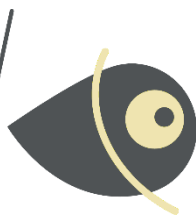


OBSERVATOIRE
RÉGIONAL
DE LA VIE
ASSOCIATIVE
HAUTS-DE-FRANCE



Seconde étude sur le dispositif CREAP

Rapport intermédiaire – Enquête flash
Juin 2022



Table des matières

L'Observatoire Régional de la Vie Associative : Observer pour agir !.....	1
Introduction	2
Méthodologie.....	4
Echantillon de répondants.....	5
Que retenir ?.....	6
I. Pérennité du poste créé.....	7
Que retenir ?.....	9
II. Un véritable développement des structures	10
Que retenir ?.....	12
III. Un emploi de qualité dans les parcours professionnels	13
Que retenir ?.....	14
Conclusion.....	15

L'Observatoire Régional de la Vie Associative : Observer pour agir !

Notre mission depuis 2014, permettre aux acteurs associatifs et institutionnels d'accéder à une connaissance plus fine du paysage associatif régional en Hauts-de-France.

Qu'est-ce que l'ORVA ?



Notre mission est **d'apporter des connaissances** sur le tissu associatif régional pour mieux appréhender ce secteur encore trop largement méconnu et permettre aux acteurs de développer des actions en faveur des associations et de leurs actions. C'est **donner les clefs pour agir** dans un contexte actuel qui connaît de forts bouleversements.



Objectiver les réalités

Par la production de données, d'analyses accessibles au plus grand nombre.

Aider à la prise de décision concertée

Les connaissances acquises grâce à l'observation permettent de dresser un panorama des phénomènes et d'identifier les leviers d'actions.



Croiser les regards est indispensable pour asseoir la légitimité des résultats obtenus.

Nos membres

Des réseaux sectoriels :



Des réseaux territoriaux :



Introduction

Une politique du soutien à l'emploi associatif

En mars 2017, le Conseil Régional de la Région Hauts-de-France adopte une délibération cadre définissant la politique Régionale Vie Associative pour la période 2017-2021. Ce vote fait suite à de nombreux échanges avec les acteurs associatifs, notamment à l'occasion des Assises régionales de la vie associative qui se sont déroulées en novembre 2016 à Lille et à Amiens.

C'est ainsi que le Conseil Régional décide de mettre en place une aide à l'emploi associatif reposant sur un engagement de la Région Hauts-de-France permettant la création de postes pérennes, l'expérimentation et le développement de nouvelles activités. Le dispositif CREAP (Création d'Emplois Associatifs Pérennes) est alors mis en œuvre avec une forte volonté d'accompagner les associations souhaitant créer ces emplois.

Ce dispositif d'aide à l'emploi associatif soutient, de manière dégressive, sur une durée de 48 mois (par une subvention de 10 000 € la première année, de 8 000 € la seconde, de 6 000 € la troisième et enfin de 4 000 € la quatrième et dernière année soit une subvention totale de 28 000 € pour un poste à temps complet). La création d'un poste répond à des besoins de développement de l'association, de renforcement de son autonomie, ou encore à sa pérennisation et sa structuration.

Pour en bénéficier, une association doit être domiciliée en Hauts-de-France et créer un poste en contrat à durée indéterminée - CDI - à temps complet, ou au moins à 80%. Il est également possible de mutualiser un poste entre plusieurs associations employeuses. Les critères de soutien tranchent donc avec les politiques antérieures de soutien à l'emploi associatif reposant sur la création de contrats aidés.

Enfin, pour chaque demande, un accompagnement par une structure conseil est mobilisé : au moment de la demande de subvention, il portera sur l'opportunité de cette création et ses perspectives de pérennisation ; à la fin de la deuxième année de l'aide régionale et à la fin de la 4ème et dernière année, l'accompagnement est mobilisé afin de faire un bilan.

L'heure du bilan pour les premières associations conventionnées

Les premières conventions ayant été signées en 2017, c'est aujourd'hui que les premières associations ayant bénéficiées du dispositif arrivent au terme du financement. L'heure est donc aux premiers bilans.

Quels ont été les impacts pour la structure et son développement ? Quel effet levier ? Quelle pérennisation des postes à l'issue des quatre ans ? Les enjeux sont nombreux pour le monde associatif et ses partenaires. D'autant que les associations conventionnées sont très diverses tant par les secteurs d'activité que la taille des budgets ainsi que le nombre de salariés.

Une méthodologie adaptée

Pour mieux rendre compte de cette complexité nous avons décidé d'adopter une méthodologie différente de notre précédente enquête sur le dispositif CREAP (novembre 2020) où nous avons réalisé une double enquête à destination de l'ensemble des associations subventionnées ainsi qu'à tous les conseillers emploi.

