



**ENQUETE AUPRES  
DES RESPONSABLES ASSOCIATIFS  
DE LA REGION CENTRE**

**Mai 2013**

**Cécile BAZIN – Rodolphe LEGENDRE - Marie DUROS – Jacques MALET**

## Quelques chiffres clefs dans la région

- Six panoramas départementaux ont été réalisés, et une synthèse régionale actualisée est disponible. Parmi les chiffres clés utiles :
- Entre 45.500 et 49.500 associations dans la région en 2013
- Plus de 2.200 nouvelles associations chaque année
- Un nombre de bénévoles associatifs évalué à 400.000
- Parmi les associations en activité, 6.700 employeurs
- Ils représentent ensemble plus de 65.000 salariés, soit 1 salarié privé sur 10
- La masse salariale annuelle distribuée s'élève à 1,2 milliard d'euros

# Méthodologie et démarche d'enquête

- A partir des objectifs définis avec l'équipe de la direction régionale, un projet de questionnement a été construit. Parmi les objectifs, figurait le souhait de retenir certaines questions communes à l'enquête nationale qui s'est déroulée sensiblement à la même période. **Ceci en vue de rapprocher les résultats.**

**Deux thèmes inédits ont été ajoutés à l'enquête régionale, respectivement consacrés au volontariat de service civique, et aux groupements d'employeurs.**

- Le projet a fait l'objet de nombreux échanges avec les services de l'Etat, ainsi qu'avec les membres du Comité d'experts de Recherches & Solidarités.
- L'enquête a été mise en ligne, des tests techniques ont été réalisés et la mobilisation de toutes les équipes, régionale et départementales, a permis de parvenir à **un échantillon statistiquement robuste.**
- L'analyse de l'échantillon a été régulière, notamment de manière à renforcer certains segments, que ce soit du point de vue sectoriel, que ce soit du point de vue géographique.
- L'enquête s'est déroulée en février et mars 2013. Un **panel de 514 références utiles** a été retenu pour une exploitation et une analyse des résultats.

## Traitements statistiques des résultats

- Ils ont été effectués à partir de la base générale de 514 références.
- Le critère de taille des associations a été pris en compte, à partir de 2 repères :
  - L'effectif salarié éventuel
  - Le budget de l'association
- Pour traiter les réponses, une pondération a été pratiquée, au regard du secteur d'activité croisé avec la taille des associations, pour donner à chaque segment le poids qu'il représente dans la réalité.

Ceci permet de présenter des résultats représentatifs de l'ensemble du secteur associatif de la région.
- Les résultats sont donc présentés selon trois approches : le budget de l'association, l'effectif salarié éventuel et la totalité de l'échantillon.

## La taille approchée selon deux critères

Trois strates exploitables		Quatre strates exploitables	
a - Pas de salarié	224	a - Moins de 10 000 euros	195
b - 1 - 2 salariés	128	b - De 10 000 à 50 000 euros	108
c - 3 salariés et plus	162	c - De 50 000 à 150 000 euros	101
Total	514	d - Plus de 150 000 euros	110

- Chacun des deux critères, d'effectif et de budget, permet une ventilation en trois ou quatre strates dont le nombre de références est suffisant pour une observation statistique.
- Chaque réponse sera donc traitée au regard de l'effectif, d'une part, et au regard du budget d'autre part. **Ces résultats sont accessibles dans un document technique sous Excel.**



**I – Comment se sont passés**

**les derniers mois ?**

## Un diagnostic un peu meilleur dans la région

	Situation générale	Situation financière	Situation du bénévolat
Très bonne	17%	9%	9%
Bonne	55%	51%	38%
<b>Sous-total "Bonne"</b>	<b>72%</b>	<b>60%</b>	<b>47%</b>
<i>Référence nationale</i>	<b>69%</b>	<b>57%</b>	<b>46%</b>
Difficile	25%	31%	43%
Très difficile	2%	9%	9%
Non réponse	0%	0%	1%
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

- Le diagnostic général (72%) est meilleur que les diagnostics respectifs, concernant le bénévolat (47%) et les finances (60%) : une illustration du volontarisme des responsables. En région, les résultats sont juste un peu meilleurs qu'au plan national.
- Ne négligeons pas les 2% des responsables jugeant la situation générale très difficile. **Cela représente environ 950 associations en détresse en région Centre.**

## Les indicateurs du baromètre national

	En région Centre	Au plan national
La situation financière de l'association est jugée bonne ou très bonne	60% + 3 points	57%
La situation du bénévolat (nombre, disponibilité, savoir-faire...) est jugée bonne ou très bonne	47% + 1 point	46%
La situation générale de l'association (actions, missions, projets) est jugée bonne ou très bonne	72% + 3 points	69%
Les satisfactions personnelles des dirigeants sont jugées fortes ou très fortes	73% égalité	73%

Ces quatre repères confirment **une situation un peu plus favorable en région**. L'écart est un peu plus net sur la situation financière (3 points) que sur la situation du bénévolat.

