	<i>++ dans les gros clubs</i>
D'un service de l'Etat, en département ou en région ?	43%	<i>++ dans les gros clubs et ligues</i>

Soutiens et conseils

Sur quels sujets aimeriez-vous être davantage soutenu et conseillé ?

La connaissance des textes et de la législation	69%	+ si un seul salarié
Les démarches administratives, fiscales et financières, relatives à l'emploi	69%	+ dans les petits clubs
La connaissance de la convention collective et son application	61%	+ dans les petits clubs
Les droits et devoirs de l'employeur	61%	Pas d'écarts
Les droits et devoirs du salarié	58%	Pas d'écarts
La conduite et l'animation du projet d'ensemble de votre association	52%	++ si un salarié
Le management des salariés	33%	+ dans les ligues
Le recrutement des salariés (profil du poste, choix des candidats...)	24%	+ dans les grands clubs et ligues

Ce qu'il faut retenir de ce chapitre

- ✓ Un partage des responsabilités entre bénévoles, le plus souvent : un atout.
- ✓ 80% des responsables se sentent à l'aise dans leur fonction d'employeur.
- ✓ Mais malgré le partage, la responsabilité reste lourde pour la majorité (53%).
- ✓ C'est la pérennité de l'emploi qui constitue la principale crainte.
- ✓ Les besoins de conseils sont nombreux. Ils portent surtout sur les démarches, la réglementation, dont la convention collective.
- ✓ Les associations qui n'ont qu'un seul salarié ont de plus fortes craintes en termes de pérennisation de l'emploi.
- ✓ Les plus petits clubs sont manifestement en déficit de contacts et d'accompagnement de la part de leurs partenaires potentiels.

=> Un appel très clair pour équilibrer les soutiens en faveur des petits clubs



C – Le temps de travail partagé

....

Vos solutions de recrutement aujourd'hui

Un ou plusieurs salariés de votre association ont un contrat de travail avec un autre employeur (une autre association, une collectivité locale, une administration...)

41% 30% dans les ligues

L'association a recours à un groupement d'employeurs ou à Profession Sport

9% + dans les petits budgets et chez les gros employeurs

L'association envisage de se renseigner pour adhérer à un groupement d'employeurs

23% 34% si un seul salarié

Votre association a fait partie d'un groupement d'employeurs et l'a quitté car cela ne correspondait pas à ses attentes

7% + parmi les très petits clubs

Adhérer à un groupement serait utile à votre association plutôt pour la fonction d'éducateur sportif

35% 45% si un salarié

Adhérer à un groupement serait utile à votre association plutôt pour les fonctions support (administration, gestion, communication...)

30% + dans les gros clubs et ligues

Vous utilisez – ou vous envisagez d'utiliser - le système des bourses d'emplois

16% + si beaucoup de salariés

Vous avez recours – ou vous envisagez d'avoir recours – à une agence d'intérim

4% Un peu plus dans les grands clubs

Les avantages d'un groupement d'employeurs

Permet d'ajuster au mieux le temps de travail aux besoins de l'association	59%	+ dans les petits clubs et ligue
Permet de bénéficier ponctuellement d'un salarié, en cas de besoin	67%	+ parmi les gros budgets
Permet de bénéficier de l'expérience des salariés acquise ailleurs	65%	+ dans les petits clubs et ligue
Permet de se décharger des tâches administratives et facilite la gestion de l'emploi	55%	+si gros budgets et ligues
Permet de supporter les frais salariaux à proportion de l'utilisation des salariés	71%	+ si un salarié ou une ligue
Permet de bénéficier de conseils sur le droit du travail et le management	59%	Peu d'écarts mais 12% d'abstentions
Facilite la pérennité des postes et favorise l'emploi en général	63%	+ si un salarié
En fait, pour votre association, l'idéal serait de recourir à un groupement d'employeurs pour tous ses salariés, pour alléger la gestion, limiter un peu les responsabilités, faciliter la pérennité des postes, assurer un volume horaire suffisant à chacun...	40%	+ si un salarié
Vous avez eu du mal à répondre car vous ne connaissez pas assez comment fonctionne un groupement d'employeurs	46%	+ si très petit budget

