24ème édition

Recherches & Solidarités

LA FRANCE ASSOCIATIVE EN MOUVEMENT

Octobre 2026

Jacques MALET– Roger SUE – Pascal DREYER
Cécile BAZIN – Patrick BONNEAU – Marie DUROS
Christine LIN – Adrien AGUSSOL – Guillaume FAURITTE

Avec le soutien de

HEXOPÉE
Créateurs de citoyenneté

Organisation représentative des employeurs de l'éducation populaire

MINISTÈRE DES SPORTS, DE LA JEUNESSE ET DE LA VIE ASSOCIATIVE
Liberté
Égalité
Fraternité

Sommaire

PRÉFACE DE ROGER SUE **4**

CHAPITRE I – LA DYNAMIQUE DE CRÉATIONS D'ASSOCIATIONS **7**

I – Le suivi annuel des créations d'associations **7**

II – Une grande diversité d'objets **8**

III – La dynamique associative dans les territoires **10**

CHAPITRE II - COMBIEN D'ASSOCIATIONS ACTIVES ? **12**

CHAPITRE III – LE BÉNÉVOLAT **13**

I - Un Français sur quatre bénévole dans une association **13**
1 - Des rythmes d'engagement diversifiés 13
2 - Une « colonne vertébrale » fragilisée 14

II - Un renouvellement des profils en cours **14**
1 - Les jeunes s'engagent, mais autrement 14
2 - Les seniors restent essentiels, sans constituer un vivier inépuisable 14

III - La fracture associative persiste **14**
1 - Une fois le seuil franchi, les écarts s'atténuent 15
2 - Ouvrir réellement les portes de l'engagement 15

IV - Une expérience d'abord tournée vers les autres et l'action **15**
1 - Le lien social et l'action au cœur des satisfactions 16
2 - Des déceptions qui concernent d'abord les moyens d'agir 16
3 - Des attentes plus affirmées 16

V - Des émotions positives, mais sans naïveté **16**

VI - Les actifs ne sont pas moins bénévoles **17**
1 – Le manque de temps ne fait pas obstacle à l'engagement 17
2 – Une recherche d'efficacité et d'utilité plus marquée 17

VII - Accompagner les mutations sans opposer les formes d'engagement **18**

CHAPITRE IV – LE VOLONTARIAT DE SERVICE CIVIQUE **19**
1 - Une place centrale pour les associations *19*
2 - Un levier d'émancipation pour les jeunes *19*
3 - Un atout pour les associations *19*

CHAPITRE V – L'EMPLOI DANS LES ASSOCIATIONS **20**

I - L'emploi associatif en 2025 ..... **21**
1 – Les chiffres clés de l'année 2025 21
2 – Près de la moitié d'associations de 1 ou 2 salariés 21
3 – Une diversité d'activités 22
4 – Un enjeu économique essentiel 23
5 – Portrait de l'emploi associatif en 2025 26

II - L'emploi associatif en mouvement **31**
1 – Les établissements employeurs 31
2 – Les effectifs salariés 31
3 – Progression de l'apprentissage dans les associations 32
4 – Évolutions comparées 33

III - Focus sur les évolutions 2024-2025 ..... **34**
1 – Le bilan annuel 2024-2025 34
2 – L'approche trimestrielle 38

CHAPITRE VI - LES ASSOCIATIONS AU PRINTEMPS 2026 ..... **39**

I – Une situation nettement plus difficile pour les employeurs **39**

II – Des perspectives plus incertaines après l'été **40**

III – Des préoccupations économiques et institutionnelles au premier plan **41**

IV – Près d'un employeur sur quatre cumule les difficultés **42**

V – Des atouts solides qui diffèrent selon la présence de salariés **42**

VI – Des signes de fragilisation à suivre de près **43**

ANNEXES **45**

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

Association sans but lucratif, R&S s'est donné pour objectif d'apporter aux acteurs et aux décideurs les informations les plus récentes sur les sujets de solidarité et de la vie associative en particulier.

Elle s'appuie sur des données provenant d'organismes officiels (Journal officiel, Urssaf, Mutualité Sociale Agricole, Direction générale des Finances publiques…) et sur ses enquêtes annuelles pour produire des publications qui sont en libre accès sur www.recherches-solidarites.org.

Contact : marie.duros@recherches-solidarites.org - 06.20.71.27.58

Préface de Roger Sue[1]

Les paradoxes d'une vie associative à l'image de la nation

La livraison 2026 de la France associative en mouvement est particulièrement riche et fournie. Il faut ici remercier tous les contributeurs, en grande partie bénévoles, qui permettent année après année, de restituer une image fidèle de la dynamique associative et de ses évolutions. Version très riche donc cette année, car aux indicateurs habituels que les lecteurs connaissent bien, s'ajoute l'expression de l'opinion et du ressenti de ses acteurs[2], dans une période pour le moins incertaine. Des indicateurs et des acteurs. L'objectif et le subjectif. Les chiffres ne suffisent plus à rendre compte de l'état du monde associatif aujourd'hui et de ses préoccupations.

Commençons donc par cette bonne nouvelle : le nombre de créations d'associations 2025-2026 est totalement inédit, jamais vu : 83 400. Après une année 2024-2025 déjà au plus haut, le cru de cette année est exceptionnel. Surtout quand on sait les diverses difficultés que traverse le monde associatif aujourd'hui. Ce niveau est même surprenant. D'autant plus que les créations d'associations ne surviennent pas par hasard. Elles sont précédées par toutes sortes de rencontres informelles avant la décision de se déclarer. L'association précède les associations. L'arbre déjà imposant du nombre d'associations, autour de 1,6 million, cache une forêt. La forêt de ceux qui restent dans l'informel avant de se décider à déposer des statuts, de ceux, probablement les plus nombreux, qui souhaitent rester dans cet informel et enfin de ceux qui se formalisent en association régulière mais ne se déclarent pas[3]. Ça fait beaucoup de monde, que l'on ne comptabilise jamais et qu'il est bien sûr toujours difficile d'estimer. J'ai souvent avancé qu'il y avait une cause plus fondamentale à cette évolution, qui concerne le lien social lui-même, dans ses interactions quotidiennes, qui le rapproche de la forme associative. C'est pourquoi j'ai proposé le terme d'associativité pour nommer ce mouvement de fond que l'on commence à mieux entrevoir à l'occasion de la succession des crises sociales, sanitaires ou climatiques. Mais il reste enseveli sous les mauvaises nouvelles d'une société qui serait atomisée, archipélisée, relayées par l'actualité complaisante de certains médias et de nombreux réseaux. Il faut le redire ici : l'extraordinaire dans l'actualité n'est pas toujours ce que l'on croit.

À la lecture attentive des résultats, c'est une série de paradoxes qui me semble ressortir. À l'image de la nation, tout simplement parce que la France est, dans le fond, de plus en plus associative.

Le premier paradoxe est que cette dynamique ne se retrouve pas dans l'évolution du bénévolat associatif, pourtant essentiel puisque 90% des associations n'ont pas de salarié. L'ensemble des bénévoles concerne toujours 25% de la population, soit 3 points d'augmentation en 15 ans. Progression modérée avec plus de juniors qui rattrapent leurs ainés, mais compensent à peine un certain recul de l'engagement des plus de 65 ans. C'est probablement la raison pour laquelle, le bénévolat régulier, soit une participation hebdomadaire, diminue à 10%, représentant 5 millions de bénévoles sur les 13 millions de l'ensemble. Le

---

[1] Sociologue, professeur à l'université Paris Cité et chercheur au Centre d'étude et de Recherche sur les Liens Sociaux (laboratoire CERLIS–CNRS). Administrateur et président du Comité d'experts de Recherches & Solidarités.

[2] Opinion des Responsables Associatifs 2026.

[3] *Une association de fait (ou association non déclarée) est un groupement de deux personnes ou plus qui mettent en commun leurs efforts ou leurs activités dans un but non lucratif, sans effectuer de démarche de déclaration en préfecture, tout en structurant leur action. Une association informelle est un groupement non structuré de personnes s'unissant pour un but commun.*

signal est préoccupant quand on sait qu'ils constituent la colonne vertébrale des associations, ceux sur lesquels on peut vraiment compter. Le chemin reste donc encore long à parcourir pour une plus grande attractivité des organisations associatives. Notamment auprès des publics les moins diplômés qui s'engagent formellement presque moitié moins que les Bac + 2 et au-delà.

Le deuxième paradoxe concerne l'écart entre les petites associations qui assurent le gros de la dynamique de la création d'associations et les plus importantes avec de nombreux salariés dont le nombre tend à diminuer. D'autant que l'on assiste à une forte concentration autour des établissements de grande taille, de plus de 50 salariés qui ne représentent que 6% des employeurs mais réalisent 47% de la masse salariale avec 46% des effectifs. Sans oublier que l'année 2025 accuse une perte de près de 4000 salariés. Concentration due à une professionnalisation accrue, mais aussi aux effets d'échelle pour mieux résister aux incertitudes et autres difficultés financières. Les solutions de continuité au sein du monde associatif, des plus petites aux plus grosses, sont pourtant plus que nécessaires à son efficience. Que ce soit par des formes d'union ou de fédération, ou par les effets positifs de mutualisation, de renforcement des compétences à tous les niveaux, de formation, ou de capacité à affronter les grands défis sociaux, de l'aide sociale, du caritatif, de la santé, de l'éducation et de la culture, dans tous les territoires, avec une population vieillissante. Il ne faudrait pas finir par opposer des associations de salariés à des associations de bénévoles.

Il serait d'ailleurs réducteur de penser que les problèmes matériels et financiers n'impacteraient que les plus grosses associations nanties de salariés. Ce sont les principaux motifs de déception dans leur engagement, invoqués par l'ensemble des bénévoles, en même temps que le manque de moyens humains. Avec leurs conséquences sur une moindre satisfaction dans les actions entreprises. Ce qui se comprend fort bien, compte tenu de la multiplication des associations face à une ressource bénévole qui progresse moins vite et qui doit se renforcer. On notera aussi avec intérêt que la raison première systématiquement invoquée du "manque de temps" pour ne pas s'engager plus, ne trouve ici aucune confirmation. Bien au contraire, les actifs s'engagent autant que ceux dits "inactifs". Rappelons tout de même que, hors chômage, il n'y a que 43% de français actifs sur l'ensemble de la population. Ce qui induit de larges marges de manœuvre pour s'engager dans une organisation associative.

Le troisième paradoxe se situe entre les restrictions budgétaires en direction des associations notamment, et la pression sociale croissante autour des biens communs existentiels qu'elles assurent pour une large part – lien social, culture, éducation, environnement, santé, aide sociale, animation, équipements collectifs, etc. – Rappelons aussi que les dépenses sociales progressent mécaniquement de 3 à 4% l'an quand la croissance atteint péniblement 1%, avec une prévision de 0,5% pour l'année en cours. Il n'est pas besoin d'aller chercher plus loin le fameux effet de ciseaux des deux courbes de sens contraire qui non seulement ne se croisent pas mais s'éloignent de plus en plus. Ce n'est pas une nouveauté, mais une amplification qui va prendre une tout autre dimension avec le dérèglement climatique et ses conséquences en chaîne, dont l'étendue équivaut probablement à une bifurcation dans nos modes de production et de consommation, et dans la manière de mobiliser et d'organiser l'entraide civile. À la différence des pandémies précédentes, on est sûr que la canicule va revenir avec ses effets destructeurs année après année, en pire sans réaction énergique. On sait très bien que l'on n'y répondra pas à moyens constants. Et sans une forte mobilisation de la société civile dont les associations sont les fers de lance et les principaux animateurs. L'exemple emblématique est bien sûr celui des pompiers qui sont pour 80% d'entre eux des volontaires. C'est-à-dire à la fois salariés de leur entreprise, mis à disposition des collectivités, et indemnisés pour leur engagement. On

les a admirés, ils ont fait la Une de la presse. Leur modèle qui nous a sauvé d'une plus grande catastrophe encore, mérite sans doute d'être réfléchi et étendu. Car, au-delà des pompiers, ce sont des professions comme les agriculteurs les forestiers, la sécurité civile, et bien d'autres encore qui sont intervenues et ont soutenu l'action des soldats du feu. Le village a sauvé le village comme on l'a dit. C'est vraisemblablement un modèle de volontariat du type service civique universel, évoqué au chapitre IV, qu'il conviendrait de conforter. Avec d'autres, nous en soulignons les nombreux bienfaits chez les jeunes. Vertus qui pourraient être tout aussi précieuses auprès d'autres catégories d'âge ou de statuts, actifs ou inactifs. Si le mot universel a un sens, il s'adresse à tous.

Je crois que l'on mesure mieux aujourd'hui l'impasse entre les nécessités vitales et sociales et la compression des finances publiques. Cela dépasse bien entendu le cadre des seules associations, mais elles participent grandement de la question posée et sûrement des réponses à y apporter, puisqu'elles y sont déjà largement engagées. Dans ce cadre très contraint, il sera difficile de convaincre les associations et au-delà, que la financiarisation de l'économie n'est pas à interroger. Sans trouver les moyens de pourvoir à l'investissement dans l'utilité sociale et l'intérêt général au service de tous, dans des situations de plus en plus critiques. Il y a là un enjeu considérable et central pour les échéances à venir. Les associations ne sont pas les plus mal placées pour l'éclairer et y répondre pour partie, pour peu qu'on leur en donne les moyens.

Roger SUE, Sociologue,
Professeur émérite à l'université Paris Cité
Chercheur au CERLIS - CNRS
Président du Comité d'experts et administrateur de R&S

Chapitre I – La dynamique de créations d'associations

Précisions méthodologiques :

Les associations relevant de la loi du 1er juillet 1901 sont déclarées au greffe des associations, en préfecture, en sous-préfecture ou en direction départementale de la cohésion sociale sur le ressort desquelles est implanté le siège social. Après vérification par ces services, elles font l'objet d'une inscription au Répertoire National des Associations (RNA).

Conformément aux dispositions de la loi pour une République numérique du 7 octobre 2016, les données du RNA sont mises à disposition par le ministère de l'Intérieur et sont téléchargeables en open data. Elles sont actualisées chaque mois, ce qui permet d'observer les créations d'associations sur la période du 1er juillet au 30 juin de l'année suivante, correspondant au rythme de la vie associative. Cette année associative commence avec un trimestre marqué par une faible intensité de créations (juillet, août et septembre) et se poursuit par trois trimestres riches en nouvelles associations. Ce découpage par trimestre permet d'observer finement les conséquences de l'actualité, comme en 2019-2020.