Nous avons choisi pour cette enquête 2022 de réaliser une enquête flash à destination des associations arrivées à terme de leur convention (au minimum n+3,5 après la signature) et de compléter cette enquête flash par une démarche d'enquête qualitative par entretiens avec un échantillon d'associations sélectionnées. Le présent rapport intermédiaire présentera les résultats de l'enquête flash, les résultats qualitatifs quant à eux seront présentés dans un second rapport à paraître dans le second semestre 2022.

Au service des associations et partenaires

Notre première étude de 2020 soulignait l'implication de l'ensemble des partenaires comme un élément déterminant de la réussite du dispositif. Particulièrement dans un contexte marqué par le début de la crise sanitaire de la Covid-19.

Citons ici les élus, agents et services du Conseil Régional Hauts-de-France ainsi que Le Mouvement associatif et ses membres, l'ensemble des structures de l'accompagnement associatif partenaires (PIVA et PIVA+, Têtes de réseaux, acteurs de l'accompagnement ESS) appelés « les conseiller.es CREAP ». Ce travail partenarial a fortement contribué à la réussite de l'objectif initial, la création de plus de 500 emplois associatifs de qualité.

Enfin signalons que le présent rapport est publié dans un contexte de réflexion autour du renouvellement de la politique de soutien au secteur associatif du Conseil Régional du Hauts-de-France après les élections pour le nouveau mandat 2021-2028. De nouvelles assises de la vie associative devraient être tenues en ce sens en fin d'année 2022. L'ORVA souhaite donc par cette enquête apporter des données mobilisables dans le cadre de cette réflexion.

Méthodologie



Enquête flash menée en mai 2022



Cible de l'enquête :
185 associations \geq n+3,5



Questionnaire en ligne en trois parties :