Les contraintes d'un groupement

Impose une bonne coordination entre les « employeurs » d'un même salarié

86%

95% chez les gros budgets

Impose une proximité géographique entre les « employeurs », pas toujours possible

80%

Moins dans les ligues

Limite la souplesse et la flexibilité horaire des salariés

64%

Un peu plus si un salarié

Augmente les coûts salariaux

28%

Pas de gros écarts

Ce qu'il faut retenir de ce chapitre

- ✓ D'une manière précise, on sait désormais que 40% des clubs disposent de salariés partagés entre plusieurs employeurs.
- ✓ Ceci ne sera pas confondu avec une faible proportion de clubs (9%) ayant recours à un groupement d'employeurs. C'est à peine plus que la proportion des clubs qui ont été déçus par un groupement (7%).
- ✓ Néanmoins, les attentes sont assez fortes, de la part de 35% des clubs (45% des clubs n'ayant qu'un seul salarié).
- ✓ Les principaux avantages sont, aux yeux des responsables : l'adaptation des coûts aux besoins, la réponse aux besoins ponctuels et la mutualisation des compétences.
- ✓ Les contraintes sont surtout la nécessité de coordination et de proximité géographique.



D – La formation des salariés

....

La formation dans votre association

Les salariés de votre association suivent-ils des formations ? Plusieurs réponses possibles

Oui, assez régulièrement

Oui, très ponctuellement

Non, faute de budget

Non, l'association n'est pas assez au courant des formations existantes

Non, l'association n'a pas identifié de besoins précis

Non, le ou les salariés ne sont pas volontaires

Non, l'association ne peut pas se permettre l'absence d'un salarié

L'association rencontre des difficultés pour établir un plan de formation

**67%
de Oui**

28%

39%

12%

9%

17%

10%

17%

11%

+ si beaucoup
de salariés

+ si un salarié

+ si très petit budget

Les formations proposées

Les thèmes proposés sont-ils adaptés aux besoins des associations et aux attentes des salariés ?

Réponses affirmatives

64%

Les formations ont-elles généralement lieu à des moments favorables pour les salariés ?

39%

Le lieu des formations est-il généralement accessible pour les salariés ?

64%

Des formations devraient-elles être organisées à proximité de l'association, par regroupement avec des salariés de toutes associations, y compris hors du sport ?

59%

Les formations sont-elles spécifiques pour des salariés du secteur sportif ?

61%

Les formations à l'attention des salariés qui sont dans des fonctions supports (administration, communication, gestion...) sont-elles adaptées ?

43%

Les formations à l'attention des salariés qui sont éducateurs sportifs sont-elles bien adaptées et sont-elles véritablement qualifiantes ?

59%

+ dans les gros clubs et les ligues

Peu de différences selon les segments

Ce qu'il faut retenir de ce chapitre

- ✓ Deux clubs sur trois (67%) proposent des formations à leurs salariés, ne serait-ce que ponctuellement.

=> Cette proportion importante s'explique peut-être par le souhait de revoir les missions

- ✓ Les petits clubs connaissent plus de difficultés, soit en termes de moyens, soit en termes d'accès aux informations, soit pour libérer leur salarié s'il est unique.
- ✓ Manifestement, pour ce sujet aussi, les petits clubs ne semblent pas autant satisfaits des formations proposées, tant dans leur forme que dans leur contenu.
- ✓ Au regard des fonctions dites « *support* » (administration, gestion, communication), les offres ne semblent pas totalement convaincre : 43% seulement de satisfaits.

=> Une plus grande attention est nécessaire en direction des attentes des petits clubs, ainsi qu'au regard des fonctions support.



E – Relations salariés - bénévoles

....

Répartition des responsabilités

Parmi les fonctions suivantes, quelles sont celles qui sont exercées par un ou plusieurs bénévoles, celles qui sont exercées par un ou des salariés et celles qui sont partagées entre bénévoles et salariés ?