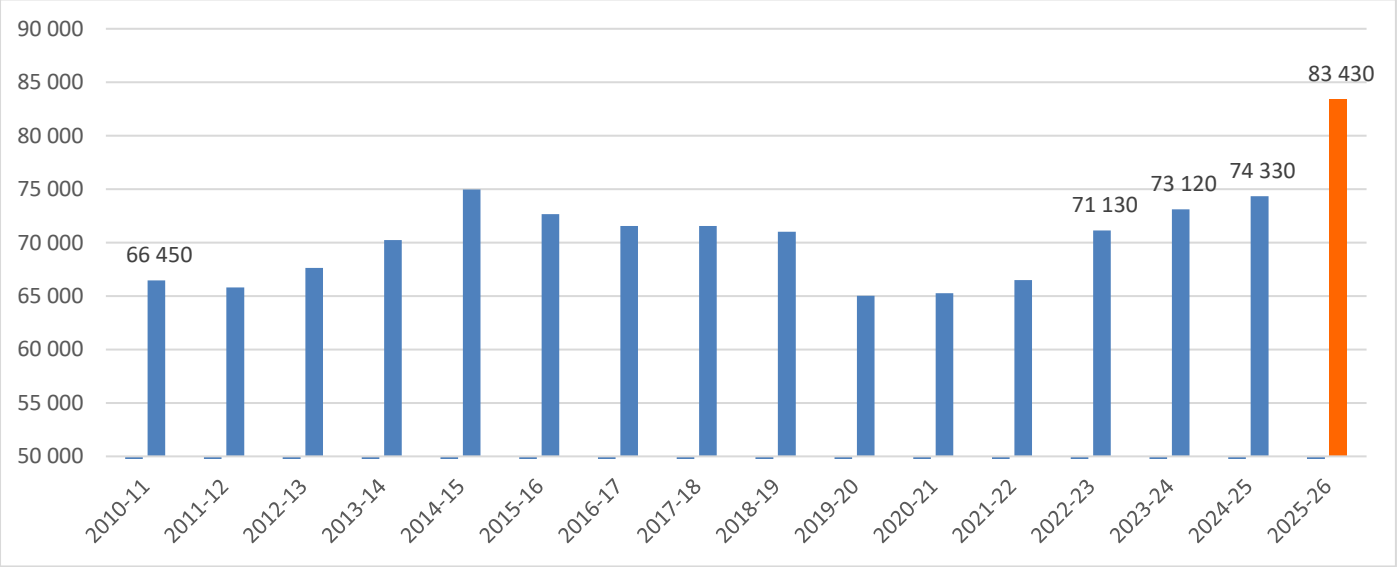
Suite à l'inscription au RNA, les déclarations de création sont publiées au Journal Officiel des Associations et Fondations d'Entreprise (JOAFE). Ces publications ont été la source de nos travaux pendant de nombreuses années, et elles ont permis de suivre l'évolution des créations d'associations depuis 1993-1994. Le lecteur intéressé pourra se reporter à l'édition 2019 de *La France associative en mouvement* pour revenir sur cet historique.

Le cas particulier des associations d'Alsace-Moselle : elles relèvent du droit local et ne sont pas enregistrées dans le RNA. Les informations sont collectées directement par nos soins, auprès des 16 tribunaux d'instance des départements de Moselle, du Bas-Rhin et du Haut-Rhin assurant, depuis 2015, le greffe des créations. Depuis le 1er janvier 2023, un registre informatisé des associations d'Alsace-Moselle soumises au droit local a été mis en place. Un guide réalisé par Alsace Mouvement associatif et de nombreux partenaires réunit les informations et les contacts utiles.

I – Le suivi annuel des créations d'associations

Il commence avec l'année 2010-2011 et se termine avec les dernières données disponibles pour l'année « *associative* » 2025-2026, se terminant le 30 juin 2026.

Graphique 1 – Évolution du nombre de créations d'associations



Sources : RNA et tribunaux d'instance de Moselle, du Haut-Rhin et du Bas-Rhin.

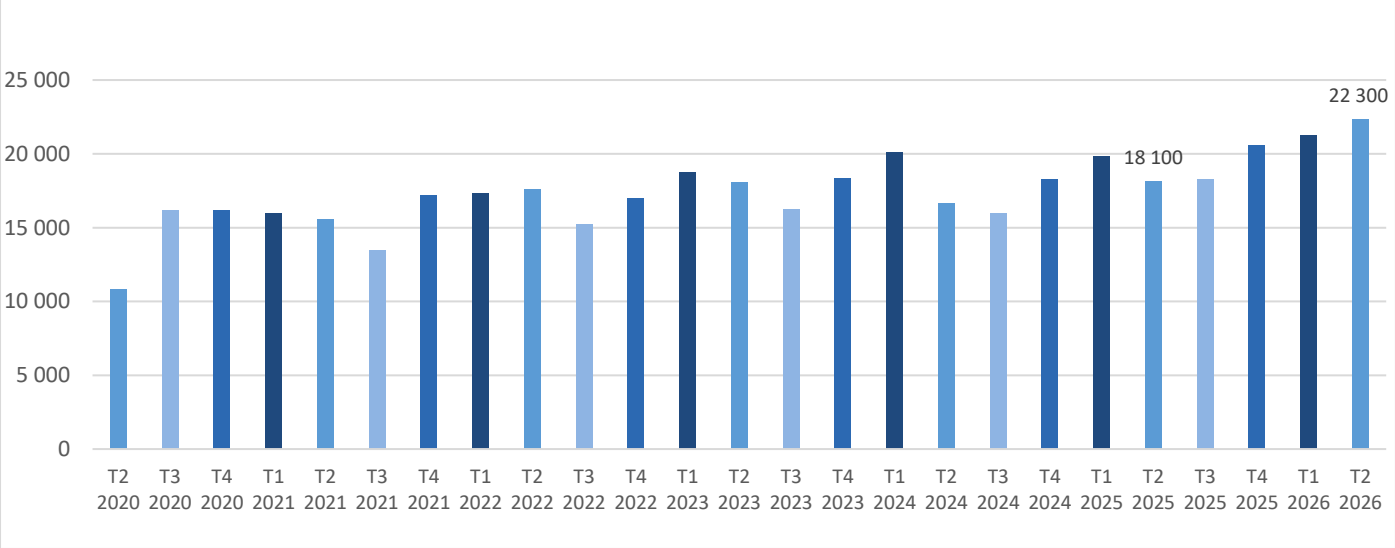
Après deux années de basses eaux, entre 2010 et 2012, le nombre de créations progresse jusqu'en 2014-2015, année record affichant près de 75 000 nouvelles associations. Le niveau reste ensuite élevé, jusqu'au repli très net de la période de l'été 2019 au 30 juin 2020, traversée par quatre mois de crise sanitaire dont 8 semaines de confinement. Repli net mais finalement proche de celui constaté sur la période observée antérieurement en « basses eaux » (2010-2013), alors que le contexte était particulièrement défavorable à la création d'associations.

Le nombre de créations est stable au cours de l'année 2020-2021, elle aussi encore fortement marquée par le contexte de pandémie. Quand les bénévoles retrouvent petit à petit le chemin des associations, ceux que nous appelons les *bâtisseurs associatifs* reprennent goût aux projets collectifs au fil des mois. En 2021-2022, le nombre de créations est légèrement supérieur à celui des deux années précédentes.

C'est en 2022-2023 que le niveau d'avant crise est véritablement retrouvé, avec plus de 71 000 associations nouvelles recensées. Les initiatives continuent ensuite de se multiplier, jusqu'à frôler les 75 000 entre le 1er juillet 2024 et le 30 juin 2025, un niveau proche du record enregistrée dix ans auparavant. La dernière année marque un net sursaut avec 83 430 créations recensées entre le 1er juillet 2025 et le 30 juin 2026, leur nombre progresse de 12% en un an et atteint un niveau inédit sur la période.

Une analyse par trimestre apporte des enseignements complémentaires et confirme la tendance observée sur l'ensemble de l'année 2025-2026, avec une augmentation continue du nombre de créations au cours des quatre derniers trimestres.

Graphique 2 – Évolution du nombre de créations d'associations par trimestre



Source : RNA hors Alsace Moselle. Chaque année associative commence au troisième trimestre civil (juillet-août-septembre) et se termine au deuxième trimestre de l'année suivante (avril-mai-juin).

Observée sur une période d'une dizaine d'années, l'évolution trimestrielle des déclarations au Répertoire National des Associations met en évidence une saisonnalité assez nette des créations. Le rythme est en effet marqué par des vagues successives dont le 3ème trimestre, de juillet à septembre, constitue le creux et le 1er trimestre, le sommet.

Le graphique, centré sur les années récentes, débute au 2ème trimestre 2020 et montre que la crise sanitaire a fortement perturbé ce rythme, avec un deuxième trimestre 2020 particulièrement bas. Il retrouve progressivement ses repères à compter de 2022. La période la plus récente se distingue toutefois par une dynamique plus soutenue : après un 2ème trimestre 2025 en repli, les créations progressent sans interruption au cours des quatre trimestres suivants. Le 2ème trimestre 2026, avec plus de 22 000 créations, dépasse même le niveau enregistré au 1er trimestre.

II – Une grande diversité d'objets

Précisions méthodologiques :

À l'exception de l'Alsace-Moselle, les associations nouvelles font l'objet d'une inscription au répertoire national des associations (RNA) et d'une déclaration au Journal officiel. Elles sont répertoriées, à la lecture de leur objet, sous 29 thèmes différents, le plus souvent décomposés en sous-thèmes très ciblés (près de 300 au total), selon une nomenclature entrée en vigueur en 2007.

Le tableau suivant donne une image précise des objets principaux des associations nouvelles, à partir de leur ventilation selon 29 grands thèmes. Il met en évidence les dix groupements retenus par R&S, également présentés dans les publications régionales et départementales. Il est construit sur les créations enregistrées sur trois ans, période

jugée significative et représentative, et présentées en moyenne annuelle pour lisser les éventuelles variations d'une année sur l'autre. La période retenue ici va donc du 1er juillet 2023 au 30 juin 2026.

Tableau 1 : Répartition des créations selon le thème principal affecté par les greffes des associations

	Les 29 thèmes principaux du Répertoire national des associations	Nombre moyen de créations	Répartition en %
Culture	Culture, pratiques d'activités artistiques, culturelles	19 665	25,5%
Sports	Sports, activités de plein air	13 079	16,9%
	Chasse pêche	620	0,8%
Loisirs	Clubs de loisirs, relations	6 607	8,6%
	Action socio-culturelle	2 924	3,8%
Social	Interventions sociales	1 513	2,0%
	Services familiaux, services aux personnes âgées	840	1,1%
	Associations caritatives, humanitaires, aide au développement, développement du bénévolat	3 200	4,1%
Santé	Santé	2 895	3,7%
	Services et établissements médico-sociaux	340	0,4%
Amicales - entraide	Amicales, groupements affinitaires, groupements d'entraide (hors défense de droits fondamentaux)	6 307	8,2%
Éducation - formation	Éducation formation	4 192	5,4%
Environnement	Environnement, cadre de vie	3 122	4,0%
Économie	Conduite d'activités économiques	796	1,0%
	Représentation, promotion et défense d'intérêts économiques	1 391	1,8%
	Aide à l'emploi, développement local, promotion de solidarités économiques, vie locale	1 108	1,4%
Autres	Armée (dont préparation militaire, médailles)	210	0,3%
	Clubs, cercles de réflexion	794	1,0%
	Activités politiques	793	1,0%
	Activités religieuses, spirituelles ou philosophiques	1 048	1,4%
	Information communication	1 239	1,6%
	Justice	94	0,1%
	Logement	393	0,5%
	Préservation du patrimoine	1 197	1,5%
	Recherche	279	0,4%
	Sécurité, protection civile	213	0,3%
	Tourisme	99	0,1%
	Défense de droits fondamentaux, activités civiques	975	1,3%
	Domaines divers, domaines de nomenclature SITADELE à reclasser	1 335	1,7%
	Total	**77 268**	**100,0%**

Source : RNA, créations déclarées sur trois ans (2023-2024, 2024-2025 et 2025-2026). Traitement R&S. La première colonne correspond aux 10 principaux objets retenus par R&S pour ses publications départementales et régionales. **Lecture** : En moyenne, au cours des trois dernières années, hors Alsace-Moselle, 25,5% des associations nouvelles ont été enregistrées sous le thème principal « Culture ».

La répartition présentée dans ce tableau montre que plus de la moitié des créations concerne ce que l'on peut appeler l'animation, qu'elle soit *culturelle* (25,5%), *sportive* dont chasse et pêche (16,9% + 0,8%), ou encore de *loisirs* sous les thèmes « *clubs de loisirs* » et « *action socioculturelle* » (8,6% + 3,8%). On peut ajouter diverses associations répertoriées sous le thème « *amicales, groupements affinitaires, d'entraide* »[4].

[4] À titre d'exemple illustrant la finesse de la nomenclature, précisons que ce thème réunit les *« organisations de professions »* et les *« associations de personnel d'entreprise (hors syndicales) »,* les *« groupements d'entraide et de solidarité »,* les *« amicales de personnes originaires d'un même pays ou d'une même région »,* les *« associations féminines »,* les *« associations d'entraide et de solidarité des personnes homosexuelles ou en situation de handicap »* ou encore les *« associations de classe d'âge »*.

Au-delà de cette photographie, établie sur les trois dernières années, l'observation des évolutions entre les deux dernières années associatives apporte quelques éclairages sur la progression constatée en 2025-2026.

Sur les 29 thèmes, neuf seulement enregistrent un repli du nombre de créations par rapport à l'année 2024-2025. Il reste limité, de quelques dizaines de créations au plus, et concerne souvent des thèmes de faible poids, regroupés dans la rubrique « autres » du tableau ci-dessus.

La hausse observée en 2025-2026 est donc largement partagée. Les créations d'associations culturelles et sportives, ainsi que celles des clubs de loisirs, progressent d'environ 10% en un an. L'augmentation se situe entre 20% et 30% dans les champs des interventions sociales, de l'information et de la communication, de la défense des droits, de la conduite d'activités économiques, ainsi que des amicales, groupements affinitaires et d'entraide.

La progression avoisine 50% dans le domaine de la recherche et 60% pour les activités politiques. Cette dernière évolution peut notamment être rapprochée des élections municipales du printemps 2026 et de la préparation des échéances électorales à venir.

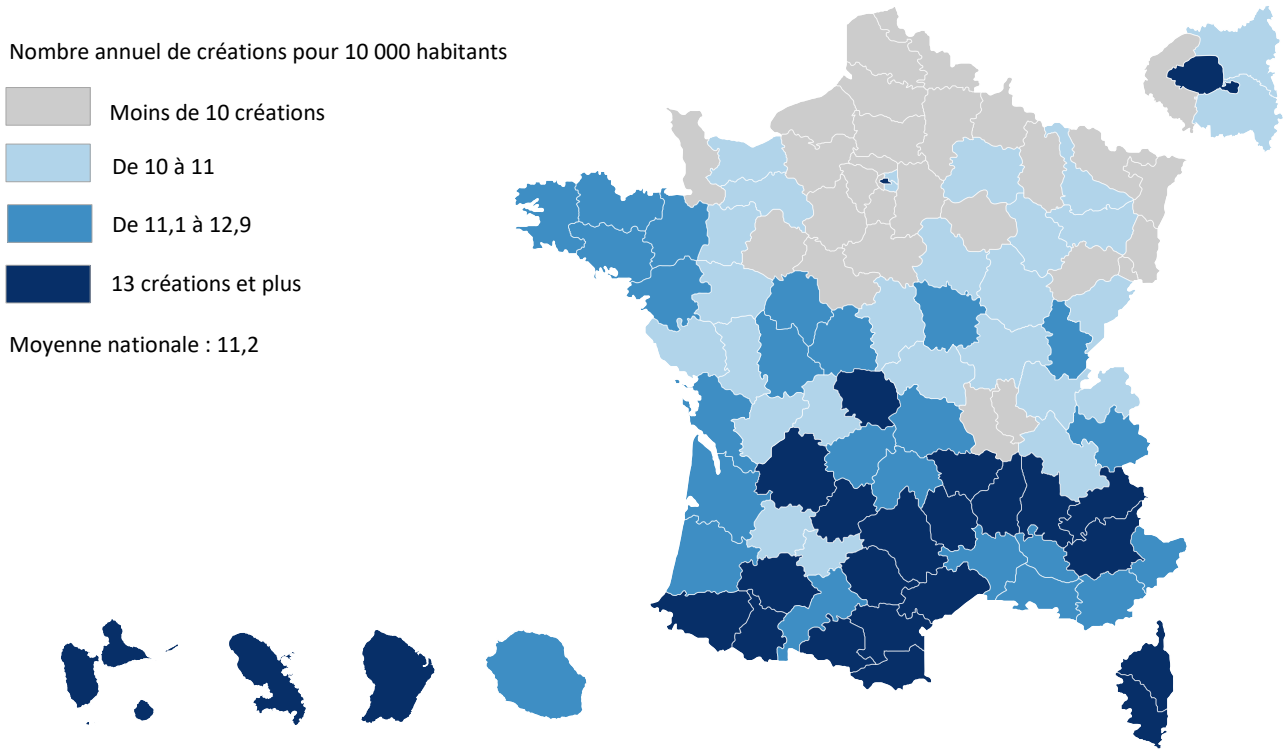
Ce sursaut ne se limite pas à quelques secteurs : il se retrouve aussi dans les territoires, puisque seuls neuf départements enregistrent une baisse du nombre de créations. Il s'agit donc d'une tendance assez générale.