I. Profil de la structure

II. Le poste CREAP

III. Développement de l'association et pérennité

143
répondants

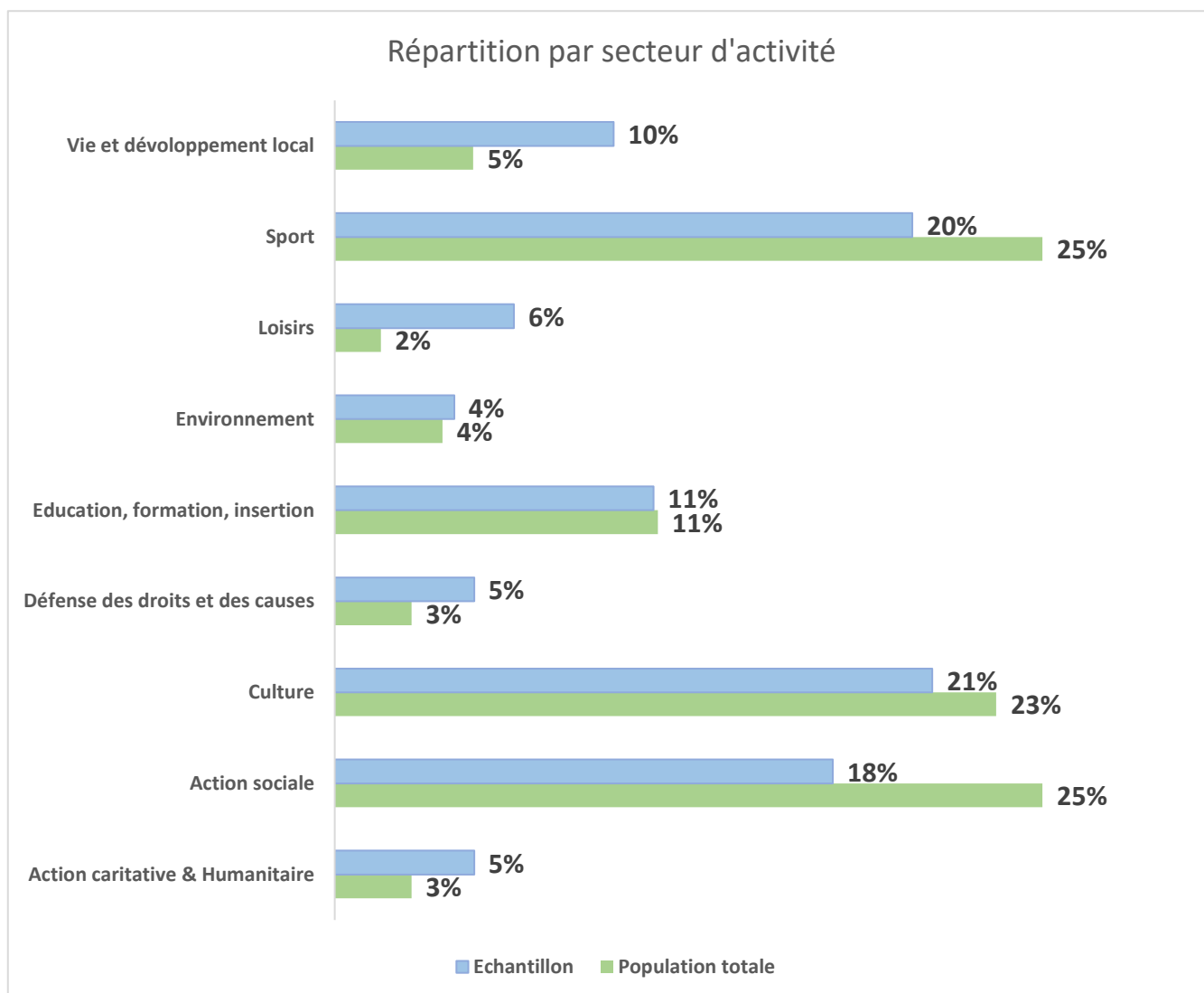
77,3%
taux de réponse

Echantillon de répondants

Taux de réponse

Avec 143 associations répondantes sur une population totale étudiée de 185 associations nous obtenons un taux de réponse de plus de 77%. Notre échantillon est donc important et assure une bonne représentativité même si certains biais peuvent encore persister.

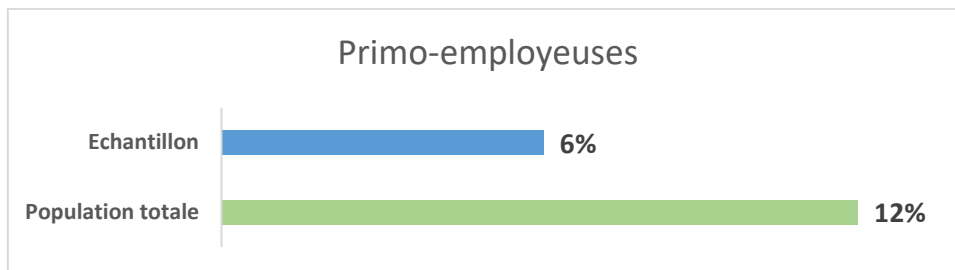
Répartition par secteur d'activité



Si l'on compare notre échantillon recueilli avec la population totale (ensemble des 185 associations à n+3,5) nous pouvons remarquer que certains secteurs ont « sous répondu » par rapport à leur poids réel dans la population totale. C'est le cas par exemple pour le secteur de l'action sociale qui regroupe 18% des associations de notre échantillon alors qu'il représente en réalité 25% des associations financées à n+3,5. A contrario les associations de vie et développement local représentent 10% de l'échantillon collecté alors qu'ils ne représentent que 5% des 185 associations enquêtées.

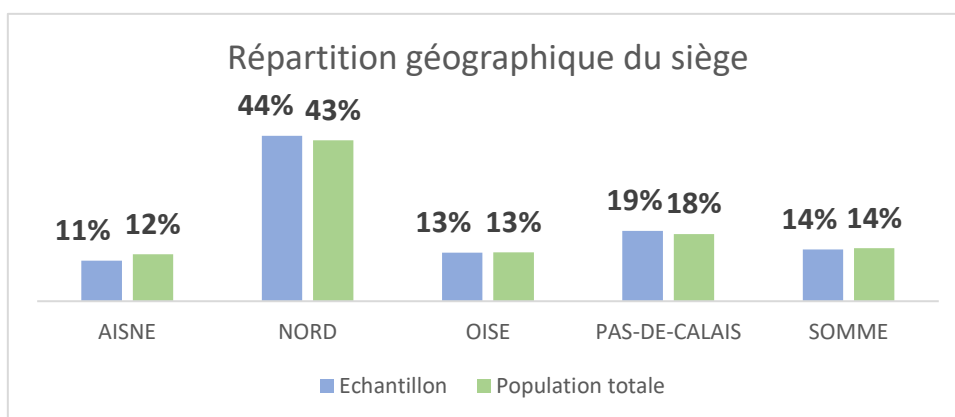
Associations primo-employeuses

Un autre critère qui peut fortement impacter notre échantillon est celui du statut primo-employeur du répondant, particulièrement sur une enquête concernant un dispositif emploi. Quand on compare l'échantillon et la population totale nous obtenons la répartition suivante :



Les associations primo-employeuses ont eu tendance à répondre moins fortement à notre questionnaire. Elles sont 6% de notre échantillon alors qu'elles représentent 12% de notre population totale.

Répartition géographique du siège



Il est fréquent dans les enquêtes de constater une sur représentation des associations du Nord dans un échantillon. En effet les associations du département sont souvent plus nombreuses, plus en interaction avec les autres et les réseaux ce qui favorise le taux de réponse. Ce n'est pas le cas ici car notre échantillon correspond très fidèlement à la répartition géographique des sièges de la population totale.

Impact analytique

L'échantillon suffisamment important récolté permet d'assurer une bonne représentativité des résultats. Toutefois il est nécessaire de compenser les écarts constatés sur les secteurs d'activité et le statut primo-employeur par le moyen d'un redressement statistique. Le redressement vise à corriger l'échantillon enquêté de ses éventuelles déformations par rapport à la population cible de l'enquête. Ce qui sera fait dans les résultats présentés tout au long du rapport.