Thèmes	Par bénévoles et salariés	Par le ou les salariés	Par un ou plusieurs bénévoles
La mise en œuvre de la stratégie de l'association	40%	4%	55%
L'organisation des activités de l'association	22%	2%	76%
La comptabilité et les tâches administratives	67%	9%	24%
La coordination de l'équipe salariée	60%	9%	25%
La communication	41%	6%	53%
Les relations avec les adhérents	22%	7%	72%
Les relations avec les services de l'Etat	66%	6%	28%
Les relations avec les collectivités locales	67%	4%	28%

Une bonne définition des rôles

Avez-vous eu des difficultés à répondre aux questions précédentes, sur la répartition des fonctions entre bénévoles et salariés ?

Non, car les rôles sont bien définis et bien acceptés par tous	55%	<i>71% si beaucoup de salariés</i>
Non, car le partage des rôles se fait naturellement, même s'ils n'ont pas été définis au préalable	32%	<i>+ parmi les ligues</i>
Oui, car les rôles ne sont pas bien définis, mais cela ne pose pas vraiment de problème	10%	
Oui, car les rôles ne sont pas bien définis et cela pose problème au quotidien	1%	
Non réponse	2%	
Total	100%	

Répartition des rôles selon les types d'employeurs

Comment cette répartition des rôles et des fonctions a-t-elle été établie ?

Par choix des dirigeants de l'association	28%	+ dans les petits budgets
Par concertation entre les dirigeants et les salariés	28%	+ dans les gros clubs
De façon naturelle, en tenant compte des compétences des bénévoles et des salariés	39%	++ dans les ligues
Vous ne savez pas, c'est comme cela depuis des années	2%	
Non réponse	2%	
Total	100%	

Des relations globalement bonnes

*Comment qualifieriez-vous les relations
entre bénévoles et salariés dans votre association ?*

Très bonnes	52%	<i>59% si un salarié</i>
Bonnes	42%	<i>52% si deux salariés</i>
Médiocres et parfois tendues	5%	<i>Un peu plus si le budget est très petit</i>
Non réponse	1%	
Total	100%	

Ce qu'il faut retenir de ce chapitre

- ✓ Dans la répartition des responsabilités, les dirigeants se réservent plutôt la stratégie, l'organisation, la communication et les relations avec les adhérents.
- ✓ Ils partagent volontiers avec les salariés les relations avec les services de l'Etat ainsi qu'avec les collectivités locales.
- ✓ Cette répartition des responsabilités est assez imprécise dans un peu plus de 10% des clubs, seulement, et cela ne semble pas poser de difficultés insurmontables.
- ✓ La concertation entre dirigeants et salariés semble de mise dans le plus grand nombre de clubs, pour une bonne répartition des responsabilités, le plus souvent d'une manière pragmatique en fonction des compétences.
- ✓ De ce fait, plus de la moitié des responsables (52%) trouvent les relations entre bénévoles et salariés très bonnes, et 42% les trouvent bonnes. Les quelques tensions semblent plutôt se situer dans les clubs à très petit budget.



F - Les aides à l'emploi

....

Les bénéficiaires d'une aide

	En %	En valeur	
D'une aide au titre du programme Plan Sport Emploi Lorraine Emploi (PSE-LE)	38%	68	} 89
D'une aide au titre du programme Lorraine Emploi (LE) pour un poste d'éducateur sportif	7%	12	
D'une aide au titre du programme Lorraine Emploi (LE) pour un poste administratif	5%	9	
Aucune de ces aides	51%	92	
Total général	100%	181	

Dans le panel d'observation, la moitié des répondants indiquent bénéficier d'une aide à l'emploi PSE-LE ou LE. On devra se limiter à l'analyse globale des répondants concernés, correspondant à 89 employeurs.