Il est équivalent à l'écart observé sur la situation générale. Comme si la situation financière avait ici **une plus forte influence** sur le jugement global des responsables d'associations...



## Le bénévolat : premier sujet de préoccupation

Les résultats sont aussi préoccupants qu'au plan national, et ils confirment les difficultés rencontrées par de nombreuses associations en ce domaine :

- Seuls 47% des dirigeants se déclarent satisfaits de la situation du bénévolat dans leur association (46% plan national).
- Parmi une liste de 14 sujets d'inquiétude, le bénévolat arrive en tête (51%), devant la situation financière (46%). Posent notamment question :
  - ✓ Le nombre de bénévoles disponibles pour les activités de l'association : 51% (52% au national)
  - ✓ Le renouvellement des dirigeants : 42% (46% au national)
  - ✓ La motivation et l'investissement de l'équipe dirigeante : 21% (22% au national)

*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, surtout dans le domaine social.*

## De fortes tensions aussi sur le plan financier

La situation financière est jugée *difficile* pour **31%** des dirigeants associatifs (32% au plan national) et *très difficile* par **9%** (9% aussi au national).

**Au bilan, 40% des associations** sont donc en difficulté financière. Selon le critère de taille, les résultats varient significativement de la manière suivante :

- ✓ **29%** parmi les associations qui n'ont pas de salarié
- ✓ **44%** parmi les employeurs de 1-2 salariés
- ✓ **64%** parmi les employeurs de 3 salariés et plus

Par rapport à la moyenne régionale de 9% d'associations en grande difficulté financière, les employeurs de trois salariés et plus, sont 20%. Par projection, cela représente donc, en région Centre, **plus de 600 associations de trois salariés et plus, en grande difficulté, sur 3.100 environ.**



**II – Comment voit-on**

**les prochains mois ?**

## Quel pronostic pour les prochains mois ?

	En région Centre	Au plan national
La situation future de l'association (actions, missions...) est pronostiquée bonne ou très bonne	54%	56%
L'association envisage des projets nouveaux projets ou une extension de l'activité	43%	60%

Les dirigeants associatifs sont un peu **moins optimistes** en région Centre. Et ils sont ici **beaucoup moins nombreux à envisager de nouveaux projets** ou une extension de leur activité.

A partir de la moyenne de 43% de responsables envisageant des projets nouveaux, on note une nette différence entre les associations qui ne sont pas employeurs (40%) et les associations employeurs (près de 50%).

Est-ce le signe que cette volonté d'aller de l'avant peut être tout autant stimulée par une situation favorable que par des difficultés accrues ?

## Un pronostic très variable

Comment voyez-vous la situation de votre association, au cours des prochains mois ?

		Sous-total bonne	Difficile	Très difficile
Tranches d'effectifs	Sans salarié	59%	35%	2%
	1 - 2 salariés	53%	43%	2%
	3 salariés et plus	45%	47%	6%
Budget	Moins de 10 000 euros	61%	32%	3%
	De 10 000 à 50 000 euros	53%	43%	2%
	De 50 000 à 150 000 euros	47%	47%	4%
	Plus de 150 000 euros	46%	49%	4%
<b>Ensemble</b>		<b>54%</b>	<b>38%</b>	<b>4%</b>

Les responsables des associations de trois salariés et plus sont plus pessimistes.

On compte environ 60% de dirigeants optimistes parmi les associations sans salarié.