III – La dynamique associative dans les territoires

Cette carte de France situe chaque département, au regard de sa *dynamique de création*. Elle est établie en rapportant le nombre de nouvelles associations à la population du territoire, pour tenir compte des besoins et des attentes de ses habitants. Cette densité de créations d'associations s'exprime ici pour 10 000 habitants, en moyenne annuelle, et s'appuie sur la période des trois dernières années associatives (2023-2024, 2024-2025 et 2025-2026).

Elle illustre le constat, déjà ancien, d'une densité de créations plus importante dans la partie sud. Ces différences doivent être lues sans jugement de valeur et sans confondre « *dynamique de création d'association* » et « *dynamisme du tissu associatif* ». En effet, un nombre élevé de créations peut tout autant participer d'une vie associative intense que d'une sorte d'« hyperactivité » de la part de ceux qui n'auraient de cesse de créer leur propre association, fût-elle ensuite en concurrence ou en doublon avec d'autres, et fût-elle éphémère.

Densité de créations d'associations pour 10 000 habitants en moyenne annuelle



Sources : RNA, tribunaux d'instance d'Alsace Moselle et INSEE (recensement de population 2026).
Traitement R&S.

Dans le groupe des « *plus de 13 créations pour 10 000 habitants en moyenne annuelle* », figurent des départements dans le sud de la France, ainsi que les deux départements des Antilles, la Guyane et Paris en raison de son statut de capitale.

À l'opposé, dans le groupe des « *moins de 10 créations pour 10 000 habitants* », une dizaine de départements affichent un ratio inférieur à 9 : le Bas-Rhin, le Haut-Rhin et la Moselle, relevant d'un droit local qui impose sept personnes pour déposer des statuts d'une association auprès d'un tribunal d'instance (contre 2 dans les autres départements), ainsi que 8 départements qui sont régis par la loi 1901 : l'Oise, l'Aisne, l'Essonne, les Yvelines, le Val-d'Oise, la Haute-Saône, le Pas-de-Calais et le Territoire de Belfort.

La densité de créations ne constitue qu'un indicateur de la dynamique associative locale. Pour mieux en apprécier la nature, R&S regroupe les thèmes détaillés de la nomenclature en une dizaine de rubriques[5], ce qui facilite les comparaisons entre les échelons national, régional et départemental. Ces regroupements sont repris dans les publications annuelles consacrées à chaque territoire, en libre accès sur notre site[6].

Ils mettent en évidence des profils territoriaux contrastés. Sur la période récente de trois années, certaines spécificités ressortent plus particulièrement :

- Il s'est créé proportionnellement davantage d'associations culturelles à Paris, en Seine-Saint-Denis, dans les Alpes-Maritimes, la Métropole de Lyon[7], en Haute-Garonne ou dans le Lot (dans ces départements, elles représentent plus de 30% de l'ensemble des créations contre 25,5% en moyenne nationale). Davantage d'associations de loisirs dans le Cher et le Lot-et-Garonne (plus de 27% contre 12,4% en moyenne).
- La Haute-Saône, la Corse, le Pas-de-Calais, La Haute-Savoie, l'Orne et la Haute-Marne sont les départements où il s'est créé le plus d'associations sportives (plus de 27% contre 17,7% en moyenne nationale).
- L'éducation – formation dépasse 10% des créations dans le Nord et la Meurthe-et-Moselle (5,4% en moyenne nationale).
- Les Alpes-de-Haute-Provence, l'Indre et l'Aude se détachent nettement des autres départements par une proportion de créations d'associations de protection de l'environnement deux fois supérieure à la moyenne nationale (plus de 8% pour 4%), alors que les Hautes-Alpes enregistrent 10,6%, l'Aveyron et la Lozère près de 8% dans le domaine économique (4,2% en moyenne nationale).
- La Mayenne et la Seine-Saint-Denis arrivent en tête pour les créations dans le domaine social (plus de 12% contre 7,2% en moyenne) ; la Mayenne affiche également le pourcentage le plus élevé de créations dans le domaine de la santé (7,7% contre 4,1% en moyenne nationale).

[5] Les dix grandes rubriques retenues par R&S concentrent neuf grands secteurs, représentant ensemble près de 90% des créations d'associations, et une rubrique « *autres* », représentant les 11,2% restants qui réunissent 13 thèmes comportant chacun entre 0,1% des créations (sous le thème « *justice* » ou « tourisme ») et 1,6% (sous le thème « *information - communication* »).

[6] www.recherches-solidarites.org pages *Dans les territoires / Dans les régions* ou *Dans les départements*

[7] Depuis le 1er janvier 2015, le Rhône se compose de deux collectivités territoriales : le Département du Rhône et la Métropole de Lyon. Celle-ci est dotée d'un statut unique en France et exerce, sur son territoire, les compétences traditionnelles de la communauté urbaine et celles d'un conseil départemental. Les coopérations que Recherches & Solidarités a tissées avec ces deux collectivités ont conduit à publier depuis 2022, *Les essentiels de la vie associative* pour ces deux territoires.

Chapitre II - Combien d'associations actives ?

Le suivi annuel des créations d'associations constitue un bon indicateur, parmi d'autres, de la vitalité de l'action collective sur un territoire, qu'il soit national ou local. Mais il n'apporte pas d'informations directes sur le dynamisme du tissu associatif lui-même, et il est insuffisant pour déterminer le nombre d'associations en activité. Personne ne peut en effet savoir exactement ce que deviennent les associations qui se créent : demeurent-elles en activité durant des décennies ou disparaissent-elles le temps d'un voyage d'études d'un groupe d'étudiants ou le temps d'un festival ? Chacun en est réduit à des estimations prudentes.

Celles que nous actualisons tous les trois ans s'appuient sur un « faisceau d'indicateurs » issus de sources officielles, renforcé par une analyse détaillée du Répertoire National des Associations. En effet, outre le suivi des créations d'associations présenté au chapitre précédent, le RNA permet de suivre les modifications que peut connaître une association (modification de statut, d'objet, de siège ou encore de dirigeants) et qui sont autant de « signes de vie » permettant d'attester qu'elles sont toujours en activité.

Les critères utilisés sont les suivants :

- Créations sur la durée, rapprochées de l'évolution de la population
- Employeurs dans chaque département, suivis en coopération avec Urssaf Caisse nationale et MSA
- Clubs sportifs agréés dans chaque département
- Associations ayant donné signe de vie au cours des quinze années écoulées, d'après les déclarations au Registre National des Associations
- Associations sportives ayant donné signe de vie dans les quinze dernières années écoulées, d'après les déclarations au Registre National des Associations

Cette méthodologie, éprouvée au fil de six années d'expérimentation, permet aujourd'hui d'affiner les fourchettes départementales sur lesquelles reposent les estimations régionales et nationales. Nous avons aussi un regard sur les chiffres présentés dans nos publications antérieures, pour en apprécier la continuité et les écarts éventuels.

Cette méthodologie, appliquée pour chaque département, permet d'actualiser les « *Essentiels de la vie associative* » réalisés avec le soutien de la Direction de la Jeunesse, de l'Éducation Populaire et de la Vie Associative. Ces estimations, agrégées par région, sont présentées dans les publications annuelles *« Associations en région : repères et chiffres clés »,* réalisées avec le soutien de l'Institut National de la Jeunesse et de l'Éducation populaire (INJEP) et l'accompagnement du Mouvement Associatif [8]. Dans le même esprit et selon la même méthodologie, l'estimation nationale s'établit, quant à elle, par l'agrégation des fourchettes régionales.

Ainsi, nous parvenons à une estimation située entre 1 550 000 et 1 650 000 associations, **soit un point moyen à 1 600 000**, en France[9]. Cette estimation reste une simple hypothèse prudente, sachant, comme indiqué précédemment, que seule la date de naissance d'une association est connue et rarement sa date de fin d'activité.

[8] Ces publications départementales et régionales sont en libre accès sur notre site www.recherches-solidarites.org, page *Dans les territoires*.
[9] Comprenant l'Alsace-Moselle bien que les associations de ces trois départements ne figurent pas dans le RNA.

Chapitre III – Le bénévolat

Le bénévolat constitue la première ressource humaine des associations : environ 90 % d'entre elles fonctionnent sans salarié et reposent exclusivement sur l'engagement de bénévoles. Bien au-delà du seul monde associatif, cet engagement contribue à la vitalité des territoires, au maintien du lien social et à la capacité de la société à répondre aux besoins collectifs.

Mais la société évolue, et les formes d'engagement avec elle. Suivre attentivement ces transformations est indispensable pour aider les associations à les comprendre et à adapter leurs pratiques. C'est une priorité pour Recherches & Solidarités, qui s'appuie notamment sur deux enquêtes complémentaires :

- L'une, confiée à l'IFOP, mesure la proportion de Français engagés bénévolement et l'évolution de leur profil
- L'autre, le Baromètre d'opinion des bénévoles (BOB), donne directement la parole aux intéressés pour mieux connaître leur parcours, leurs motivations, leurs satisfactions et leurs attentes.

Les résultats de ces deux enquêtes, réalisées régulièrement, à un rythme annuel le plus souvent, permet de dresser un état des lieux du bénévolat en 2026, d'en mesurer les évolutions récentes et de mettre en évidence les principaux enjeux auxquels les associations sont aujourd'hui confrontées.

Deux enquêtes nationales complémentaires

- Enquête IFOP pour Recherches & Solidarités, réalisée en janvier 2026 auprès de 3 155 personnes de 15 ans et plus (échantillon représentatif de la population française).

- Enquête du Baromètre d'Opinion des Bénévoles réalisée par R&S en partenariat avec Coalta formation, avec le soutien de la DJEPVA[10] et de la MAIF. Enquête en ligne auprès de 3 789 bénévoles de tous horizons, entre le 5 mars et le 9 avril 2026. Redressement des résultats selon la méthode des quotas appliquée aux variables « âge » et « intensité de l'engagement » pour présenter des résultats représentatifs du bénévolat associatif en France (références IFOP 2026).

I - Un Français sur quatre bénévole dans une association

En 2026, 25 % des Français âgés de 15 ans ou plus donnent du temps gratuitement à une association. Cette proportion représente entre 13 et 13,5 millions de personnes. Elle est supérieure à celle observée en 2010, lorsque 22,5 % des Français étaient bénévoles dans une association.

1 - Des rythmes d'engagement diversifiés

Cette stabilité apparente recouvre cependant une transformation profonde des rythmes d'engagement. En 2026, environ 3 millions de personnes interviennent *ponctuellement*, *à une période précise de l'année ou à l'occasion d'un événement*. Près de 10 millions agissent *tout au long de l'année*, au moins une fois par mois et parmi elles, entre 5 et 5,2 millions donnent du temps *chaque semaine*.

Tableau 1 : L'engagement bénévole des Français dans les associations en 2026

Fréquence de l'engagement	Part des Français	Estimation
Ponctuellement dans l'année	6 %	Environ 3 millions
Quelques heures chaque mois	9 %	4,6 à 4,8 millions
Chaque semaine	10 %	5 à 5,2 millions
Ensemble des bénévoles	**25 %**	**13 à 13,5 millions**

Source : Enquête IFOP 2026 pour Recherches & Solidarités et estimations de population de l'Insee.

[10] Direction de la Jeunesse, de l'Éducation Populaire et de la Vie Associative.

Depuis 2010, les participations ponctuelles ont progressé, passant de 4,5% à 6% des Français, tandis que l'engagement chaque semaine a reculé de 12,5% à 10%. Ces évolutions ne doivent cependant pas conduire à opposer engagement ponctuel et engagement régulier. Les différentes formes peuvent se succéder ou se combiner au fil des parcours : une mission limitée dans le temps peut constituer une première expérience, puis conduire à une implication plus durable. Inversement, une personne très engagée peut avoir besoin de réduire temporairement sa participation en fonction de sa vie familiale ou professionnelle, voire pour souffler un peu.

2 - Une « colonne vertébrale » fragilisée

Les bénévoles actifs chaque semaine assurent une grande partie de la continuité des activités : accueil, animation, organisation, gestion ou gouvernance. Ils constituent la « colonne vertébrale » des associations. Or, leur part est passée de 11 % de la population en 2025 à 10 % en 2026, soit une diminution estimée à environ 500 000 bénévoles très investis. Ce recul intervient après une embellie en 2025 et demande donc à être confirmé. Il constitue néanmoins un signal d'alerte, d'autant que les associations expriment régulièrement des difficultés à renouveler leurs équipes et leurs dirigeants. Si le nombre total de bénévoles résiste, leur disponibilité dans la durée apparaît plus fragile.

II - UN RENOUVELLEMENT DES PROFILS EN COURS

Les évolutions de long terme invitent à dépasser une lecture trop simple du bénévolat. Depuis 2010, la participation progresse chez les moins de 50 ans et recule chez les plus de 65 ans. Le renouvellement générationnel est donc bien engagé, même s'il ne compense pas toujours la diminution des formes les plus régulières d'engagement.

1 - Les jeunes s'engagent, mais autrement

Contrairement à une idée [trop] souvent répandue, les jeunes ne se détournent pas des associations. En 2026, 24% des 15-24 ans et 27% des 25-34 ans sont bénévoles, contre respectivement 16% et 15% en 2010. Leur engagement est toutefois plus souvent ponctuel ou modulable. Il s'inscrit dans des parcours marqués par les études, l'entrée dans l'emploi, les mobilités géographiques et la construction de la vie familiale.

L'enjeu n'est donc pas seulement de les attirer, mais de proposer des portes d'entrée accessibles et des possibilités d'évolution. Une mission précise qui les motive, compatible avec leurs disponibilités, peut être le point de départ d'un parcours plus durable, à condition que l'accueil et l'accompagnement soient au rendez-vous.

2 - Les seniors restent essentiels, sans constituer un vivier inépuisable

La disponibilité, conférée par le passage à la retraite, favorise une implication plus régulière. Le bénévolat tout au long de l'année concerne 26% des 65-69 ans et 24% des 70 ans et plus. L'engagement hebdomadaire atteint, respectivement dans ces deux tranches d'âge, 19% et 17%. Ces générations demeurent donc essentielles au fonctionnement quotidien et à la gouvernance des associations.

Pour autant, leur participation a nettement reculé depuis 2010 : 28% des 65 ans et plus sont bénévoles en 2026, contre 38% seize ans auparavant. Dans une société appelée à vieillir, cette évolution pose à la fois la question du renouvellement des équipes et l'enjeu d'encourager les gouvernances intergénérationnelles, favorisant la transmission plutôt que la simple succession.