Que retenir ?



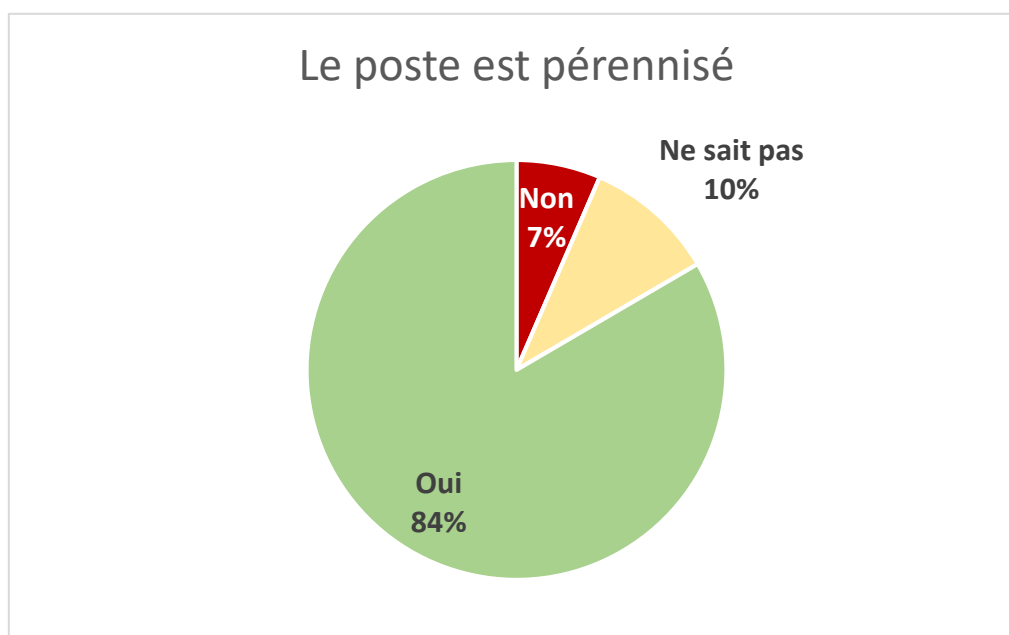
- Un échantillon permettant une analyse sérieuse des résultats
- Deux redressements nécessaires : sur les secteurs d'activité ainsi que le statut primo-employeur de la structure

I. Pérennité du poste créé

Des perspectives très positives

Principal objectif du dispositif CREAP, comme son nom l'indique « Création d'Emploi Associatif Pérenne », la pérennité du poste à l'issue des quatre ans de conventionnement. Nous avons donc interrogé les associations de la manière suivante :

Estimez-vous que le poste est (si la convention est achevée) ou sera pérennisé ?



La très grande majorité des associations conventionnées estiment le poste pérennisé. C'est donc une réussite très importante spécialement après le contexte de la crise sanitaire qui a fait peser de lourdes incertitudes sur les structures associatives. Pour rappel dans notre enquête de 2020 une association sur deux avait des doutes sur la pérennité du poste créé. Il semble donc que dans la très grande majorité des cas, ces doutes ont été levés. En voici quelques témoignages :

*« La dégressivité progressive nous a obligé à trouver d'autres sources de financement »
Une association d'action sociale*

« Cela nous a permis de construire progressivement le modèle économique pour soutenir financièrement le poste » - Une association sportive

*« Un temps suffisant pour développer nos activités vers un auto-financement »
Une association de développement local*

Reste que 10% des associations sont encore dans l'incertitude tandis que 7% des associations sont en situation d'échec.

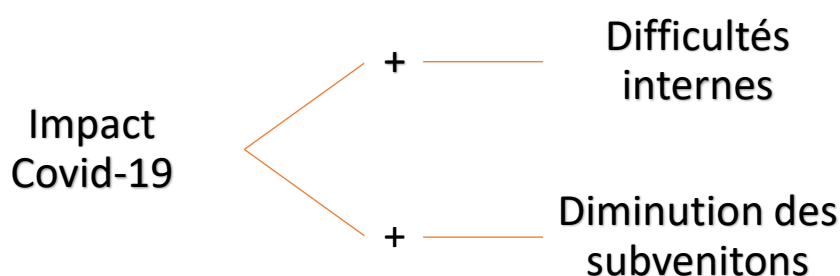
Sur le plan statistique il n'existe pas d'éléments significatifs qui viendraient caractériser les associations en difficulté. On peut toutefois constater un phénomène intéressant concernant les associations primo-employeuses :

Le poste est-il pérennisé ?	Association primo-employeuse	Autres associations
Oui	87%	83%
Non	13%	5%
Ne sait pas	0%	12%

En effet si celles-ci annoncent un poste pérennisé dans de plus grandes proportions que les autres associations, il s'agit d'un chiffre en trompe l'œil. Elles déclarent également un plus fort taux de non pérennisation. C'est sur l'incertitude le « Ne sait pas » que se produit toute la différence. On imagine facilement que les autres associations ont également des marges de manœuvres plus importantes, d'autres sources de financements sur lesquelles compter. Pour les primo-employeuse l'expérience du dispositif CREAP est plus « radicale » soit elles parviennent à maintenir le poste, soit elles échouent.