### III – Le volontariat

### de service civique

## Proportionnellement à la taille...

<b>Connaissez-vous ce dispositif ?</b>		De façon précise	Dans les grandes lignes	Seulement entendu parler	Jamais entendu parler	NSP	Total
Tranches d'effectifs	Sans salarié	5%	34%	32%	26%	4%	100%
	1 - 2 salariés	15%	34%	40%	11%	0%	100%
	3 salariés et +	34%	38%	23%	5%	0%	100%
Budget	Moins de 10 K€	4%	33%	34%	27%	3%	100%
	De 10 à 50 K€	10%	32%	38%	16%	4%	100%
	De 50 à 150 K€	26%	36%	33%	6%	0%	100%
	Plus de 150 K€	36%	42%	19%	4%	0%	100%
<b>Ensemble</b>		<b>14%</b>	<b>32%</b>	<b>30%</b>	<b>21%</b>	<b>3%</b>	<b>100%</b>

Un tiers des responsables des associations de trois salariés et plus connaissent le dispositif de façon précise : c'est deux fois plus que chez les petits employeurs, sept fois plus que chez les non-employeurs.

## Des potentialités chez les employeurs...

Par rapport à ce dispositif, où en est votre association ?		Accueille déjà	N'écarter pas l'idée	Sujet jamais évoqué	Pas concerné	NSP	Total
Tranches d'effectifs	Sans salarié	NS	5%	45%	40%	10%	100%
	1 - 2 salariés	9%	17%	48%	24%	2%	100%
	3 salariés et +	15%	23%	42%	15%	4%	100%
Budget	Moins de 10 K€	0%	3%	45%	44%	9%	100%
	De 10 à 50 K€	5%	15%	48%	25%	6%	100%
	De 50 à 150 K€	11%	21%	46%	19%	3%	100%
	Plus de 150 K€	19%	25%	41%	12%	2%	100%
<b>Ensemble</b>		<b>5%</b>	<b>11%</b>	<b>42%</b>	<b>34%</b>	<b>8%</b>	<b>100%</b>

Dans les associations de 1 ou 2 salariés, l'accueil pourrait être **multiplié par 3** : 9% actuellement, plus 17% en potentiel. Dans les associations de 3 salariés et plus, il pourrait aussi être augmenté **de manière significative**.



## Une volonté mais un manque d'informations...

De ce que vous connaissez du volontariat de service civique, vous diriez :	D'accord	Pas d'accord	Je manque d'info.	NSP	Total
C'est une façon de susciter l'engagement des jeunes	66%	7%	19%	8%	100%
C'est un dispositif trop peu connu qui pourrait concerner tous les jeunes	56%	9%	26%	9%	100%
C'est un acte de citoyenneté essentiel aujourd'hui	49%	9%	34%	8%	100%
Pour les jeunes, une passerelle entre les études et la vie professionnelle	49%	12%	30%	9%	100%

Au-delà de ce bilan général, les associations qui ne sont pas employeurs sont nettement en demande d'informations sur ces sujets.

Les associations employeurs sont très convaincues, concernant l'engagement des jeunes (près de 80% de réponses positives).

## Plus de facilités de la part des plus grandes associations

De ce que vous connaissez du volontariat de service civique, vous diriez :	D'accord	Pas d'accord	Je manque d'info.	NSP	Total
Pour les associations, c'est une bonne façon de renforcer les équipes	46%	17%	29%	8%	100%
Pour les associations, les responsabilités et les contraintes sont trop lourdes	21%	18%	51%	9%	100%
Pour les associations, le dossier est trop complexe et lourd à monter	19%	15%	55%	12%	100%

Au-delà de ce bilan général, le renforcement des équipes est surtout choisi par les associations de 1 ou 2 salariés (60%).

Les responsabilités et les contraintes sont très peu pointées par les associations de trois salariés et plus (13%). La complexité du dossier est un peu plus soulignée par les non employeurs (25%) : **elles indiquent surtout manquer d'informations...**

## Pour aller plus loin...

Parmi les associations non employeurs, nous avons distingué celles dont les responsables estiment qu'elles fonctionnent bien avec le seul bénévolat, et celles qui n'emploient pas de salarié, **par défaut, pour les raisons suivantes.**

**Si votre association n'emploie pas de salarié, c'est essentiellement**  
*(plusieurs réponses possibles) :*

Par manque de moyens financiers	<b>51%</b>
Par crainte des démarches administratives	16%
Par crainte des responsabilités d'employeur	16%
Parce qu'au sein de l'association, vous ne sauriez pas qui pourrait manager ce(s) salarié(s)	14%
Par crainte de ne pas pouvoir pérenniser cet ou ces emplois	42%

Nous avons pris pour base la moitié des responsables qui mettent en avant le manque de moyens financiers, sachant qu'il peut être vu autrement, dans une hypothèse de volontariat de service civique. **Elles pourraient représenter un vivier non négligeable.**