Au sujet de ce poste aidé

	% de oui
Les démarches préalables et le recrutement se sont bien passés	96%
Le suivi et les relations avec les financeurs vous paraissent satisfaisants	86%
Ce poste vous a permis d'améliorer le fonctionnement de votre association	99%
Ce poste vous a permis de créer de nouveaux outils de gestion	53%
Ce poste vous a permis de développer de nouvelles activités ou d'en stabiliser certaines	99%
Ce poste vous a permis de générer de nouvelles recettes	56%
Ce poste vous a permis d'augmenter le nombre d'adhérents ou de licenciés	70%
Ce poste vous a permis de mobiliser de nouveaux bénévoles pour votre association	43%
Si c'était à refaire, et avec le recul, vous décideriez de créer à nouveau ce poste	93%

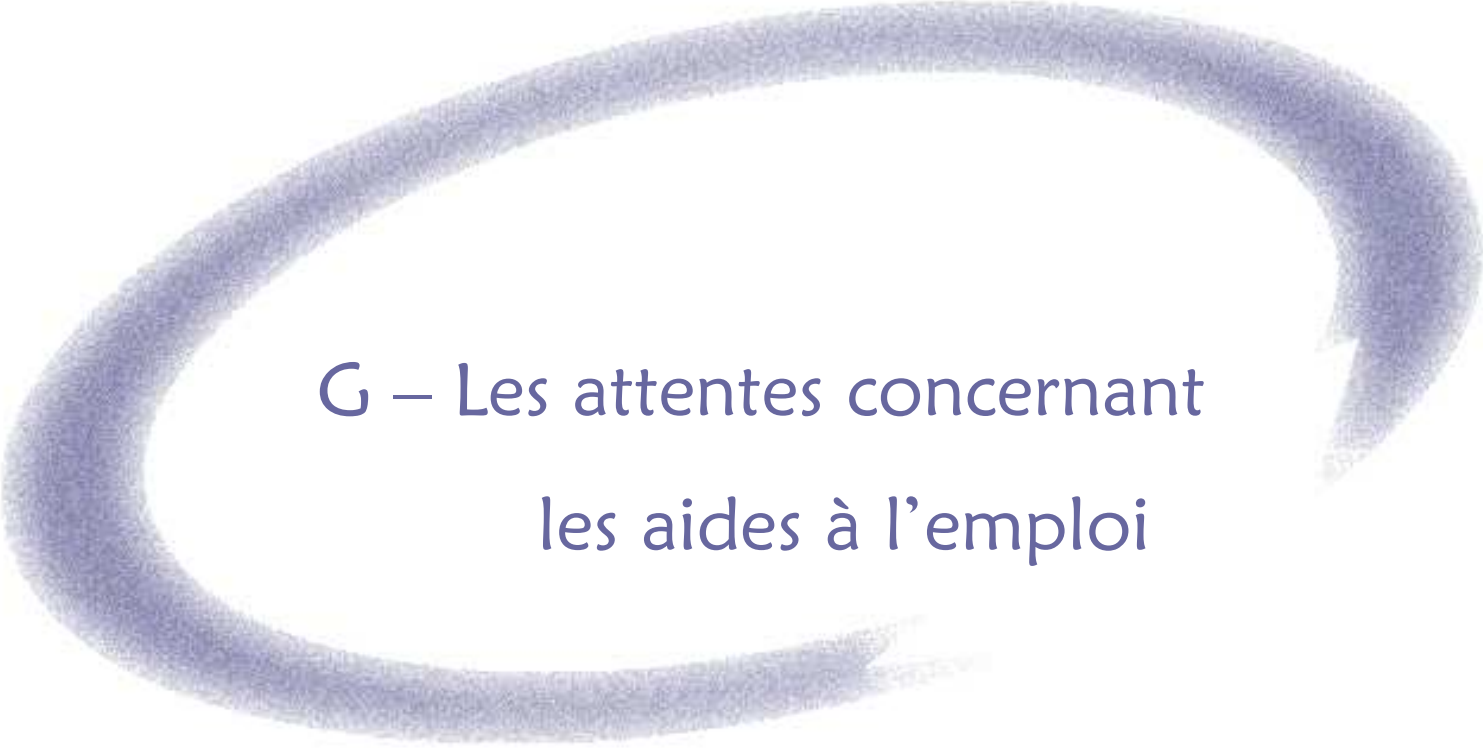
Moins d'influence sur de nouvelles recettes ou sur de nouveaux bénévoles. Le document technique permet de voir quelques différences, selon la nature du poste.