Des difficultés endogènes et exogènes qui se cumulent

Parmi les raisons évoquées par les associations qui ne pensent pas pouvoir pérenniser le poste figurent principalement trois grands types de difficultés qui se cumulent :



Un facteur exogène : L'impact de la crise sanitaire dans l'activité de l'association et les financements attendus, cité par près de 85% des associations en difficulté.

*« Les perspectives de développement escomptées lors de la mise en place du CREAP ont été complètement défaits à cause du COVID »
Une association d'éducation, formation, insertion*

*« Le poste ne pourra pas être pérennisé en raison de difficultés financières liées à la crise sanitaire »
Une association d'action social*

Ce facteur extérieur se cumule avec d'autres difficultés qui sont par ordre d'importance :

1. Des facteurs endogènes à l'association (difficultés avec le profil de la personne recrutée, changement d'organisation du travail en interne)
2. La diminution des subventions publiques (majoritairement) et privées (marginale)

*« Des financements incertains, les appels à projets créent un manque de visibilité »
Une association d'action sociale*

Si la crise sanitaire est un facteur tout à fait hexogène sur lequel nous avons peu d'emprise et qu'il était impossible d'anticiper lors de l'élaboration du dispositif, il semble qu'un accompagnement renforcé permettrait d'amoindrir en partie l'impact des autres difficultés rencontrées. Par exemple en développant l'articulation avec d'autres dispositifs (DLA, formations etc.) comme le soulignait déjà notre rapport de 2020.

« Le fait d'avoir un interlocuteur lui-même du monde associatif permet des échanges riches »

Une association de développement local

« Le suivi du conseiller est fort utile » - Une association environnementale

Une aide indispensable pour enclencher une création de poste

L'aide CREAP a été indispensable à la création du poste



Très majoritairement les postes ainsi créés n'auraient pas pu voir le jour sans l'aide CREAP. C'est 89% des associations qui l'affirment et 100% des associations primo-employeuses. Il y'a donc un effet incitateur au travers de ce dispositif à la création d'emplois en CDI.

« C'est une sécurité pour le salarié et l'association »

Une association de développement local

« Un dispositif d'impulsion adapté aux associations, et notamment sur notre secteur rural »

Une association d'action sociale

« Le soutien financier CREAP a été un élément déterminant pour convaincre les bénévoles »

Une association sportive

« Permettre aux associations de franchir le cap du salariat »

Une association sportive

Que retenir ?



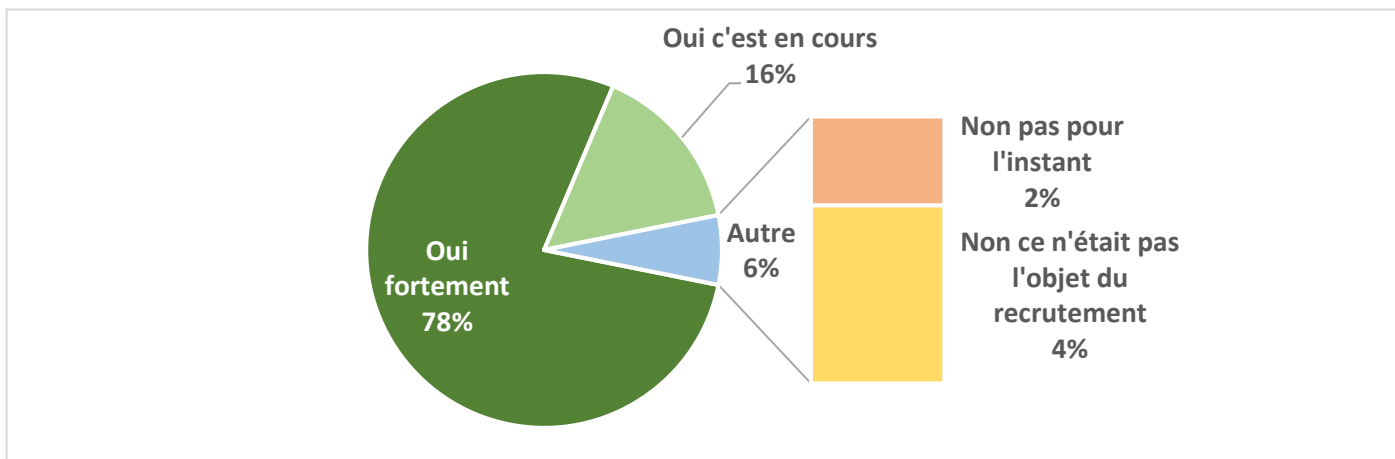
- Une expérience très majoritairement positive : 84% de postes pérennisés
- Une vraie occasion pour les associations primo-employeuses d'éprouver leur modèle pendant 4 ans
- L'impact de la Covid-19 qui vient se cumuler à des difficultés internes