III - LA FRACTURE ASSOCIATIVE PERSISTE

L'accès aux associations demeure fortement lié au niveau de formation. En 2025, 57% des personnes diplômées au-delà de bac + 2 adhèrent à une association, contre 32% de celles qui ont un niveau de formation inférieur au baccalauréat. La même corrélation se retrouve dans le bénévolat : 32% des plus diplômés donnent du temps, contre 17% des moins diplômés.

C'est cette inégalité d'accès aux associations, selon le niveau de formation, que Recherches & Solidarités qualifie de « fracture associative ». Elle concerne d'abord l'entrée dans l'association. Les codes, les réseaux relationnels, le sentiment de légitimité ou la connaissance des possibilités d'engagement peuvent constituer autant de barrières.
À ces obstacles structurels semble s'ajouter une plus grande sensibilité à la conjoncture économique et sociale. Le recul de l'engagement hebdomadaire observé en 2026 touche en effet davantage les moins diplômés : leur proportion

est passée de 9% à 7% en un an. Cette évolution peut laisser penser que leur engagement, soumis à des contraintes quotidiennes plus fortes, est aussi bien plus vulnérable, dans un contexte tendu.

1 - Une fois le seuil franchi, les écarts s'atténuent

Ce constat ne doit pas conduire à considérer les personnes les moins diplômées comme moins disposées à s'engager. Parmi celles qui ont rejoint une association, plus de quatre adhérents sur dix deviennent bénévoles réguliers, dans des proportions proches de celles des plus diplômés. Les bénévoles les moins diplômés sont même légèrement plus présents chaque semaine.

Cette « fracture associative » ne traduit pas un moindre intérêt des personnes les moins diplômées pour l'engagement, mais les obstacles plus nombreux qu'elles rencontrent pour entrer dans une association et y trouver leur place. Une fois accueillies et intégrées, elles s'impliquent autant, voire davantage que les autres bénévoles.

2 - Ouvrir réellement les portes de l'engagement

Réduire cette fracture suppose de ne pas attendre uniquement des candidatures spontanées. Les associations peuvent proposer directement des missions aux adhérents, usagers ou habitants qui les connaissent déjà, prendre le temps d'expliquer leur fonctionnement et valoriser des savoir-faire qui ne passent pas nécessairement par les diplômes.

L'accompagnement des premiers pas est décisif : présenter les personnes, expliciter les attentes, prévoir un binôme ou un référent, donner rapidement une place dans le collectif et témoigner de la reconnaissance. Ces pratiques profitent à tous les nouveaux bénévoles, mais elles sont particulièrement importantes pour celles et ceux qui se sentent moins familiers de l'univers associatif.

Cette ouverture est aussi une richesse pour les associations. Elle diversifie les expériences, les regards et les manières d'agir, limite l'entre-soi et renforce leur capacité à rester en prise avec la société et les publics qu'elles accompagnent.

Des démarches sont menées et des initiatives sont prises en faveur de ce qui est souvent appelé le « bénévolat inclusif ». À titre d'exemples, l'association *Adopte une asso* a été créée à Lyon, en 2021, avec pour principale mission d'accompagner, individuellement et dans la durée, les personnes fragiles à se lancer dans le bénévolat et à s'épanouir dans une association.

Benenova déploie des dispositifs pour que le bénévolat soit accessible à tous, utile et générateur de lien social sur les territoires. Parmi ses quatre programmes, l'équipe propose un accompagnement adapté aux envies et aux contraintes des personnes exilées et/ou en situation de grande précarité. Elle les invite à découvrir le bénévolat et les aide à lever les différents freins qu'elles peuvent connaître jusqu'à ce qu'elles puissent s'engager en toute autonomie.

Chaque année, les Restos du Cœur comptent plusieurs milliers de bénévoles parmi les personnes qu'ils accueillent. L'importance qu'ils accordent à cette forme d'engagement a conduit leur Observatoire à lui consacrer une étude, résumée dans cet article « *Le cercle vertueux du bénévolat aux Restos du Cœur* ». Riche d'enseignements pour l'ensemble du secteur associatif, l'analyse montre comment un bénévolat libre, sans contrepartie de l'aide reçue, peut favoriser la confiance en soi, le sentiment d'utilité et l'intégration dans un collectif. Elle souligne aussi les difficultés susceptibles de se présenter et les points d'attention nécessaires pour les prévenir.

IV - Une expérience d'abord tournée vers les autres et l'action

Le Baromètre d'opinion des bénévoles complète la mesure de la participation par une approche du vécu. Les motivations restent d'abord altruistes : 85% des bénévoles veulent être utiles et agir pour les autres, 61% sont attachés à la cause défendue et 36% souhaitent appartenir à une équipe. Les motivations personnelles ne sont pas absentes : 42% recherchent un épanouissement, 28% l'acquisition de compétences et 19% une reconnaissance sociale.

Ces registres ne s'opposent pas. L'engagement durable repose souvent sur leur articulation : agir pour une cause, trouver sa place dans un collectif et retirer de réelles satisfactions personnelles de cette expérience.

1 - Le lien social et l'action au cœur des satisfactions

Les contacts et les rencontres arrivent au premier rang des satisfactions, cités par 68% des bénévoles. Viennent ensuite le fait d'agir et d'être dans l'action (61%) et l'ambiance conviviale (57%). Le sentiment du devoir accompli et l'épanouissement personnel sont chacun cités par 35% des répondants.

Ces résultats rappellent que le bénévolat ne se réduit ni au don de temps ni à une série de tâches. Il repose sur des relations, une expérience collective et le sentiment de contribuer concrètement. Cette dimension est particulièrement importante dans le contexte actuel : 73% voient dans leur engagement une manière d'agir à leur niveau et 51% une façon de garder confiance dans l'action collective.

Interrogés sur l'influence des incertitudes politiques et économiques, des conflits internationaux et des crises environnementales, 31% des bénévoles indiquent que ce contexte les encourage à poursuivre leur action et 19% qu'il les incite même à la renforcer, avec davantage de détermination. Il agit donc comme un stimulant pour la moitié des bénévoles. À l'inverse, seuls 8% estiment qu'il les freine et pourrait parfois les décourager. Cette proportion atteint 10% parmi les personnes les moins diplômées, plus directement exposées aux tensions économiques et sociales.

2 - Des déceptions qui concernent d'abord les moyens d'agir

Les premières déceptions concernent le manque de moyens matériels ou financiers (27%), puis le manque de moyens humains (23%). Les effets jugés trop limités des actions sont cités par 14%. Ces réponses témoignent d'un attachement au projet associatif et d'une frustration, lorsque les conditions ne permettent pas de le déployer pleinement.

La qualité de l'organisation interne n'en reste pas moins déterminante. Le fonctionnement de l'association est cité parmi les déceptions par 15% des bénévoles, le manque de dynamisme et d'innovation par 12%, et la place ou la reconnaissance accordée aux bénévoles par 8%.

3 - Des attentes plus affirmées

Pour bien vivre leur activité, 27% des bénévoles souhaitent l'aide d'autres bénévoles, 24% de la formation, 20% la prise en charge des frais engagés et 16% une participation accrue aux décisions. Par rapport à 2024, trois attentes progressent particulièrement : pouvoir compter sur d'autres bénévoles, se former et être davantage associé aux choix de l'association.

La formation attendue est d'abord ancrée dans les situations concrètes. Plus des deux tiers souhaitent des formats mêlant action, réflexion sur l'action et adaptation des pratiques. Le partage de connaissances au sein de l'association est cité par 57%, les échanges avec d'autres associations et l'intervention de professionnels par 49%.

Plus l'engagement devient souple et individualisé, plus le cadre collectif compte : mission compréhensible, interlocuteur identifié, échanges réguliers, reconnaissance et possibilité de participer aux décisions.

V - DES ÉMOTIONS POSITIVES, MAIS SANS NAÏVETÉ

Pour la première fois en 2026, le Baromètre d'opinion des bénévoles a exploré les émotions associées à l'engagement. Le plaisir d'un sourire ou d'un merci, la joie, l'espoir et la fierté dominent très largement. Ils traduisent la satisfaction d'agir, d'être utile et de partager une expérience collective.

Les bénévoles les plus jeunes expriment des émotions plus intenses. Ils associent davantage leur engagement à la joie, mais aussi à l'indignation ou à la colère. Les plus âgés mettent plus souvent en avant des émotions positives et apaisées. Les différences entre secteurs sont également révélatrices : le sport, la culture et les loisirs sont davantage associés à la joie et à la convivialité ; la santé, le social ou la solidarité internationale exposent plus directement à la tristesse, à la colère ou à l'indignation.

L'expérience bénévole n'est donc pas uniformément heureuse. Elle peut apporter de l'énergie et de l'espoir, tout en confrontant aux difficultés des publics, aux insuffisances de moyens et à l'écart entre les ambitions et les résultats obtenus. Reconnaître cette ambivalence et entretenir le dialogue avec chaque bénévole, au travers de ces émotions, peut permettre de prévenir l'usure et les désillusions.

VI - LES ACTIFS NE SONT PAS MOINS BÉNÉVOLES

Plusieurs mesures ont été mises en place au cours des dernières années pour faciliter et encourager l'engagement bénévole des actifs : congés dédiés, compte d'engagement citoyen, mécénat de compétences... Afin d'en apprécier les effets et de mieux cerner les freins qui subsistent, le Comité d'évaluation et de contrôle des politiques publiques de l'Assemblée nationale a engagé une évaluation des dispositifs de soutien à l'engagement bénévole de la population active. L'équipe de Recherches & Solidarités a été auditionnée dans ce cadre, en avril 2026. Cette invitation l'a conduite à approfondir l'analyse de ses enquêtes récentes afin de mieux cerner la réalité de l'engagement des actifs, ses particularités et les conditions susceptibles de le faciliter.

1 – Le manque de temps ne fait pas obstacle à l'engagement

Le manque de temps lié au travail est souvent présenté comme le principal obstacle à leur engagement. Les résultats invitent pourtant à nuancer cette représentation. En 2026, 25% des personnes en activité professionnelle sont bénévoles dans une association : exactement la même proportion qu'en moyenne, dans l'ensemble de la population. Les retraités sont un peu plus nombreux, avec 27%.

Tableau 2 : Le rythme d'engagement des actifs et des retraités

Rythme d'engagement	Ensemble de la population	Actifs	Retraités
Ponctuellement dans l'année	6%	7%	3%
Tout au long de l'année	19%	18%	24%
Dont chaque semaine	*10%*	*9%*	*16%*
Ensemble tous engagements confondus	**25%**	**25%**	**27%**

Source : Enquête IFOP 2026 pour Recherches & Solidarités. Les écarts éventuels sont liés aux arrondis.

La disponibilité semble influer davantage sur les modalités de l'engagement (rythme et intensité) que sur le fait même de devenir bénévole. Les actifs interviennent un peu plus souvent de manière ponctuelle et sont moins nombreux à s'engager chaque semaine. Leur bénévolat paraît ainsi davantage ajusté aux contraintes professionnelles et familiales, sans être moins réel.

2 – Une recherche d'efficacité et d'utilité plus marquée

Les bénévoles en activité professionnelle partagent les mêmes motivations que les autres : 86% veulent être utiles et agir pour les autres, 63% se reconnaissent dans la cause défendue et 41% souhaitent appartenir à une équipe. Ils citent plus souvent l'épanouissement personnel (48% contre 42% en moyenne).

Leurs satisfactions témoignent d'une forte orientation vers l'action : 60% apprécient d'agir concrètement, dans une proportion comparable à l'ensemble des bénévoles. Ils sont en revanche plus nombreux à se réjouir de faire progresser leur association (45% contre 34% en moyenne) et de contribuer à changer les choses (35% contre 29%).

Parallèlement, ils se montrent plus sensibles au manque de moyens humains comme financiers, cités chacun par un tiers d'entre eux. Leur regard, peut-être nourri par leur univers ou leur expérience professionnelle, semble plus attentif à l'efficacité et à l'utilité des actions.

VII - ACCOMPAGNER LES MUTATIONS SANS OPPOSER LES FORMES D'ENGAGEMENT

Il n'existe pas un bénévolat, mais des bénévolats. Les rythmes, les motivations et les disponibilités varient selon l'âge, la situation professionnelle, la vie familiale, le territoire et les étapes du parcours personnel. L'enjeu pour les associations n'est pas de choisir entre engagement ponctuel et engagement régulier, mais d'organiser des passerelles entre ces différentes formes.

Prendre soin de l'accueil et des parcours

Derrière un accueil de qualité et une équipe bénévole fidélisée se trouve un travail souvent invisible : informer, orienter, relancer, clarifier les missions, faire circuler l'information, organiser la transmission et proposer des temps d'échange ou de formation. Ces fonctions d'animation et de coordination sont essentielles, mais reposent sur peu de moyens, en particulier dans les petites associations.

La fragilisation des postes salariés consacrés à l'animation du bénévolat peut ainsi avoir des effets en chaîne. Elle limite la capacité à accueillir de nouvelles personnes, à les accompagner et à leur permettre de prendre progressivement des responsabilités. Le bénévolat et l'emploi associatif ne s'opposent pas : ils se renforcent souvent mutuellement.

Quelques pistes pour les associations

- Ne négliger aucune porte d'entrée : adhérents, bénéficiaires, donateurs, volontaires en service civique, étudiants, plateformes ou mécénat de compétences
- Proposer des missions claires, avec un rôle, un temps indicatif et un interlocuteur identifiés
- Permettre des engagements modulables, sans renoncer aux besoins de continuité de l'association
- Faciliter la transmission, les binômes et les coopérations intergénérationnelles
- Partager les responsabilités et expérimenter des gouvernances plus collectives et rassurantes
- Porter une attention particulière aux personnes moins familières des codes associatifs
- S'appuyer sur les formations, les échanges de pratiques et les structures d'appui à la vie associative

Préserver la capacité d'agir

Le bénévolat résiste, se renouvelle et continue de mobiliser un quart de la population. Mais son noyau le plus régulier s'érode, les inégalités d'accès persistent et les bénévoles expriment des attentes plus fortes sur la qualité de leur expérience. Pour les associations comme pour les pouvoirs publics, la priorité est donc double : consolider la « colonne vertébrale » formée des bénévoles les plus investis et rendre l'engagement plus accessible à tous. Cela passe sans doute moins par des réponses toutes faites que par des conditions concrètes : du temps, de l'écoute, des moyens d'accompagnement et une capacité à ajuster les organisations, sans perdre de vue le projet associatif.

Retrouver les dernières publications et les articles récents de R&S sur le bénévolat :
https://recherches-solidarites.org/benevolat

Chapitre IV – Le volontariat de service civique[11]

Chaque année, près de 150 000 volontaires rejoignent le service civique, dont une large majorité au sein d'associations, confirmant son rôle central, à la fois pour la jeunesse et pour la vitalité du secteur associatif. En 15 ans, cette forme d'engagement, aux côtés du bénévolat, trouve toute sa place dans cette étude consacrée à la vie associative.

Créé par la loi du 10 mars 2010, le Service civique s'adresse à tous les jeunes de 16 à 25 ans (jusqu'à 30 ans en situation de handicap). Il leur offre la possibilité de s'engager de 6 à 12 mois dans des missions d'intérêt général, en France comme à l'international, auprès d'organismes à but non lucratif, de collectivités ou d'établissements publics. Ce n'est ni un emploi, ni un stage : c'est une expérience d'engagement citoyen qui combine indemnisation, tutorat, formation civique et citoyenne et accompagnement vers l'avenir.