Ce qu'il faut retenir de ce chapitre

Le nombre de clubs (89) bénéficiant d'une aide à l'emploi est suffisant pour une analyse représentative. On notera toutefois que ce nombre ne représente que la moitié du panel.

Les neuf questions posées à ces bénéficiaires permettent de marquer les sujets ne posant pas de difficultés particulières :

- ✓ Tous les bénéficiaires seraient prêts à redéposer une demande d'aide à l'emploi. Cette aide a permis d'améliorer le fonctionnement et les activités de l'association et il n'y a pas eu de difficultés de recrutement.
- ✓ En revanche, le suivi avec les financeurs pourrait être amélioré dans 15% des cas, environ.
- ✓ D'une manière transparente, de nombreux répondants indiquent que cette aide n'a pas eu d'influence sur le nombre des adhérents (30%), sur les recettes de l'association (44%), ou encore sur le nombre de ses bénévoles (57%).



G – Les attentes concernant les aides à l'emploi

Les diapositives qui suivent sont relatives aux réponses de l'ensemble du panel au sujet de toutes les aides à l'emploi, outre PSE-LE.

Conditions pour une aide efficace

	D'accord	Pas d'accord	Non réponse	Total
Les critères d'âge et de niveau de formation devraient être parfois assouplis, car ils ne correspondent pas toujours à vos besoins et à vos opportunités	61%	22%	16%	100%
L'association est intéressée par un « <i>emploi d'avenir</i> », sous réserve d'en savoir un peu plus	58%	31%	12%	100%
Les aides doivent porter plutôt sur les postes d'éducateurs sportifs, les fonctions administratives pouvant être assurées par des bénévoles	55%	37%	8%	100%
Les aides doivent porter à la fois sur des postes administratifs et sur des postes d'éducateurs sportifs	52%	38%	9%	100%
La coordination entre les différents financeurs (Etat, Conseil Régional...) est satisfaisante	51%	37%	12%	100%
Les informations dont vous disposez aujourd'hui, concernant les différentes aides, sont suffisantes	36%	57%	7%	100%

Une information à renforcer, mais un effort à faire, de la part des clubs pour la rechercher.
Un souhait d'adaptation entre besoins et critères d'âge et de formation.

Les conditions financières

	D'accord	Pas d'accord	Non réponse	Total
Comme aujourd'hui, les aides doivent se poursuivre sur quatre années, de manière dégressive	38%	49%	14%	100%
Elles devraient se poursuivre sur quatre années, mais de manière uniforme	53%	32%	15%	100%
Les montants des aides vous semblent satisfaisants	39%	44%	17%	100%
Il faudrait un accompagnement de l'association pour lui permettre d'identifier d'emblée le potentiel de pérennisation de l'emploi créé	68%	18%	15%	100%

Préférence pour des aides non dégressives. Mais les répondants ont-ils bien compris que ce serait à moyens constants ?

Une forte attente exprimée pour un accompagnement, dès la conception de l'emploi, en vue de sa pérennisation, y compris dans les ligues (76%).

Accompagnement pour la pérennisation

Il faudrait un accompagnement de l'association pour lui permettre d'identifier d'emblée le potentiel de pérennisation de l'emploi créé

		D'accord	Pas d'accord	Non réponse	Total
Budget de l'association	Moins de 50.000 euros	68%	12%	20%	100%
	50.000 - 150.000 euros	63%	24%	13%	100%
	Plus de 150.000 euros	74%	19%	7%	100%
Nombre de salariés	Un salarié	76%	13%	10%	100%
	Deux ou trois salariés	55%	22%	23%	100%
	Quatre salariés ou plus	61%	28%	11%	100%
Club ou Comité-Ligue	Un club	65%	17%	18%	100%
	Comité-Ligue	76%	20%	4%	100%
Total		68%	18%	15%	100%

Les clubs qui n'ont qu'un salarié et les ligues sont les plus demandeurs. Globalement, une forte proportion d'abstention : sujet tabou ou objectif inatteignable ?