II. Un véritable développement des structures

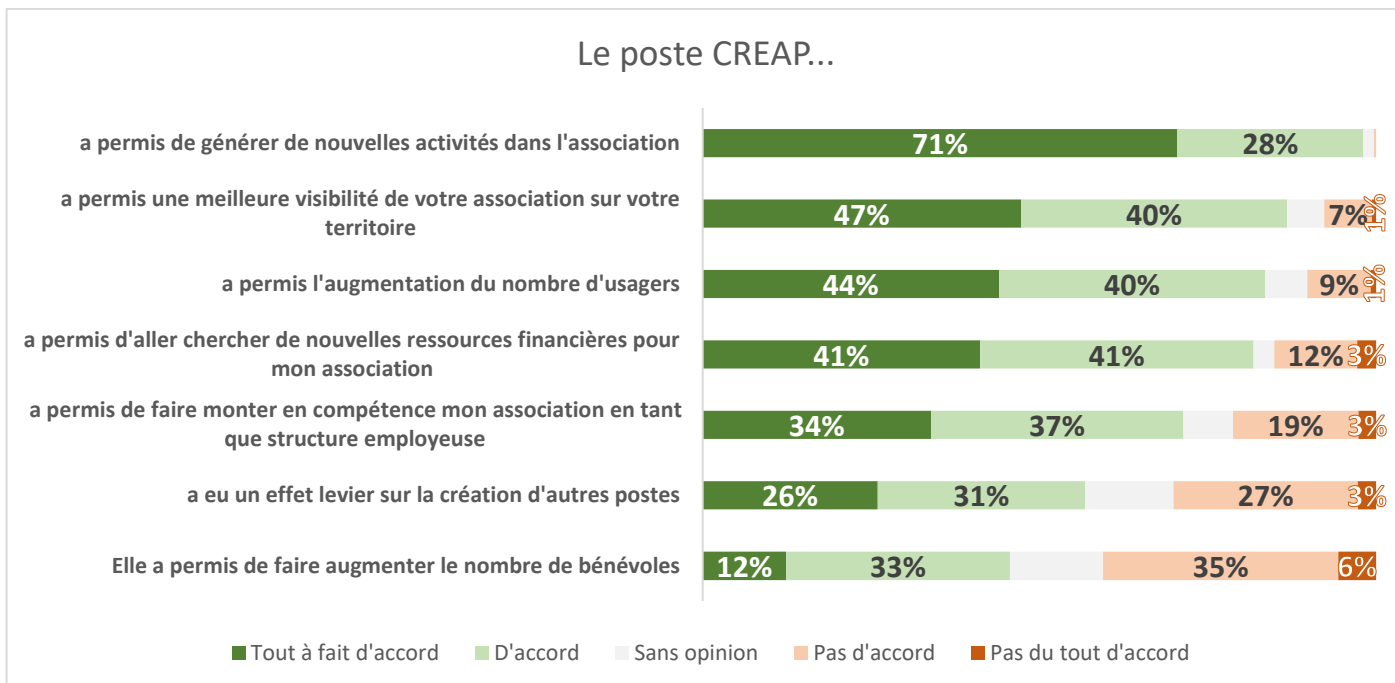
Un constat de progression...

Nous avons interrogé les structures sur un ensemble d'indicateurs pouvant attester d'un développement de l'association en voici les résultats :

Estimez-vous que le recrutement a permis de développer les activités de votre association ?



Pour une très grande majorité des associations le développement des activités grâce au recrutement est un fait avéré. Ce développement est même fort pour 78% d'entre elles. Quant à celles qui ne ressentent pas un développement de leurs activités, cela s'explique souvent par la nature du poste créé, un poste support (secrétariat, comptabilité etc.) plutôt que sur des fonctions de développement ou d'animation de l'association.



Au-delà de la création du poste les retombées positives sont nombreuses pour l'association et l'impact est réel pour le développement de celles-ci. Ainsi le recrutement permet avant tout de générer des activités nouvelles ce qui implique une meilleure visibilité de l'action associative sur les territoires et une augmentation du nombre d'utilisateurs.

« Nous avons pu prendre le temps de nous faire connaître sur le territoire, d'émarger à d'autres dispositifs » - Une association de développement local

On assiste également à une montée en compétence de la structure, pour trouver des financements complémentaires en bénéficiant de l'effet levier de l'aide régionale.