1 - Une place centrale pour les associations

Parmi les 9 093 organismes agréés en 2024, les associations jouent un rôle de tout premier plan : elles accueillent près des deux tiers des volontaires (61,6 %), devant les services de l'État (22,1 %) et les collectivités (4,8 %). Leur diversité thématique permet une grande variété de missions : éducation, solidarité, sport, culture, environnement, santé, citoyenneté… Les associations bénéficient ainsi d'un renfort humain et d'un regard neuf, qui dynamisent leurs projets et favorisent la mixité sociale et intergénérationnelle.

2 - Un levier d'émancipation pour les jeunes

Le Service civique constitue pour beaucoup un moment charnière. Il attire des jeunes de tous horizons :

- 31 % sont issus des territoires ruraux,
- 14 % des quartiers prioritaires de la politique de la ville,
- Près de 3 % sont en situation de handicap.

Il s'adresse aussi à de nombreux jeunes éloignés de l'emploi : 34% demandeurs d'emploi, 30% inactifs, 23% décrocheurs scolaires. Un an après leur mission, 74% sont en emploi ou en études. Au-delà de l'insertion, les jeunes plébiscitent l'expérience : en 2024, 87% des volontaires se disent satisfaits de leur mission, dont près de 6 sur 10 "très satisfaits". Beaucoup poursuivent ensuite une forme d'engagement bénévole.

3 - Un apport réciproque pour les associations et les jeunes

Pour les structures, accueillir des volontaires est une démarche "gagnant-gagnant" : cela leur permet de renforcer leurs actions, de développer de nouveaux projets et d'améliorer la qualité de service rendu aux bénéficiaires. La présence de volontaires stimule aussi la vie interne en apportant de nouvelles idées et une ouverture générationnelle. Nombre de jeunes poursuivent ensuite leur engagement dans l'association comme bénévoles voire comme futurs responsables.

À l'occasion des quinze ans du Service civique, l'Agence rappelle que plus de 875 000 jeunes ont déjà réalisé une mission depuis sa création, dont plus de 535 000 au sein d'associations. Ces expériences illustrent la contribution des volontaires aux projets associatifs, mais aussi les effets de cette immersion pour les jeunes eux-mêmes.

Dans l'association e-Enfance, par exemple, les volontaires interviennent en milieu scolaire pour sensibiliser les élèves aux risques numériques. Leur proximité d'âge et de références avec les jeunes rencontrés facilite le dialogue. Pour l'association, ces missions constituent également une expérience valorisante. La directrice générale de l'association en témoigne : *C'est beaucoup plus simple pour des enfants d'être sensibilisés par d'autres jeunes, certes plus âgés mais qui ont les mêmes références et qui ne ressemblent pas à leurs parents... Cela fait plus de dix ans que l'association accueille des jeunes en Service Civique, et cette année encore ils sont une vingtaine. C'est pour eux une expérience très valorisante qui, tout en leur permettant de développer de nouvelles compétences, les place en position de sachant.*

[11] Il existe d'autres formes de volontariat : corps européen de solidarité internationale, volontariat international en entreprise (VIE/VIA), volontariat de solidarité internationale, sapeurs-pompiers volontaires. L'option est retenue ici de mettre l'accent sur le Service civique, qui mobilise chaque année près de 150 000 jeunes et repose pour l'essentiel sur les associations, principales structures d'accueil. En savoir plus dans le rapport d'activité 2024 de l'Agence du Service Civique.

Chapitre V – L'emploi dans les associations

Précisions méthodologiques[12] :

Nous observons l'évolution des effectifs salariés dans les associations, dans le cadre d'un partenariat développé depuis plus d'une quinzaine d'années, avec l'Urssaf Caisse nationale, pour ce qui concerne le régime général, et la Caisse centrale de la Mutualité Sociale Agricole (CCMSA), pour ce qui concerne le régime agricole. Chaque édition de cette publication porte sur les données de l'année précédente et retrace les évolutions sur dix ans, selon une méthodologie homogène. Les séries sont révisées, le cas échéant, pour tenir compte des ajustements méthodologiques apportés par l'Urssaf, en coordination avec la Dares et l'Insee, certaines années.

Sources et périmètre : Les données statistiques relatives au bilan annuel portent sur les établissements associatifs employeurs relevant du régime général (base Sequoia de l'Urssaf) ou du régime agricole, en France entière hors Mayotte. Afin d'assurer la cohérence et la comparabilité des données, le périmètre retenu dans cette édition est celui défini par ESS France. Il couvre les catégories juridiques suivantes de l'Insee : associations non déclarées (9210), associations déclarées (9220), associations déclarées reconnues d'utilité publique (9230), associations de droit local (9260), associations déclarées d'insertion par l'économique – AIE (9221), associations intermédiaires (9222) et groupements d'employeurs (9223). L'unité de compte utilisée dans ce chapitre est l'établissement employeur, identifié par un numéro SIRET. Celui-ci peut notamment changer en cas de transfert ou de changement d'adresse.

Les analyses consacrées aux caractéristiques de l'emploi associatif s'appuient sur les données issues de la Déclaration sociale nominative (DSN), transmises par les employeurs à l'URSSAF. Elles permettent d'appréhender plus finement les emplois et les salariés, notamment selon le sexe, l'âge, la nature du contrat de travail, le temps de travail, le métier exercé, la convention collective. Les données présentées correspondent aux contrats de travail en cours en fin d'année 2025, au sein des établissements associatifs relevant du régime général.

La notion d'effectifs salariés : Qu'il s'agisse du régime général ou du régime agricole, les effectifs salariés ne sont distingués ni selon leur temps de travail — à temps partiel ou à temps complet — ni selon la nature de leur contrat — à durée déterminée ou indéterminée. Chaque salarié présent en fin de mois compte pour une unité dans chacun des établissements qui l'emploient, indépendamment de sa durée de travail. Cet effectif se distingue d'autres mesures de l'emploi exprimées en équivalents temps plein (ETP). Depuis 2023, les apprentis sont inclus dans les effectifs, contrairement aux stagiaires et aux volontaires en service civique.

La masse salariale correspond à l'assiette salariale totale, dite « assiette déplafonnée ». Elle comprend l'ensemble des rémunérations sur lesquelles repose le calcul des cotisations des assurances sociales, des accidents du travail et des allocations familiales : salaire de base, commissions, primes, rémunération des heures supplémentaires, gratifications et avantages en nature.

[12] Pour la réalisation de ce travail, nous tenons particulièrement à remercier Adrien AGUSSOL et Christine LIN, tous deux membres de l'équipe R&S, Anne-Laure ZENNOU, Engin YILMAZ, Gilles CAPON au titre de la direction des statistiques, des études et de la prévision (DISEP) de l'Urssaf Caisse nationale, ainsi que Guillaume PREVOSTAT, au titre de la Caisse Centrale de la Mutualité Sociale Agricole.

I – L'EMPLOI ASSOCIATIF EN 2025

1 – Les chiffres clés de l'année 2025

Le tableau suivant distingue les associations relevant du régime général de celles relevant du régime agricole. Ces dernières représentent 4,7% du total des employeurs et 5,8% des effectifs salariés.

Tableau 1 – Présentation du secteur associatif en 2025

	Établissements employeurs	Effectifs salariés	Masse salariale en K€
Régime général	146 125	1 813 300	48 647 028
Évolution 2024-2025	0,2%	-0,3%	1,5%
Régime agricole	7 145	112 420	2 742 200
Évolution 2024-2025	0,4%	1,1%	2,8%
Total associations	153 270	1 925 720	51 389 227
Évolution 2024-2025	0,2%	-0,2%	1,6%
Rappel évolution 2023-2024	*- 0,3%*	*1,0%*	*3,8%*

Sources : URSSAF caisse nationale et MSA – Traitement Recherches & Solidarités.

En 2025, les associations représentent plus de 153 000 établissements employeurs, près de 1,93 million de salariés et une masse salariale de 51,4 milliards d'euros. Le nombre d'établissements se rapproche de son niveau de 2023, tandis que les effectifs salariés enregistrent un léger repli et que la masse salariale poursuit sa progression, à un rythme toutefois moins soutenu qu'en 2024.

2 – Près de la moitié d'associations de 1 ou 2 salariés

En complément, le tableau suivant montre comment se répartissent les établissements employeurs, en fonction de leur effectif.

Tableau 2 – Ventilation des établissements employeurs, en 2025, selon la tranche d'effectifs salariés

	Moins de 3 salariés	De 3 à 5	De 6 à 9	De 10 à 19	De 20 à 49	De 50 à 99	100 et plus	Total
Établissements	48%	15%	9%	12%	10%	4%	2%	100%
Effectifs salariés	5%	5%	6%	13%	25%	22%	24%	100%
Masse salariale	4%	5%	6%	13%	25%	22%	25%	100%

Sources : URSSAF Caisse nationale et MSA. Traitement R&S. Lecture : les établissements de moins de trois salariés représentent 48% de l'ensemble des établissements associatifs ; 5% du nombre total des salariés et 4% de la masse salariale.

Les établissements de moins de trois salariés représentent près de la moitié des employeurs associatifs (48%), mais seulement 5% des effectifs et 4% de la masse salariale. À l'opposé, les établissements d'au moins 50 salariés, qui ne constituent que 6% des employeurs, concentrent 46% des effectifs et 47% de la masse salariale.

Au fil des années, la taille moyenne des établissements associatifs s'est légèrement renforcée : elle est passée de 11 salariés en 2015 à 12,4 en 2020, puis se maintient entre 12,4 et 12,6 depuis 2022. Le secteur compte notamment, en 2025, 6 060 établissements de 50 à 99 salariés et 2 420 établissements de 100 salariés ou plus, principalement actifs dans le secteur sanitaire et social.

3 – Une diversité d'activités

Ce tableau détaillé présente la répartition des établissements employeurs et des effectifs salariés selon les secteurs, ce qui permet de visualiser l'effectif moyen de chacun d'eux. En ajoutant la masse salariale, on peut calculer le salaire moyen annuel et observer des différences notables selon les activités.

Tableau 3 – Ventilation des établissements employeurs, des effectifs salariés et de la masse salariale

Secteurs d'activité (selon les libellés INSEE)	Nombre d'établissements (arrondi à la dizaine)	Effectif salarié (arrondi à la dizaine)	Effectif salarié moyen	Masse salariale (en millions €)	Salaire moyen annuel (en € arrondis à la dizaine)
Enseignement	17 310	231 150	13,4	6 017	26 030
Activités humaines pour la santé	4 950	150 560	30,4	6 101	40 530
Hébergement médico-social	10 450	377 640	36,1	11 213	29 690
Action sociale sans hébergement	22 340	566 650	25,4	12 594	22 220
dont aide à domicile	*4 060*	*147 480*	*36,3*	*2 978*	*20 190*
Activités sportives	27 250	104 170	3,8	1 875	17 990
Activités liées à l'emploi	2 820	71 370	25,3	1 442	20 200
Activités récréatives et de loisirs	2 300	25 980	11,3	459	17 660
Activités culturelles	20 520	51 800	2,5	1 490	28 760
Hébergement	1 750	19 940	11,4	568	28 490
Restauration	770	5 660	7,3	132	23 410
Voyages et activités connexes	640	4 760	7,4	159	33 450
Organisations patronales et consulaires	970	7 670	7,9	355	46 220
Organisations professionnelles	1 380	10 830	7,9	416	38 420
Organisations religieuses	1 900	10 070	5,3	237	23 500
Activités des syndicats de salariés	100	330	3,4	11	34 310
Activités des organisations politiques	120	560	4,8	23	41 550
Recherche-développement scientifique	540	5 950	11,0	257	43 250
Agriculture, élevage, chasse pêche	710	5 860	8,3	105	17 900
Organisations associatives NCA (1)	30 200	185 380	6,1	4 971	26 820
Autres activités du régime général (2)	5 200	65 470	12,6	2 172	33 180
Autres activités du régime agricole (2)	1 050	23 910	22,8	792	33 110
Ensemble associatif	**153 270**	**1 925 710**	**12,6**	**51 389**	**26 690**

Sources : URSSAF Caisse nationale et MSA. Traitement R&S. (1) Établissements associatifs « non classés ailleurs ». (2) Établissements associatifs dont l'activité est référencée dans la nomenclature d'activités françaises, regroupés ici, compte tenu de leurs faibles effectifs dans les associations (hébergement, restauration, activités des organisations patronales, syndicales, professionnelles, politiques, religieuses...).

En 2025, le nombre moyen de salariés est de 12,6 pour l'ensemble du secteur, variant de 2,5 dans le secteur culturel et de 3,9 dans le sport, à plus de 30 dans la santé ou l'hébergement médicosocial.

D'une manière constante, le secteur sanitaire et social[13] (santé, hébergement médico-social et action sociale sans hébergement) représente, à lui seul, 56% des effectifs salariés (plus d'un million d'emplois) et de la masse salariale, au sein de 37 300 établissements environ, soit près de 25% des établissements employeurs.

Le salaire moyen annuel par salarié et par établissement[14] est très variable d'un secteur à l'autre, à la fois en fonction du degré de spécialisation des salariés, comme dans le secteur de la santé (environ 39 770 €) ou encore de la recherche

[13] Pour plus de précisions sur le secteur sanitaire et social, voir le *bilan 2026 de l'emploi privé non lucratif sanitaire et social*, réalisé en partenariat avec l'UNIOPSS et le CRDLA Solidarités – Santé, à paraître en fin d'année.

[14] En précisant bien qu'un salarié peut disposer d'un contrat et des rémunérations correspondantes, dans plusieurs établissements, notamment dans le sport, la culture ou les loisirs.

(42 570 €), et inversement en fonction du temps de travail, comme dans l'aide à domicile (20 060 €), les activités récréatives et de loisirs (17 730 €) ou encore parmi les activités sportives (18 690 €).

Pour le secteur culturel, ne sont pas pris en compte les intermittents du spectacle qui sont gérés par le Guichet Unique du Spectacle Occasionnel (GUSO). [15]

4 – Un enjeu économique essentiel

Le secteur associatif constitue une composante majeure de l'emploi privé : régimes général et agricole réunis, il rassemble à lui seul près d'un salarié sur dix (9%). Sur le seul périmètre du régime général, son poids est supérieur à celui de la construction (7,8%) ou des transports (7,4%), et presque équivalent à celui du commerce de détail (9,3%).

A – Approche sectorielle

Les données présentées ci-dessous ne portent que sur les seuls salariés relevant du régime général, hors régime agricole. Elles mettent en regard, pour les principales activités dans lesquelles les associations occupent une place majoritaire, leurs effectifs salariés et la part qu'ils représentent dans l'ensemble de l'emploi privé du secteur concerné. Ces activités sont définies à partir des codes APE et des libellés correspondants. Le détail de l'hébergement médico-social et de l'action sociale sans hébergement permet de mieux mesurer le rôle déterminant des associations dans de nombreux domaines, ainsi que la percée du secteur lucratif dans les activités liées au grand âge et à la petite enfance.

Tableau 4 – Part de l'emploi associatif dans l'ensemble privé dans les secteurs où il est majoritaire

	Effectifs associatifs	Part dans l'ensemble privé
Enseignement	210 900	53,1%
Activités sportives	99 100	65,9%
Hébergement médico-social	374 680	66,7%
Hébergement médicalisé pour personnes âgées	81 310	41,0%
Hébergement médicalisé pour enfants handicapés	64 290	88,3%
Hébergement médicalisé pour adultes handicapés	39 510	81,0%
Hébergement social pour handicapés mentaux et malades mentaux	59 310	86,8%
Hébergement social pour toxicomanes	2 510	91,7%
Hébergement social pour personnes âgées	18 280	44,8%
Hébergement social pour handicapés physiques	9 350	89,9%
Hébergement social pour enfants en difficultés	52 250	78,9%
Hébergement social pour adultes et familles en difficultés	47 870	90,9%
Action sociale sans hébergement	548 160	67,5%
Aide à domicile	138 070	51,1%
Accueil et accompagnement d'adultes handicapés ou de personnes âgées	13 450	82,8%
Aide par le travail	129 200	89,5%
Accueil de jeunes enfants	47 250	33,8%
Accueil et accompagnement d'enfants handicapés	26 140	89,6%
Accueil et accompagnement d'enfants et d'adolescents	16 380	89,6%
Action sociale sans hébergement non classée ailleurs	177 670	91,5%
Total des salariés des associations dont la part des effectifs est supérieure à 50% du privé	1 232 840	

Sources : URSSAF Caisse nationale. Traitement R&S.