## Le potentiel de ces non-employeurs

Voici les réponses, concernant le volontariat de service civique, de la part de ces responsables d'associations non employeurs, ayant implicitement indiqué **qu'un apport, complémentaire du bénévolat, pourrait leur être utile.**

Connaissez-vous le dispositif ?	44%
L'avez-vous utilisé ou l'envisagez-vous ?	13%
C'est une façon de susciter l'engagement des jeunes	71%
C'est un dispositif trop peu connu qui pourrait concerner tous les jeunes	61%
Pour les associations, c'est une bonne façon de renforcer les équipes	47%
Mais c'est un dossier trop complexe et trop lourd à monter	21%
Pour les associations la responsabilité et les contraintes sont trop lourdes.	22%

Plusieurs réponses encourageantes, mais des craintes et des réserves à prendre en compte, de la part d'un responsable sur cinq.

## Ce qu'il faut retenir :

- On connaît d'autant mieux le dispositif que l'on se situe dans une association employeurs et que son effectif salarié est important.
- Mais parmi les associations non employeurs, **celles qui pourraient rechercher une ressource humaine complémentaire du bénévolat**, la connaissance est assez bonne.
- Parmi les employeurs, un fort potentiel d'évolution existe : **entre le doublement et le triplement des associations actuellement concernées.**
- Les responsables sont convaincus que ce dispositif est très important pour les jeunes, mais aussi pour renforcer leurs équipes : **73% de ceux qui le connaissent.**
- Mais le dossier est complexe et lourd à monter, et les responsabilités et les contraintes paraissent trop lourdes, **pour la moitié des responsables qui connaissent le dispositif.**
- Parmi les responsables non employeurs cherchant à renforcer la ressource humaine de leur association, **13% l'ont utilisé ou sont prêts à le faire.**



**IV – Le groupement d’employeurs  
vu par les responsables associatifs**

## Les solutions de recrutement aujourd'hui

	1 - 2 salariés	3 salariés et +
Un ou plusieurs salariés de votre association ont un contrat de travail avec un autre employeur	<b>37%</b>	<b>46%</b>
L'association a recours à un groupement d'employeurs ou à Profession Sport	8%	9%
L'association envisage de se renseigner pour adhérer à un groupement d'employeurs	8%	8%
Votre association a fait partie d'un groupement d'employeurs et l'a quitté car cela ne correspondait pas à ses attentes	3%	3%
Adhérer à un groupement serait utile à votre association plutôt pour une fonction d'animation	<b>20%</b>	<b>15%</b>
Adhérer à un groupement serait utile à votre association plutôt pour les fonctions support (administration, gestion, communication...)	<b>24%</b>	<b>30%</b>
Vous utilisez – ou vous envisagez d'utiliser - le système des bourses d'emplois	3%	4%
Vous avez recours – ou vous envisagez d'avoir recours – à une agence d'intérim	1%	<b>10%</b>

Beaucoup d'associations partagent des salariés. Nombreuses sont celles qui semblent intéressées par un groupement d'employeurs, un peu plus pour les fonctions support.

## Avantages du groupement d'employeurs

	1 - 2 salariés	3 salariés et +
Permet d'ajuster au mieux le temps de travail aux besoins de l'association	52%	49%
Permet de bénéficier ponctuellement d'un salarié, en cas de besoin	50%	49%
Permet de bénéficier de l'expérience des salariés acquise ailleurs	50%	51%
Permet de se décharger des tâches administratives et facilite la gestion de l'emploi	40%	37%
Permet de supporter les frais salariaux à proportion de l'utilisation des salariés	57%	54%
Permet de bénéficier de conseils sur le droit du travail et le management	<b>44%</b>	30%
Facilite la pérennité des postes et favorise l'emploi en général	41%	43%
En fait, pour votre association, l'idéal serait de recourir à un groupement d'employeurs pour tous ses salariés	<b>23%</b>	14%
Vous avez eu du mal à répondre car vous ne connaissez pas assez comment fonctionne un groupement d'employeurs	<b>46%</b>	<b>39%</b>

Quelques différences significatives, selon la taille des associations, et une attente d'informations assez bien partagée.



## Contraintes du groupement d'employeurs

	1 - 2 salariés	3 salariés et +
Limite la souplesse et la flexibilité horaire des salariés	52%	34%
Augmente les coûts salariaux	22%	18%
Impose une bonne coordination entre les « employeurs » d'un même salarié	68%	65%
Impose une proximité géographique entre les « employeurs », pas toujours possible	67%	58%

Les contraintes sont logiquement plus ressenties par les petits employeurs, notamment quant à la souplesse et à la flexibilité horaire des salariés.