*« La dégressivité est une formule intelligente, cela nous a permis d'aller de l'avant, en confiance »
Une association de développement local*

*« Impact rassurant sur les autres financeurs sollicités »
Une association d'éducation, formation, insertion*

En outre le poste CREAP implique aussi une montée en compétence en tant que structure employeuse sur le volet RH, point sur lequel les conseiller-es CREAP sont particulièrement attentifs. Cet impact reste naturellement plus fort chez les associations primo-employeuses et petites employeuses.

C'est plus d'une association sur deux qui déclare que le CREAP a permis un effet levier et la création d'autres postes dans la structure, conséquence directe de son développement.

*« Nous avons créé 5 postes supplémentaires et pérennes »
Une association d'éducation, formation, insertion*

*« L'aide CREAP a permis de créer un emploi et lui-même à créer quatre autres emplois à ce jour »
Une association d'éducation, formation, insertion*

*« Un réel effet levier pour la création de nouvelles activités innovantes »
Une association culturelle*

Enfin concernant l'augmentation du nombre de bénévoles, la crise sanitaire peut expliquer un impact plus limité tout comme le fait qu'on assiste parfois à un léger désengagement des bénévoles quand une structure se dote d'une ressource de travail salariée.

...Qui se confirme dans les chiffres

Pour appuyer ces ressentis par des chiffres concrets, nous pouvons nous appuyer sur le tableau suivant qui compare les ressources humaines et le nombre d'adhérents entre le moment de la création du poste CREAP et aujourd'hui. Nous nous intéressons ici aux chiffres médians, pour rappel une médiane partage notre groupe d'associations en deux parties d'effectifs égaux.

	Au moment de la création du poste CREAP	Aujourd'hui
Nombre de salariés médian	5	7
Nombre d'ETP médian	4	5,8
Nombre d'adhérents médian	202,5	225

On constate que le nombre de salariés médian passe de 5 à 7 salariés. En cohérence, le nombre d'ETP augmente aussi tout comme le nombre d'adhérents.

Autre effet remarquable les associations primo-employeuses qui ont répondu à notre enquête passent en moyenne de 0 à 2 ETP.

« Prendre le risque de recruter en ayant une sécurité »

Une association de défense des droits et des causes

« Nous avons développé des actions au bénéfice de la population »

Une association d'action sociale

« Le dispositif CREAP a eu un véritable effet de développement, sur une activité naissante qui

n'aurait pas pu grandir aussi vite sans lui »

Une association d'éducation, formation, insertion

Que retenir ?



- Un impact positif et direct sur le développement associatif avec des retombées sur les territoires (nouvelles activités, visibilité)
- Un effet levier constaté sur la création de nouveaux postes dans l'association

III. Un emploi de qualité dans les parcours professionnels

Si l'objectif de pérennisation et de développement associatif semble au regard des parties précédentes bien rempli, nous avons souhaité porter un regard sur la qualité de l'emploi créé ainsi que sur les trajectoires professionnelles des personnes recrutées.

Un emploi de qualité

L'emploi CREAP se caractérise par le recours obligatoire au CDI qui assure une visibilité à moyen et long terme pour le salarié. Le poste créé est également au minimum à 80% du temps plein assurant un nombre d'heures travaillées et une rémunération correcte. De plus comme, indiqué dans notre rapport de 2020, 83% des associations conventionnées disposent d'une convention collective garantissant une certaine qualité de l'emploi.

*« Proposer un CDI à une personne qui était au départ en service civique puis en CDD »
Une association d'éducation, formation, insertion*

D'autres facteurs confirment cet effort pour la création d'un emploi de qualité.

	Au moment de la création du poste CREAP	Aujourd'hui
Salaire mensuel brut moyen pour les postes à temps plein	1 791 €	2 035 €

Nous constatons une augmentation du salaire brut moyen sur les quatre ans. De plus ce salaire est supérieur au SMIC brut mensuel qui était de 1 498 € il y a quatre ans contre 1 646 € aujourd'hui pour un temps plein.

Dans 64% des cas le pourcentage du temps plein n'a pas évolué depuis la création du poste. Dans le cas contraire il s'agit d'une augmentation à la hausse dans 84% des cas. Tout en notant bien entendu qu'une diminution peut être à la demande du salarié pour des raisons personnelles (naissance d'un enfant par exemple).

Dernier indicateur de la qualité de l'emploi, les formations suivies : 2 salariés CREAP sur trois ont reçu une formation professionnelle dans le cadre de leurs missions depuis leur embauche.