Au total, près de 1,23 million de salariés associatifs exercent dans des secteurs où les associations représentent plus de la moitié de l'emploi privé (hors secteur public). Ils constituent 68 % de l'ensemble des effectifs associatifs relevant

[15] L'adhésion au GUSO est en effet obligatoire pour tous les organismes qui emploient des salariés du spectacle vivant. Pour en savoir plus : GUSO, le Guichet Unique du Spectacle Occasionnel - France Travail.

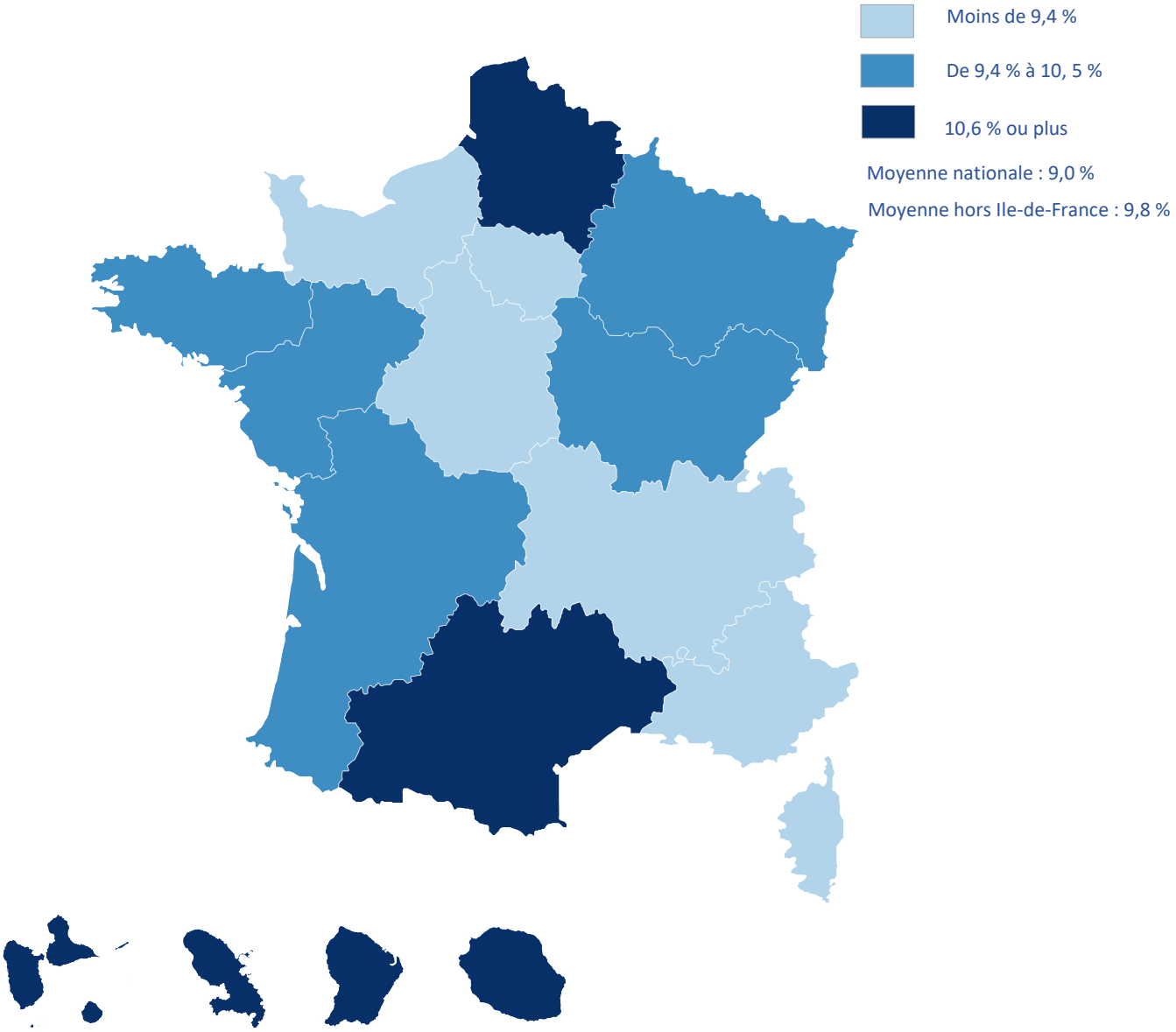
du régime général. Cette forte concentration montre combien les associations sont essentielles dans des domaines tels que l'enseignement-formation, le sport et, plus encore, dans l'accompagnement des personnes fragiles. Leur poids dépasse 80%, et souvent 90%, dans de nombreuses activités concernant les personnes en situation de handicap ou en difficulté, ainsi que dans l'aide par le travail. Dans plusieurs de ces domaines, les associations constituent donc la principale composante de l'emploi privé.

B – Approche régionale

Cette analyse nationale se prolonge à l'échelle des 13 régions métropolitaines et des quatre régions d'outre-mer. Pour chacune d'elles, un *Panorama annuel* présente les principaux repères sur la vie associative et met en lumière ses spécificités territoriales. Ces panoramas sont accessibles sur notre site.

Ils sont complétés par des fiches régionales constituées de tableaux de données, disponibles en libre accès sur le site de l'Institut national de la jeunesse et de l'éducation populaire (INJEP), partenaire de R&S pour ces travaux depuis 2019. Ces ressources mettent à la disposition des acteurs associatifs et institutionnels les données les plus récentes sur la vie associative dans leur région. Elles sont largement relayées, notamment par Le Mouvement associatif et ses membres en région.

Part de l'emploi associatif dans l'ensemble du secteur privé en 2025



Sources : URSSAF Caisse nationale et MSA. Traitement R&S.

Les quatre régions d'outre-mer, ainsi que l'Occitanie et les Hauts-de-France affichent la plus forte proportion de salariés associatifs dans l'ensemble privé. La Martinique arrive en tête avec 13,1%. Inversement, l'Ile-de-France, atypique en raison de la structure et du dynamisme de son économie, présente la proportion la plus faible avec 6,3%. Elle est suivie, dans un ordre croissant, par la Corse, le Centre-Val de Loire, Provence-Alpes-Côte d'Azur, Auvergne-Rhône-Alpes et la Normandie. Les sept autres régions se situent autour de la moyenne nationale hors Ile-de-France (9,8%).

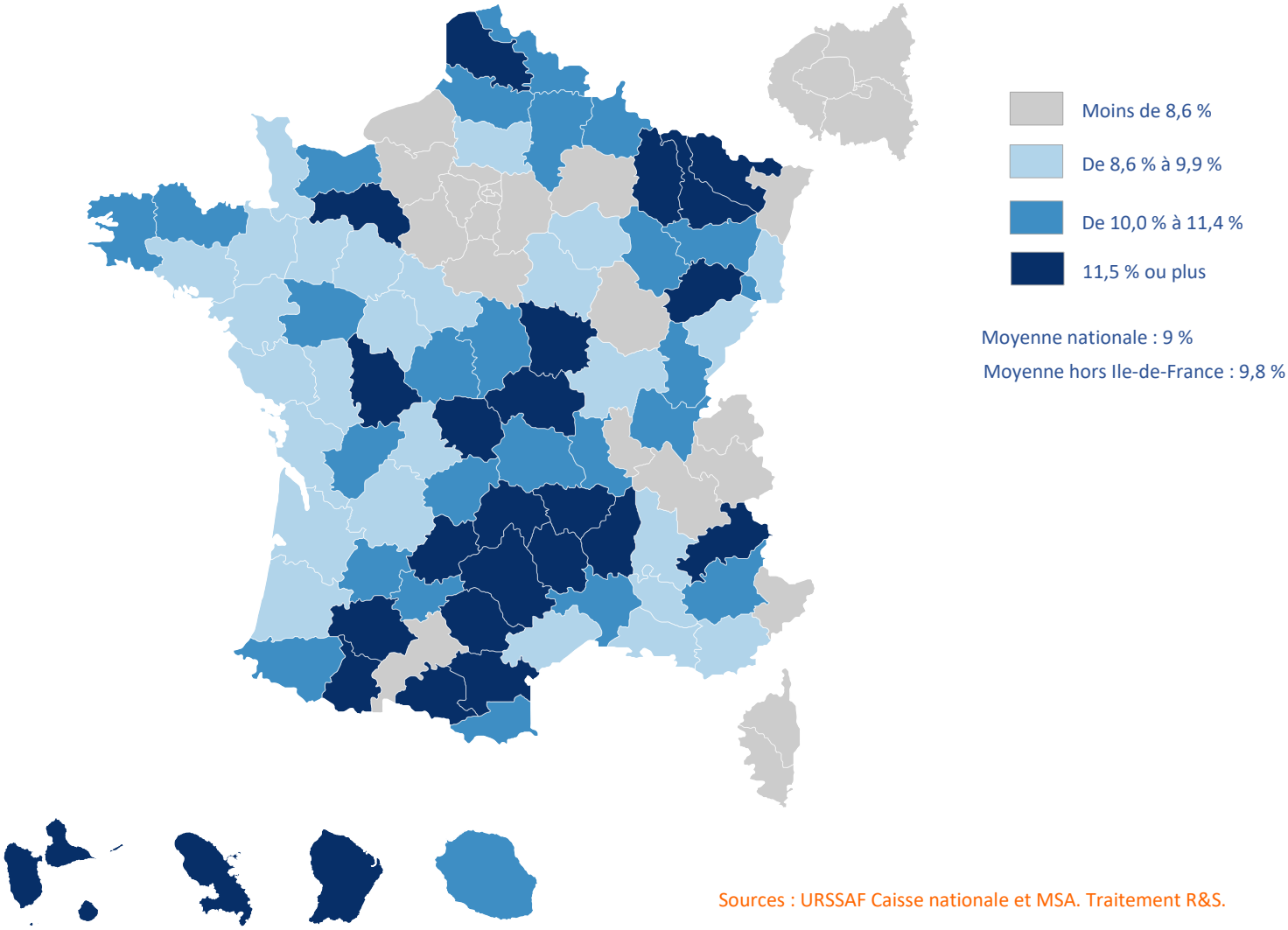
Précisons que ce ratio dépend, d'une région à l'autre, tout à la fois du dynamisme de l'emploi dans les associations, en numérateur, et de celui de l'ensemble du secteur privé, en dénominateur.

C – Approche départementale

Le passage à l'échelle départementale fait apparaître des contrastes que les moyennes régionales peuvent masquer. La carte suivante présente, pour chaque département, la part de l'emploi associatif dans l'ensemble de l'emploi privé.

Cette approche est prolongée par les quatre-pages *L'essentiel de la vie associative*, actualisés chaque année avec le soutien de la Direction de la Jeunesse, de l'Éducation Populaire et de la Vie Associative (DJEPVA). Consacrée à chacun des départements, cette collection rassemble les principaux repères utiles aux acteurs associatifs et institutionnels. Elle est disponible sur notre site et sur associations.gouv.fr.

Part de l'emploi associatif dans l'ensemble du secteur privé en 2025



Sources : URSSAF Caisse nationale et MSA. Traitement R&S.

Les écarts entre départements sont particulièrement marqués. La Lozère se distingue nettement : près d'un salarié privé sur trois y travaille dans une association (31,2%). La Haute-Loire et le Cantal présentent également des proportions supérieures à 17%.

La strate la plus élevée, correspondant à une part de 11,5% ou plus, rassemble trois départements d'outre-mer et de nombreux départements ruraux de l'Hexagone. Dans ces territoires, souvent moins densément peuplés et dotés d'un tissu économique privé moins diversifié, les associations occupent une place particulièrement importante dans l'action sociale, le médico-social, la santé ou encore l'éducation. Elles peuvent ainsi constituer une composante structurante de l'emploi local. Dans les départements les moins peuplés, la présence de quelques établissements associatifs importants peut aussi influer sensiblement sur le résultat. Le cas particulier de la Lozère tient notamment au poids historique du secteur social et médico-social associatif, conforté par les politiques départementales de solidarité, dans un tissu économique où l'emploi privé marchand est relativement peu développé.

À l'opposé, les proportions les plus faibles se concentrent notamment en Île-de-France, où le poids et la diversité de l'économie privée réduisent mécaniquement la part relative des associations. Elles s'échelonnent de 4% dans les Hauts-de-Seine à 7,4% dans le Val-de-Marne. Hors Île-de-France, les départements appartenant à la strate la plus basse sont assez dispersés sur le territoire.

Comme au plan régional, ces résultats par département doivent donc être lus au regard des deux composantes du ratio : le volume de l'emploi associatif, au numérateur, et celui de l'ensemble de l'emploi privé, au dénominateur. Une proportion élevée peut traduire à la fois une forte présence associative et un tissu économique privé moins dense.

5 – Portrait de l'emploi associatif en 2025

Précisions méthodologiques[16] :
La Déclaration Sociale Nominative fournit, chaque mois, des données concernant l'employeur et des données individuelles concernant chaque salarié. Sa mise en œuvre progressive, ainsi que la refonte de la chaîne de traitement statistique des effectifs salariés associée, s'est terminée au printemps 2021 et a permis une approche des informations relatives à l'ensemble du secteur privé, dont le secteur associatif qui a pu être considéré de manière spécifique. L'approche des données se fait de telle sorte que l'on peut distinguer un établissement employeur, avec ses caractéristiques, un contrat, également avec ses spécificités, et un salarié, ceci à un moment choisi, fixé par l'URSSAF Caisse nationale et l'INSEE, au dernier vendredi de l'année.

Ce portrait s'appuie sur la base de données mises à disposition par l'équipe de l'URSSAF Caisse nationale, au 26 décembre 2025. Elle comporte environ 1 875 000 contrats correspondant au nombre de salariés du secteur associatif[17], et près de 20 800 000 contrats pour l'ensemble du secteur privé.

A – Un emploi associatif très féminisé

Contrairement au secteur privé, le secteur associatif comporte une majorité de femmes, près de 70%.

Tableau 5 – Répartition des contrats de travail 2025 selon le genre.

	Secteur associatif	Ensemble du secteur privé
Hommes	31%	56%
Femmes	69%	44%
Ensemble	**100%**	**100%**

Sources : URSSAF Caisse nationale – DSN fin 2025. Traitement R&S.

Cette proportion dépasse 80% dans les structures d'hébergement pour personnes âgées ou pour adultes en situation

[16] Pour la réalisation de ce travail, nous tenons particulièrement à remercier Adrien AGUSSOL et Christine LIN, tous deux membres de l'équipe R&S, Anne-Laure ZENNOU, Engin YILMAZ, Gilles CAPON au titre de la direction des statistiques, des études et de la prévision (DISEP) de l'Urssaf Caisse nationale, ainsi que Guillaume PREVOSTAT, au titre de la Caisse Centrale de la Mutualité Sociale Agricole.
[17] Nota : Compte tenu de l'approche, par contrat et par établissement, certains salariés, notamment dans le sport ou la culture, peuvent avoir plusieurs contrats, correspondant à plusieurs établissements.