Ce qu'il faut retenir de ce chapitre

- ✓ Bonne satisfaction sur les aides et sur leurs effets : pas de surprise mais peut-être des non-dits pour ne pas décourager les financeurs.
- ✓ Dans le même ordre d'idées, beaucoup de non-réponses sur les conditions d'aides. Les conditions d'âge et de qualification sont celles qui préoccupent le plus (61%).
- ✓ Et un manque d'informations est pointé par 57% de répondants. Dès lors que cette information détaillée existe, c'est l'accès à cette information qui pose problème, sans doute plus particulièrement parmi les plus petits clubs.
- ✓ Les dirigeants ont une préférence pour une aide financière constante (53%), plutôt que pour une aide dégressive, d'année en année (38%).
- ✓ Une grande attente, en termes d'accompagnement, pour une étude préalable en matière de pérennisation de l'emploi.



H – La gestion prévisionnelle des emplois

....

Ventilation des salariés

Résultats en fonction du genre, de la qualification et de l'âge

Hommes	Total	Plus de 55 ans	En %
a) Salariées du groupe 1 à 2 : employés (CCNS)	82	7	9%
b) Salariées du groupe 3 à 5 : techniciens (CCNS)	157	15	10%
c) Salariées du groupe 6 à 8 : cadres (CCNS)	43	8	19%
Femmes	Total	Plus de 55 ans	En %
a) Salariées du groupe 1 à 2 : employés (CCNS)	112	20	18%
b) Salariées du groupe 3 à 5 : techniciens (CCNS)	143	18	13%
c) Salariées du groupe 6 à 8 : cadres (CCNS)	15	8	53%

Si l'on en juge par les renseignements apportés par les responsables, la proportion des salariés de plus de 55 ans serait située autour de **10%** chez les hommes, pour les groupes 1 à 5, et autour de **15%** pour les femmes des mêmes groupes.

Concernant l'encadrement, on sera beaucoup plus prudent, dans la mesure où les nombres de références sont faibles. Et rien ne nous dit que la proportion des plus de 55 ans est représentative de la réalité, surtout chez les femmes.

Les salariés du sport au national

Résultats en fonction du genre et de l'âge	Hommes	Femmes
moins de 20 ans	9%	8%
21-25 ans	21%	19%
26-35 ans	33%	26%
36-45 ans	19%	19%
46-50 ans	12%	18%
56-65 ans	6%	9%
Ensemble	100%	100%

Source : DADS au plan national 2010. Sur la base de 106.577 salariés déclarés.

Ces données portent sur une proportion de l'ordre de 75% des clubs sportifs employeurs, présentant des déclarations annuelles des données sociales (DADS) conformes aux déclarations de cotisations sociales de l'URSSAF. La proportion des salariés de plus de 55 ans est de 6% chez les hommes et de 9% chez les femmes.

En rapprochant ces résultats de ceux de l'enquête, on se situerait dans une fourchette de 6% à 10%, pour les hommes, et comprise entre 10% et 15% chez les femmes.



Repères nationaux récents

Enquête nationale réalisée en ligne auprès de 1709 responsables associatifs, entre le 4 et le 18 décembre 2012. Echantillon représentatif constitué d'après la méthode des quotas appliquée aux variables « budget » et « secteur d'activité » des associations. Résultats en ligne sur www.recherches-solidarites.org

Le bénévolat : premier sujet de préoccupation

Résultats du secteur sport en orange

- Seuls 46% (43%) des dirigeants se déclarent satisfaits de la situation du bénévolat dans leur association.
- Parmi une liste de 14 sujets d'inquiétude, le bénévolat arrive en tête, devant la situation financière (42% - 35%). Posent question :
 - ✓ Le nombre de bénévoles pour les activités de l'association : 52% (59%)
 - ✓ Le renouvellement des dirigeants : 46% (50%)
 - ✓ La motivation et l'investissement de l'équipe dirigeante : 22% (26%)

Des résultats déjà observés dans un contexte où la ressource bénévole évolue peu alors que le nombre d'associations ne cesse d'augmenter et que les besoins se multiplient, notamment dans le domaine social.