Bien que moins souvent choisie, le surcoût salarial préoccupe un responsable sur cinq.

## Les non-employeurs « par défaut »

Voici les réponses, concernant la notion de groupement d'employeurs, de la part des responsables d'associations non employeurs, ayant implicitement indiqué **qu'un apport, complémentaire du bénévolat, pourrait leur être utile.**

L'association envisage de se renseigner	7%
Cette formule pourrait être utile pour une fonction d'animation	16%
Cette formule pourrait être utile pour une fonction support	19%
Elle permet d'ajuster le temps de travail aux besoins de l'association	34%
Elle permet de supporter les frais salariaux à proportion de l'utilisation du salarié	36%
Elle permet de se décharger des tâches administratives et facilite la gestion de l'emploi	28%
Elle permet de bénéficier ponctuellement d'un salarié, en cas de besoin	31%
Elle permet de bénéficier de conseils sur le droit du travail et le management	29%

## Un intérêt un peu plus marqué

- ✓ Ces non employeurs trouvent de nombreux avantages au dispositif de groupement d'employeurs, sans grandes différences avec l'ensemble des associations interrogées.

- ✓ Ils perçoivent plus les contraintes et sont plus « indulgents » sur les coûts salariaux :


Limite la souplesse et la flexibilité horaire des salariés 24% (22%)

Impose une bonne coordination entre les « employeurs » d'un même salarié 43% (38%)

Impose une proximité géographique entre les « employeurs », pas toujours possible 42% (37%)

Augmente les coûts salariaux 14% (17%)

- ✓ Ils sont **16%** (11% dans l'ensemble) à penser que l'idéal serait de recourir à un groupement d'employeurs pour tous leurs salariés, pour alléger la gestion, limiter un peu les responsabilités, faciliter la pérennité des postes, assurer un volume horaire suffisant à chacun...



**V – Les responsables associatifs  
face aux emplois d’avenir**

## Jugement général sur les informations

**D'une manière générale, estimez-vous que le niveau d'informations dont vous disposez sur le sujet des emplois d'avenir est suffisant ?**

		Oui	Non	NSP	Total
Tranches d'effectifs	Sans salarié	21%	67%	13%	100%
	1 - 2 salariés	31%	66%	2%	100%
	3 salariés et +	<b>53%</b>	46%	1%	100%
Budget	Moins de 10 K€	22%	66%	13%	100%
	De 10 à 50 K€	28%	67%	6%	100%
	De 50 à 150 K€	35%	65%	0%	100%
	Plus de 150 K€	60%	39%	1%	100%
<b>Ensemble</b>		<b>30%</b>	<b>60%</b>	<b>10%</b>	<b>100%</b>

Un effort particulier est nécessaire, en direction des associations sans salarié, sous réserve qu'elles soient potentiellement intéressées, et en direction des petits employeurs.

## Les thèmes à éclairer...

	Part des responsables déclarant ne pas disposer des informations utiles
Les interlocuteurs auprès desquels vous pouvez vous adresser pour des conseils préalables au recrutement	58 %
Les aspects financiers : prise en charge du coût de l'emploi	54 %
La durée et le type de contrat (CDD, CDI...)	48 %
Le type de candidats que vous pouvez recruter	50 %
L'accompagnement et les conseils dont vous pourrez disposer, après le recrutement	61 %
La formation des jeunes concernés par ces emplois d'avenir	61 %
Vos responsabilités d'employeurs et vos obligations d'encadrement du jeune	57 %

## Où en est votre association ?

	Sans salarié	1 - 2 salariés	3 salariés et +	Centre	France
Elle a un projet de recrutement et prépare un dossier	1%	2%	<b>15%</b>	3%	3%
Elle réfléchit à l'opportunité d'un recrutement pour les prochains mois	1%	9%	<b>23%</b>	7%	11%
Elle pourrait être intéressée, mais en partageant avec une autre association	5%	5%	3%	4%	4%
Elle pourrait être intéressée dans le cadre d'un groupement d'employeurs	2%	3%	1%	3%	3%
<b>Sous total des réponses positives</b>	<b>10%</b>	<b>20%</b>	<b>43%</b>	<b>17%</b>	<b>21%</b>
Elle n'a pas encore évoqué le sujet	19%	40%	35%	26%	
Elle n'est pas concernée car elle n'a pas besoin de salarié	<b>35%</b>	17%	7%	25%	
Elle n'est pas intéressée par le sujet	<b>27%</b>	16%	14%	24%	
Non réponses	9%	7%	2%	8%	
Total	100%	100%	100%	100%	