*« Former le salarié sur d'autres compétences pour anticiper un départ à la retraite dans l'équipe »
Une association d'action sociale*

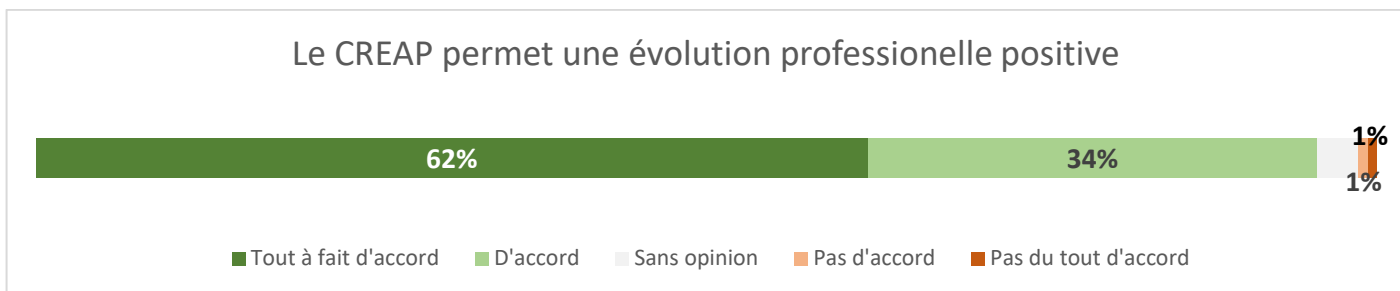
Qui implique un turnover modéré

Dans 75% des cas la personne recrutée à l'entrée du dispositif est toujours la personne en poste aujourd'hui. Dans le cas contraire ce sont souvent deux salariés différents qui se sont succédés sur le poste, plus rarement 3. Les raisons de ces ruptures sont les suivantes :

1. La démission à égalité avec la rupture conventionnelle (dans deux cas sur trois)
2. L'évolution interne (15% des cas de rupture environ)
3. Le licenciement (6% des cas)
4. Très marginalement le congé maternité

Dans 70% des cas la rupture est donc à l'initiative du salarié ou du salarié et de l'employeur dans le cas d'une rupture conventionnelle. Les raisons évoquées par les associations interrogées sont très majoritairement le déménagement ou le départ pour un autre poste, plus rarement une reconversion professionnelle.

Les cas de licenciements constatés correspondent à des fautes graves et/ou inaptitude professionnelle.



Les associations partagent ce constat, un emploi de qualité qui permet une évolution professionnelle très positive pour les personnes recrutées.

Que retenir ?



- Au-delà du CDI, un emploi de qualité
- Quand il n'est pas rompu pour une cause personnelle comme un déménagement le CDI est très majoritairement une passerelle vers une évolution professionnelle en interne ou en externe

Conclusion

Il y a quatre ans le lancement d'un dispositif comme celui du CREAP pouvait paraître extrêmement audacieux. Permettre aux associations d'expérimenter de nouvelles activités et pour certaines d'embaucher un premier salarié en CDI était un pari sur l'avenir. De plus le caractère dégressif sur quatre ans de cette aide régionale impose naturellement aux associations à la fois de trouver des ressources complémentaires mais aussi de préparer l'avenir dans une temporalité qui reste réduite à l'échelle des activités des structures.

Avec la fin de certains contrats aidés, le secteur associatif était orphelin d'un dispositif de soutien à l'emploi associatif qui permette à la fois de développer le secteur, d'expérimenter mais aussi pour les salariés de se projeter dans une carrière professionnelle de qualité au sein du monde associatif.

A la lumière de cette enquête flash sur les premières associations subventionnées CREAP, il apparaît que le pari est réussi. Force est de constater que les chiffres reflètent des réalités très positives malgré un contexte extérieur plutôt inquiétant. L'impact de la crise de la Covid-19 n'est pas négligeable sur l'activité des associations, pourtant les associations subventionnées se sont montrées plutôt résilientes et pour la grande majorité ont pu maintenir le poste créé.

La création du poste va de pair avec un développement des activités de l'association. Avec pour conséquences des retombées directes en termes de services rendus à la population, de lien social créé sur les territoires.

Enfin il s'agit également d'une politique de développement de l'emploi, objectif atteint là aussi avec des emplois de qualité qui ne souffrent pas d'un turnover excessif. Pour les personnes recrutées ces emplois sont une opportunité sur le long terme ou un tremplin vers une évolution professionnelle positive interne et externe.

Cette réussite s'appuie comme nous le soulignons déjà en 2020 sur un accompagnement et une mobilisation très forte des partenaires, Conseil Régional, acteurs associatifs et conseiller-es CREAP.

Dans la perspective de la réflexion autour d'une politique régionale de soutien à la vie associative ces bons résultats doivent être mis au pot commun et seront un apport précieux pour de futures assises de la vie associative. A la lecture des commentaires libres de notre questionnaire l'attente est très forte pour une reconduction du dispositif, notamment sur un second poste.

De nombreux aspects supplémentaires méritent toutefois d'être investigués après cette enquête flash, parmi lesquels l'impact de l'accompagnement ou la mise en perspectives des résultats en s'appuyant sur les trajectoires spécifiques des associations. Un travail qualitatif est actuellement mené en ce sens.

ÉDITION

<https://www.orva.fr/>

Juin 2022

Direction de publication

Membres de l'ORVA

Analyse et rédaction

Benjamin Vanvincq