De fortes tensions sur le plan financier

Résultats du sport en orange

La situation financière est jugée *difficile* pour 32% (25%) des dirigeants associatifs et *très difficile* par 11% (5%).

Au bilan, 43% sont en difficulté financière :

- ✓ 46 % dans le secteur sanitaire et social
- ✓ 30% dans le secteur du sport
- ✓ 49% dans la culture
- ✓ 57% dans les associations de plus de 10 salariés

Ces résultats confortent les derniers chiffres de l'emploi associatif : une baisse générale de 0,6% en 2011 (11.000 salariés de moins), et récemment une nouvelle érosion de 0,1%, au 3^{ème} trimestre 2012.

Le baromètre semestriel

Résultats des dernières vagues d'enquête

	déc-12	mai-12	déc-11
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%	-

Source : Enquêtes d'Opinion des Responsables associatifs 2011-2012

Un secteur associatif confronté à la crise et aux difficultés. Mais des responsables qui font face et dont le sentiment d'être particulièrement utile dans les circonstances actuelles, renforce leurs satisfactions personnelles.

Comment voit-on les prochains mois ?


Résultats des dernières vagues d'enquête

	déc-12	mai-12	déc-11
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%	-

Source : Enquêtes d'Opinion des Responsables associatifs 2011-2012

Regain d'optimisme, notamment dans le sport et dans les petites associations (budget inférieur à 10 000 euros).

Mais un avenir teinté d'inquiétude dans celles qui emploient plus de 10 salariés. En réponse à des besoins croissants, le plus souvent, ce sont aussi les plus nombreuses à envisager une extension de leur activité (76% pour 60% en moyenne).



Les responsables associatifs face aux emplois d'avenir

Enquête nationale réalisée en ligne auprès de 1709 responsables associatifs, entre le 4 et le 18 décembre 2012. Echantillon représentatif constitué d'après la méthode des quotas appliquée aux variables « budget » et « secteur d'activité » des associations. Résultats en ligne sur www.recherches-solidarites.org

Les emplois d'avenir

Résultats du sport en orange

- ✓ **Les dirigeants, citoyens avant tout** : parmi ceux qui disent préparer un dossier ou engager la réflexion pour bientôt, 40% (32%) voient dans ce nouveau dispositif un moyen de *renforcer l'équipe de l'association*, 51% (55%) veulent *donner sa chance à un jeune*, et 47% (36%) souhaitent *démontrer les capacités citoyennes du monde associatif*.
- ✓ Toutefois, plus de 60% (60%) déclarent manquer d'information. Les attentes portent surtout sur les exigences en termes de formation et d'accompagnement des jeunes.

Les hésitations

	Secteur associatif	Secteur sport
Les démarches préalables à l'embauche du salarié concerné	34%	42%
Les conditions liées à l'âge du salarié	29%	25%
L'obligation de recruter un jeune peu ou pas qualifié	52%	36%
La nécessité de réunir les moyens financiers complétant les aides	68%	68%
La nécessité de disposer des moyens pour encadrer et suivre un jeune peu expérimenté	46%	38%
La nécessité de mettre en place des actions de formation à son attention	40%	31%
La règle générale prévoyant un temps plein, pas forcément indispensable à l'association	49%	53%
La crainte de ne pas pouvoir pérenniser l'emploi	74%	80%

Les dirigeants du sport sont plus nombreux à marquer leurs hésitations, concernant les démarches préalables, la notion de temps plein (d'où l'importance des groupements), et celle de pérennisation de l'emploi.

Par ailleurs, un certain « *effet d'aubaine* » est observé de la part des associations en difficultés financières : une vigilance s'impose dans leur intérêt et dans celui des jeunes.