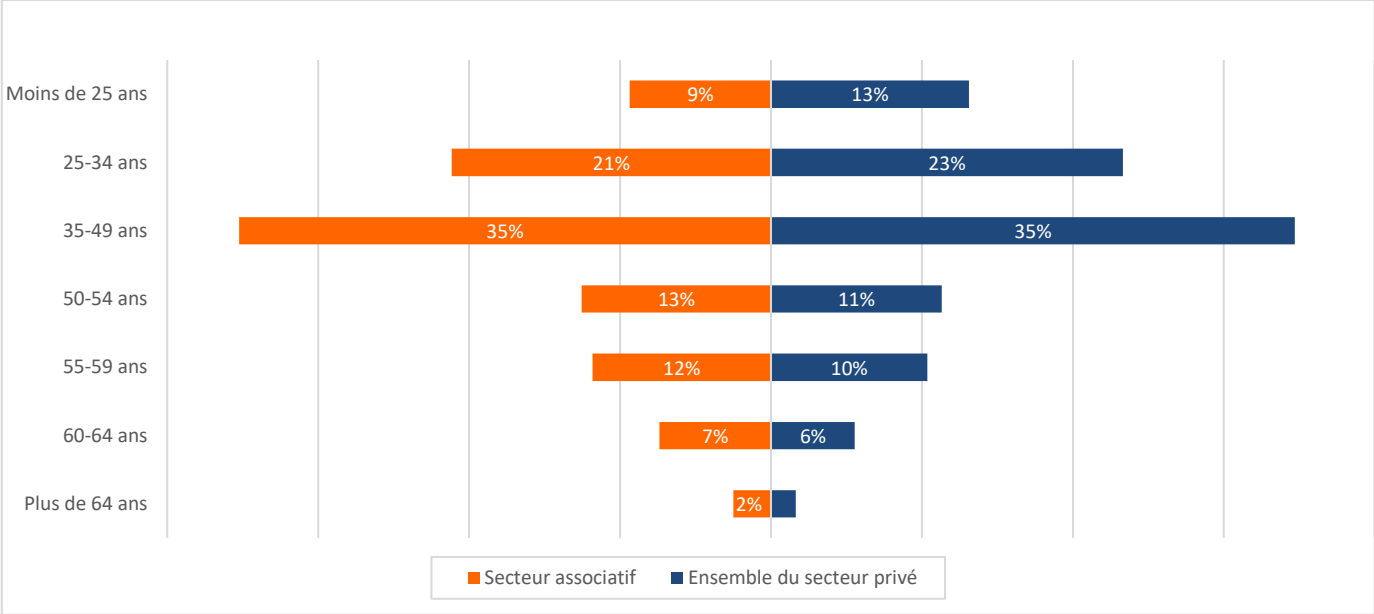
de handicap, dans les associations d'accueil d'enfants handicapés et dépasse 90% dans l'aide à domicile et l'accueil de jeunes enfants.

Les rares secteurs dans lesquels les hommes sont majoritaires sont le sport (62%), l'aide par le travail (57%) et les associations à caractère politique (53%).

B - Une place plus importante pour les salariés expérimentés, mais un enjeu de renouvellement

L'analyse de la répartition des contrats selon l'âge permet de situer le secteur associatif par rapport à l'ensemble du secteur privé et d'éclairer les enjeux de renouvellement de ses effectifs.

Graphique 1 – Pyramide des âges dans le secteur associatif et l'ensemble du secteur privé (en %)



Sources : URSSAF Caisse nationale – DSN fin 2025. Traitement R&S.

Dans le secteur associatif comme dans l'ensemble du secteur privé, les « 35-49 ans » constituent la tranche d'âge la plus représentée, avec 35% des contrats. Le secteur associatif se distingue toutefois par une moindre présence des « moins de 35 ans » : ils regroupent 30 % des contrats, contre 36 % dans l'ensemble privé. À l'inverse, les « 50 ans et plus » y occupent une place plus importante, soit 34% des contrats contre 29%.

Cette différence peut notamment traduire une plus grande capacité du secteur associatif à accueillir ou à maintenir dans l'emploi des salariés expérimentés. Elle souligne aussi un enjeu de renouvellement des effectifs plus marqué. Les secteurs d'activités les plus concernés sont l'aide à domicile (46% de salariés de 50 ans et plus), l'enseignement – formation (41%), l'hébergement social pour handicapés mentaux (39%) ou pour personnes âgées (38%).

C - Des enjeux de renouvellement très variables selon les métiers

Cette approche s'appuie sur la nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles des emplois salariés d'entreprise — PCS-ESE — utilisée dans la Déclaration sociale nominative. Le code déclaré par l'employeur est renseigné dans plus de 90 % des cas. La profession indiquée permet d'observer précisément la structure par âge des principaux métiers exercés dans les associations. Le tableau suivant présente ceux qui réunissent plus de 10 000 contrats en 2025.

Ces métiers sont classés selon la part des salariés âgés de 50 ans et plus. Le choix de ce seuil permet d'anticiper les enjeux de renouvellement des effectifs dans un horizon suffisamment large, sans les limiter aux seuls salariés proches de la retraite ou poursuivant leur activité après 60 ans. Il met ainsi en évidence les métiers dans lesquels les associations devront être particulièrement attentives à la transmission des compétences, aux recrutements et à l'évolution des conditions de travail[18].

[18] Cette vue d'ensemble fournit des premiers repères qui mériteraient d'être approfondis au niveau d'un secteur d'activité ou d'une convention collective pour mieux cerner les enjeux propres à chaque domaine.

Tableau 6 - Répartition par âge des principaux contrats dans l'ensemble du secteur associatif, en 2025

PCS	Libellés correspondants des métiers	Contrats	< 25 ans	25-34	35-49	50-54	55-59	60-64	> 64 ans	Part des 50 ans et plus
344b	Médecins salariés non hospitaliers	15 793	0,1%	10,8%	30,2%	9,1%	11,8%	12,5%	25,5%	**58,9%**
632k	Ouvriers qualifiés d'entretien général des bâtiments	11 811	3,5%	10,3%	31,7%	17,1%	22,1%	12,4%	2,8%	**54,4%**
525b	Agents de service des autres établissements d'enseignement	11 993	6,6%	11,1%	34,0%	16,4%	18,7%	11,2%	2,0%	**48,3%**
434f	Éducateurs techniques spécialisés	20 406	2,3%	12,3%	37,2%	17,8%	19,4%	9,9%	1,1%	**48,1%**
563b	Aides à domicile, aides ménagères et travailleuses familiales	140 860	6,5%	15,1%	30,5%	14,3%	17,3%	12,7%	3,5%	**47,8%**
563a	Assistantes maternelles, gardiennes d'enfants, familles d'accueil	10 075	7,5%	13,9%	31,2%	15,4%	15,9%	11,5%	4,7%	**47,4%**
543b	Employés qualifiés des services comptables ou financiers	18 107	4,7%	14,6%	35,4%	15,8%	17,3%	10,4%	1,9%	**45,4%**
684a	Nettoyeurs	26 895	6,7%	15,1%	34,1%	14,9%	15,6%	11,0%	2,7%	**44,2%**
423b	Formateurs et animateurs de formation continue	39 592	2,3%	14,4%	40,1%	16,4%	14,0%	8,7%	4,2%	**43,3%**
525a	Agents de service des établissements primaires	15 881	12,4%	14,1%	32,1%	13,8%	15,6%	10,5%	1,6%	**41,5%**
461b	Secrétaires de direction, assistants de direction (non-cadres)	13 469	4,1%	17,0%	37,8%	14,8%	15,8%	9,1%	1,4%	**41,2%**
542a	Employés du secteur privé chargés d'assister un cadre ou un service	42 955	5,3%	17,6%	36,6%	14,7%	15,3%	8,8%	1,7%	**40,4%**
479b	Experts de niveau technicien, techniciens divers	11 508	4,4%	18,6%	37,1%	15,2%	15,5%	7,9%	1,2%	**39,9%**
525d	Agents de service hospitaliers	46 941	12,8%	16,3%	31,6%	13,8%	15,4%	8,7%	1,5%	**39,3%**
434a	Cadres de l'intervention socio-éducative	30 473	1,1%	13,5%	47,0%	17,3%	13,3%	7,0%	0,9%	**38,4%**
373d	Cadres des autres services administratifs des petites et moyennes entreprises	29 030	1,1%	18,7%	43,1%	15,2%	12,8%	7,4%	1,7%	**37,1%**
564b	Employés des services divers	75 055	11,5%	20,0%	32,5%	12,5%	12,4%	8,6%	2,5%	**36,0%**
422e	Surveillants et aides-éducateurs des établissements d'enseignement	24 731	13,3%	17,6%	33,4%	13,3%	11,4%	7,2%	3,8%	**35,7%**
526d	Aides médico-psychologiques	46 955	5,4%	19,7%	39,8%	14,5%	13,0%	6,7%	0,9%	**35,1%**
526a	Aides-soignants	77 697	10,3%	21,2%	35,5%	12,8%	12,0%	6,7%	1,4%	**33,0%**
541b	Agents d'accueil qualifiés, hôtesses d'accueil	11 271	13,1%	24,7%	31,0%	11,1%	10,7%	7,0%	2,3%	**31,2%**
461f	Maîtrise et techniciens administratifs des autres services administratifs	16 501	4,4%	24,9%	39,5%	13,0%	11,5%	5,8%	0,8%	**31,1%**
685a	Ouvriers non qualifiés divers de type artisanal	26 920	11,5%	24,6%	35,0%	12,1%	10,3%	5,7%	0,8%	**28,9%**
543g	Employés administratifs qualifiés	51 588	9,0%	27,0%	36,4%	11,0%	9,9%	5,5%	1,2%	**27,6%**
676e	Ouvriers non qualifiés	58 158	11,4%	25,4%	36,7%	12,3%	10,0%	4,0%	0,2%	**26,5%**
543h	Employés administratifs non qualifiés	15 704	27,6%	20,9%	26,2%	9,1%	8,6%	5,5%	2,1%	**25,3%**
431f	Infirmiers en soins généraux, salariés	45 747	7,8%	28,7%	38,5%	10,3%	8,2%	5,4%	1,1%	**25,0%**
434e	Moniteur éducateur	33 425	8,2%	27,3%	39,5%	11,0%	8,7%	4,6%	0,7%	**25,0%**
434d	Éducateurs spécialisés	68 177	7,0%	27,6%	41,1%	11,3%	8,2%	4,4%	0,5%	**24,4%**
435b	Animateurs socioculturels et de loisirs	106 815	19,9%	25,5%	30,2%	8,9%	7,5%	5,3%	2,7%	**24,4%**
311d	Psychologues, psychanalystes, psychothérapeutes (non-médecins)	17 610	3,6%	32,1%	40,8%	10,9%	7,1%	4,0%	1,6%	**23,6%**
434b	Assistants de service social	19 826	6,3%	29,5%	41,6%	9,8%	7,5%	4,4%	0,9%	**22,6%**
424a	Moniteurs et éducateurs sportifs, sportifs professionnels	53 793	24,9%	27,1%	27,1%	7,8%	6,1%	4,3%	2,6%	**20,9%**
434c	Conseillers en économie sociale familiale	13 731	7,7%	30,5%	41,5%	9,6%	6,5%	3,7%	0,5%	**20,3%**
526c	Auxiliaires de puériculture	11 757	14,2%	30,9%	34,7%	8,6%	7,2%	3,8%	0,6%	**20,2%**
432d	Autres spécialistes de la rééducation	14 556	9,5%	37,5%	34,3%	7,3%	5,9%	4,7%	0,9%	**18,7%**

Sources : URSSAF Caisse nationale – DSN fin 2025. Traitement R&S. Lecture : Pour chaque métier, sont indiqués le code et le libellé de la nomenclature INSEE, le nombre de contrats renseignés, la répartition entre les différentes tranches d'âge sur 100 %, et la part des salariés de 50 ans ou plus. Les métiers sont classés par ordre décroissant selon cette proportion.

Les écarts entre métiers sont particulièrement marqués. Les médecins salariés non hospitaliers présentent la structure d'âge la plus élevée : près de six contrats sur dix concernent des personnes de 50 ans ou plus, dont près de quatre sur dix de 60 ans ou plus. Cette proportion dépasse également 55% parmi les ouvriers qualifiés d'entretien des bâtiments, les agents de service de certains établissements d'enseignement, les éducateurs techniques spécialisés ou encore les assistantes maternelles.

La situation des aides à domicile mérite une attention particulière. Près de la moitié des 141 000 contrats concernent des salariés âgés de 50 ans ou plus, dont 16% ont déjà atteint 60 ans. Cette structure d'âge accentue les enjeux de renouvellement dans un métier déjà confronté à de fortes tensions de recrutement, alors même que les besoins sont croissants, avec le vieillissement de la population et le souhait de rester à domicile le plus longtemps possible.

Les métiers administratifs et certaines fonctions d'encadrement sont également concernés. À l'inverse, l'animation, le sport, la petite enfance et plusieurs professions sociales ou paramédicales présentent des profils plus jeunes. Ces contrastes appellent des réponses adaptées à chaque métier en matière de recrutement, de transmission des compétences et de conditions de travail.

D - Des CDI largement majoritaires, mais moins présents que dans l'ensemble du secteur privé

La nature des contrats de travail constitue une autre caractéristique distinctive de l'emploi associatif. La comparaison avec l'ensemble du secteur privé met en évidence un recours moins fréquent au CDI et aussi certaines formes de contrats propres aux activités associatives.

Tableau 7 - Répartition selon la nature des contrats de travail (en %)

	Secteur associatif	Ensemble du secteur privé
Contrat de travail à durée indéterminée de droit privé	72%	80%
Contrat de travail à durée déterminée de droit privé	**20%**	12%
dont CDD de moins d'un mois	*4,5%*	*2%*
dont CDD de plus d'un mois	*15,5%*	*10%*
Contrat de soutien et d'aide par le travail	5%	1%
Autres types de contrats	3%	7%
Ensemble	**100%**	**100%**

Sources : URSSAF Caisse nationale – DSN fin 2025. Traitement R&S.

Le CDI reste très largement majoritaire dans le secteur associatif : il représente 72 % des contrats. Sa part est toutefois inférieure de huit points à celle observée dans l'ensemble du secteur privé (80%). À l'inverse, les CDD sont proportionnellement plus nombreux dans les associations : ils regroupent 20% des contrats contre 12% dans l'ensemble privé. L'écart porte principalement sur les CDD de plus d'un mois (15,5 %, contre 10 %). Le secteur associatif se distingue également par la place des contrats de soutien et d'aide par le travail, qui représentent 5% des contrats, contre 1 % dans l'ensemble privé.

C'est dans le secteur sanitaire et social que les CDI sont proportionnellement les plus nombreux : leur part atteint 92% dans l'accueil sans hébergement d'enfants handicapés et 82% dans les structures d'accueil de jeunes enfants. Les CDD de moins d'un mois sont, quant à eux, particulièrement présents dans les activités liées à l'emploi (29%) et dans la culture (15%), pour une moyenne de 4,5% dans l'ensemble du secteur associatif.

E - Un recours au temps partiel plus fréquent dans les associations

La répartition des contrats selon la quotité de travail met en évidence une autre spécificité de l'emploi associatif : la place importante du temps partiel.

Tableau 8 - Répartition selon le temps de travail (en %)

	Secteur associatif	Ensemble du secteur privé
Moins de 50%	**15%**	7%
Entre 50% et 79%	**15%**	6%
Entre 80% et 99%	**8%**	5%
100% ou plus	61%	78%
Non renseigné	1%	4%
Ensemble	**100%**	**100%**

Sources : URSSAF Caisse nationale – DSN fin 2025. Traitement R&S.