## Pronostics **nationaux** pour 2013

En décembre 2012, globalement toutes tailles et tous secteurs confondus\* :

- ✓ **3 %** ont un projet de recrutement d'emplois d'avenir
- ✓ **11%** pourraient préparer un dossier
- ✓ **7%** souhaiteraient partager un emploi d'avenir avec une autre association ou dans le cadre d'un groupement d'employeurs
- ✓ **23%** n'ont pas encore évoqué le sujet
- ✓ **56%** ne se sentent pas concernés ou préfèrent s'abstenir

*A partir de ces bonnes intentions, le curseur pourrait se situer aujourd'hui entre **25 000** et **30 000** emplois d'avenir dans les associations, fin 2013.*

\* La ventilation de ces réponses et de l'ensemble des résultats sont disponibles sur demande



## Où en sont les associations de la région ?

Elle a un projet de recrutement et prépare un dossier	3%
Elle réfléchit à l'opportunité d'un recrutement pour les prochains mois	7%
Elle pourrait être intéressée, en partageant cet emploi avec une autre association	4%
Elle pourrait être intéressée dans le cadre d'un groupement d'employeurs	3%
<b>Sous total des réponses plutôt positives</b>	<b>17%</b>
Elle n'a pas encore évoqué le sujet	26%
Elle n'est pas concernée car elle n'a pas besoin de salarié	25%
Elle n'est pas intéressée par le sujet	24%
Non réponse	8%
<b>Total</b>	<b>100%</b>

Sur 17% en potentiel, 7% des associations souhaitent partager cet emploi.  
Une association sur quatre n'a pas encore évoqué le sujet.

## Les motivations des responsables

	Région Centre	France
Renforcer l'équipe des salariés dans l'association	59%	40%
Anticiper par rapport à certains départs en retraite	13%	6%
Permettre à l'équipe bénévole de s'appuyer sur un premier salarié	19%	28%
Mettre en place un projet nouveau dans l'association	47%	44%
Donner sa chance à un jeune sans emploi et avec une faible qualification	60%	51%
Démontrer les capacités citoyennes du monde associatif en faveur des jeunes	50%	47%

Les capacités citoyennes du monde associatif motivent plus en région.

*Seules les motivations des répondants décidés ou en réflexion ont été prises en compte.*

Enquête auprès des responsables associatifs de la région Centre – Mai 2013

## Des freins bien identifiés

	Région Centre	France
Les démarches préalables à l'embauche du salarié concerné par un emploi d'avenir	33%	34%
Les conditions liées à l'âge du salarié	22%	29%
L'obligation de recruter un jeune <b>peu ou pas qualifié</b>	49%	52%
La nécessité de réunir les moyens financiers complétant les aides proposées	61%	68%
La nécessité de disposer des moyens pour <b>encadrer et suivre un jeune peu expérimenté</b>	47%	46%
La nécessité de <b>mettre en place des actions de formation</b> à son attention	40%	40%
La règle générale prévoyant <b>un temps plein</b> , pas forcément indispensable à l'association	42%	49%
La crainte de ne pas pouvoir pérenniser l'emploi	77%	74%
Les incertitudes sur <b>les possibilités de rompre le contrat</b> au cours des 3 ans	53%	49%

*Seules les craintes des répondants décidés ou en réflexion ont été prises en compte.*

## Ce qu'il faut retenir

- Les responsables associatifs disent manquer d'informations, surtout sur ce qui doit se passer après le recrutement.
- Plus l'association dispose de nombreux salariés, plus elle est satisfaite des informations disponibles (53% lorsqu'il y a 3 salariés et plus).
- Parmi les motivations, les responsables de la région sont plus sensibles à la démonstration de la capacité citoyenne collective des associations.
- Parmi les freins, la crainte de ne pouvoir pérenniser l'emploi (77%), la nécessité de réunir les moyens financiers (61%), les incertitudes sur les possibilités de rompre le contrat au cours des trois ans (53%) et le manque de qualification des jeunes (49%), sont parmi les plus significatifs.
- Le dialogue avec les responsables associatifs, et l'accompagnement de leurs démarches, sont donc primordiaux dans les mois qui viennent.



En savoir plus sur nos publications :

[www.recherches-solidarites.org](http://www.recherches-solidarites.org)