Dans le secteur associatif, 61% des contrats correspondent à un temps complet ou plus, contre 78% dans l'ensemble du secteur privé. À l'inverse, 38 % sont à temps partiel, soit plus du double de la proportion observée dans l'ensemble privé (18%). L'écart est particulièrement marqué pour les temps partiels inférieurs à 80 % qui concernent 30% des contrats associatifs, contre 13% dans l'ensemble privé. Cette situation tient notamment à la nature de certaines activités associatives, qui reposent davantage sur des emplois à horaires réduits ou fractionnés, comme dans les activités récréatives et de loisirs (53%), l'aide à domicile (50%), le sport (44%) ou l'enseignement (42%), bien au-dessus de la moyenne de 38%.

F - Approche de la notion d'équivalents temps pleins édition 2024

Dès lors que le secteur associatif comporte de très nombreux salariés à temps partiel (40% environ), particulièrement dans les loisirs et le sport, s'est toujours posée la question de ce que l'on nomme les « équivalents temps pleins » et qui sert très souvent de références entre les organisations représentatives des différents secteurs et les pouvoirs publics.

Le repérage très précis des salariés à temps plein, via les déclarations sociales nominatives (DSN), et ceci tout au long de l'année, permet d'évaluer un salaire moyen mensuel brut à temps plein de l'ordre de 2 750 euros. Le rapprochement de cette donnée avec la masse salariale distribuée tout au long de l'année, conduit à une estimation du nombre d'équivalents temps pleins située entre 1 560 000 et 1 580 000.

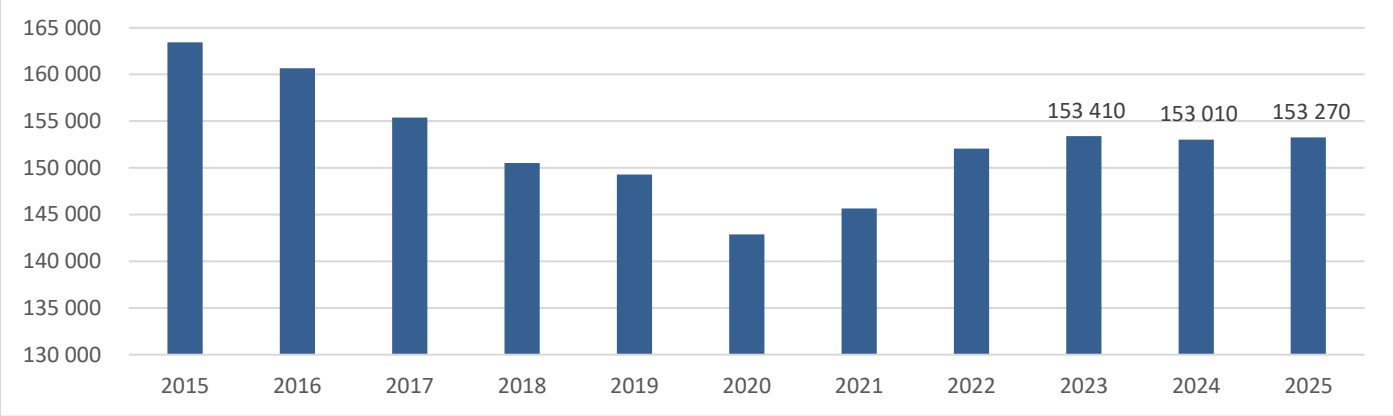
Cette approche est précieuse pour disposer de repères précis sur l'emploi dans le secteur associatif, aussi pour renseigner les organisations professionnelles en demande d'informations pour alimenter leurs observatoires, négocier les accords collectifs et porter la voix de leurs adhérents auprès des pouvoirs publics.

II - L'EMPLOI ASSOCIATIF EN MOUVEMENT

1 – Les établissements employeurs

Le bilan annuel du nombre des établissements est présenté dans le graphique suivant, avec une baisse régulière du nombre d'employeurs, depuis l'année 2016, enrayée en 2021, à la sortie de la crise sanitaire.

Graphique 2 – Nombre d'établissements employeurs associatifs (arrondi à la dizaine supérieure)



Sources : URSSAF Caisse nationale et MSA. Traitement R&S.

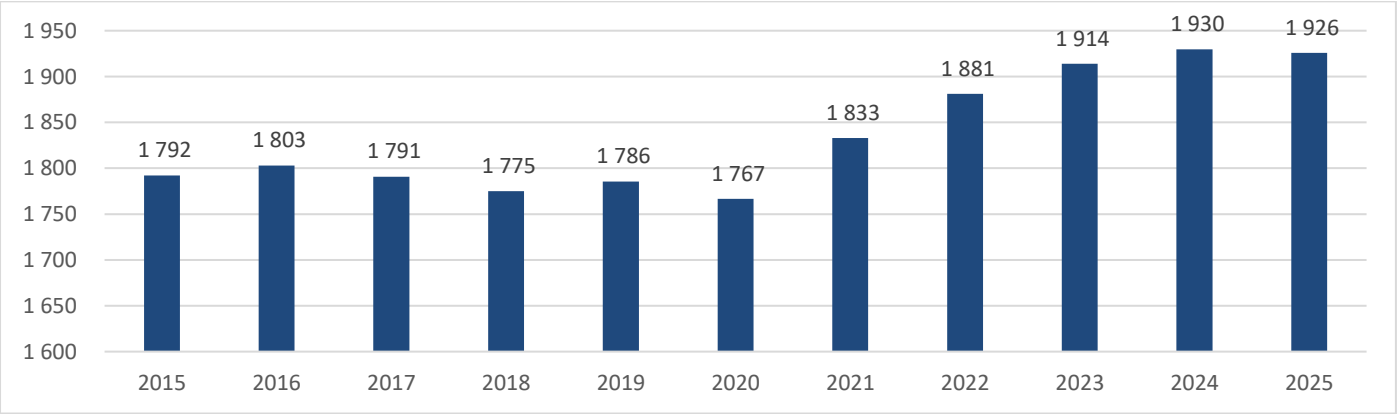
La plus forte baisse du nombre d'établissements (- 4,3%) est enregistrée en 2020, année de la crise sanitaire, et la plus forte hausse (+ 4,4%) en 2022. Il évolue peu depuis, entre 153 000 et 153 500, restant nettement au-dessous du repère de l'année 2015 (163 500). Une analyse plus fine par secteur d'activités, à partir des codes APE, pointe cinq secteurs, connus pour être en difficultés, enregistrant deux années consécutives de baisse : l'enseignement-formation (dont le nombre d'associations employeuses est passé de 17 600 à 17 300 entre 2023 et 2025), l'aide à domicile (de 4 175 à 4 060), l'aide par le travail (de 1 880 à 1 850), les loisirs (de 2 400 à 2 300) et la recherche (de 575 à 540).

Le nombre d'associations relevant du code « autres organisations fonctionnant par adhésion volontaire » (9499Z) est également en repli, de 31 300 à 30 800. Cette évolution prolonge la tendance observée depuis plusieurs années traduisant une attention accrue portée au classement des associations selon leur activité réelle, par les services de l'INSEE et les associations concernées.

2 – Les effectifs salariés

Le graphique suivant, constitué à partir d'une série homogène, relative au régime général et au régime agricole, présente une évolution sur une période de onze années.

Graphique 3 – Effectifs salariés associatifs (en milliers)



Sources : URSSAF Caisse nationale et MSA. Traitement R&S.

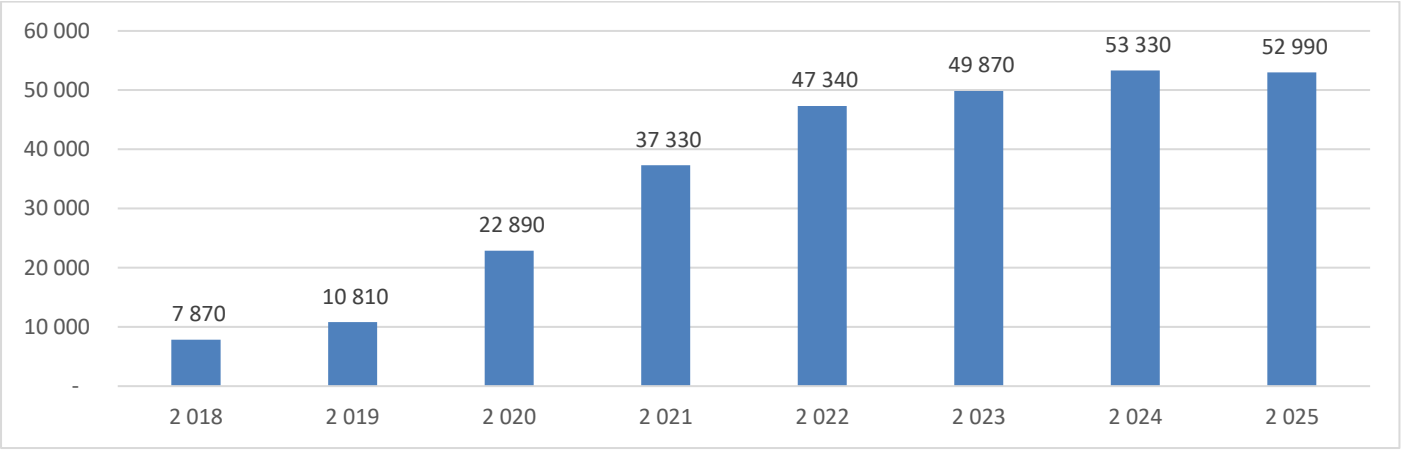
L'année 2020 avait marqué un retrait de 1,1% des effectifs, suivi d'un rebond de 3,8% en 2021, ce qui avait permis de dépasser le niveau d'avant la crise sanitaire (2019). L'année 2022 a confirmé cette reprise, avec un nouveau bond en

avant de 2,6%, freiné en 2023 (1,7%) puis en 2024 (0,8%). À la suite de cette décélération, l'année 2025, marque un repli de 0,2%, soit une perte de près de 4000 salariés.

3 – Progression de l'apprentissage dans les associations jusqu'en 2024

Les encouragements de l'État et la volonté des responsables associatifs employeurs ont favorisé un développement très important de l'apprentissage dans le secteur associatif, au cours des dernières années.

Graphique 4 – Nombre d'apprentis dans les associations

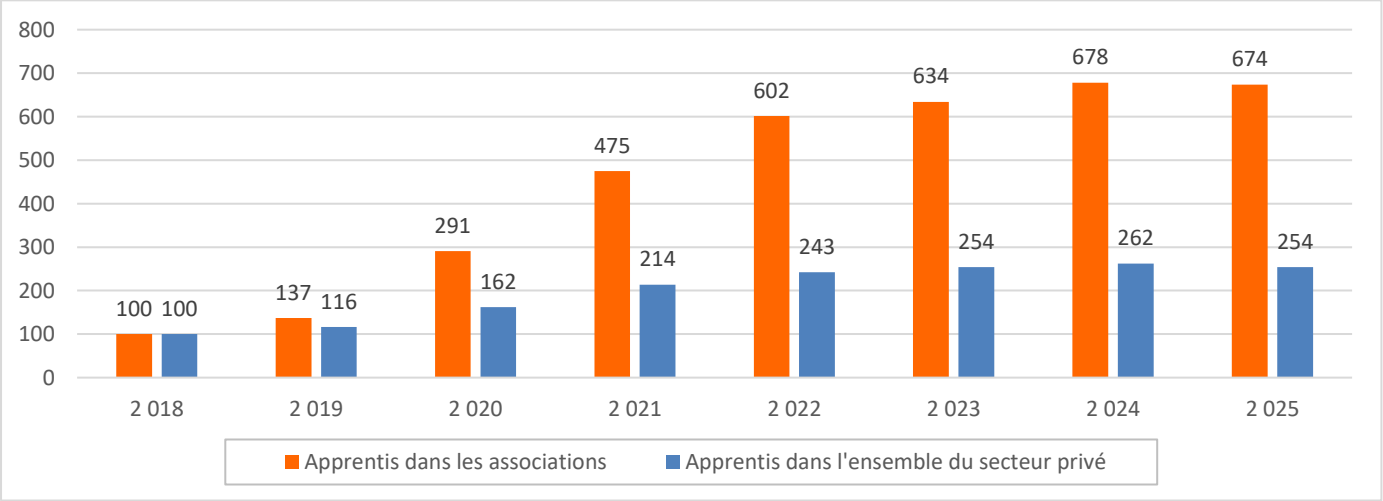


Sources : URSSAF Caisse nationale – DSN en fin d'année. Traitement R&S.

Parti de très bas, le secteur associatif s'est largement approprié la formation en alternance, réformée en 2018 puis fortement soutenue, à partir de 2020, par les aides à l'embauche d'apprentis. Leur nombre a ainsi plus que doublé entre 2020 et 2022, passant de 22 890 à 47 340. La progression s'est ensuite poursuivie à un rythme plus modéré en 2023 et en 2024, jusqu'à atteindre 53 330 apprentis. L'année 2025 marque un léger repli de 0,6 %, dans un contexte de réaménagement et de réduction des aides à l'embauche d'apprentis. Leur nombre demeure néanmoins proche de son plus haut niveau.

Cette évolution prend toute sa mesure lorsqu'elle est rapprochée de celle observée dans l'ensemble du secteur privé, en base 100 en 2018.

Graphique 5 – Nombre d'apprentis, en base 100 en 2018[19]



Sources : URSSAF Caisse nationale – DSN en fin d'année. Traitement R&S.

L'apprentissage a progressé dans l'ensemble du secteur privé, mais dans des proportions nettement plus importantes dans les associations. En 2025, leur indice atteint 674, contre 254 pour l'ensemble du privé. Le léger recul observé est par ailleurs moins marqué dans les associations que dans l'ensemble du secteur privé : respectivement -0,6% et -3,1%.

[19] Pointage réalisé au mois de décembre de chaque année.

Cette progression témoigne de la forte mobilisation des employeurs associatifs en faveur de l'apprentissage. Elle a permis à de nombreux jeunes d'acquérir une première expérience professionnelle et de découvrir le secteur associatif, avec la possibilité, pour certains, d'y poursuivre leur parcours. La stabilisation récente invite à suivre attentivement les conséquences de l'évolution choisie des dispositifs d'aide.

Au-delà de cette évolution d'ensemble, la place de l'apprentissage varie fortement selon les domaines d'intervention des associations. La comparaison entre 2023 et 2025 permet d'observer la manière dont les apprentis se répartissent entre les principaux secteurs d'activité et de repérer les évolutions les plus marquantes.

Tableau 9 - Répartition des apprentis par secteur d'activités en 2023 et 2025 (en %)

Secteurs d'activité	2023	2025
Activités sportives	28%	28%
Action sociale sans hébergement	14%	13%
Hébergement médico-social	14%	12%
Enseignement	11%	11%
Organisations associatives NCA (1)	15%	11%
Activités liées à l'emploi	3%	**8%**
Activités humaines pour la santé	4%	**6%**
Activités récréatives et de loisirs	2%	2%
Activités culturelles	3%	2%
Autres activités du régime général (2)	6%	7%
Total	**100%**	**100%**

Sources : URSSAF Caisse nationale – DSN en fin d'année. Traitement R&S. (1) Établissements associatifs « non classés ailleurs ». (2) Établissements associatifs dont l'activité est référencée dans la nomenclature d'activités françaises, regroupés ici, compte tenu de leurs faibles effectifs dans les associations (hébergement, activités des organisations patronales, syndicales, professionnelles, politiques, religieuses...).

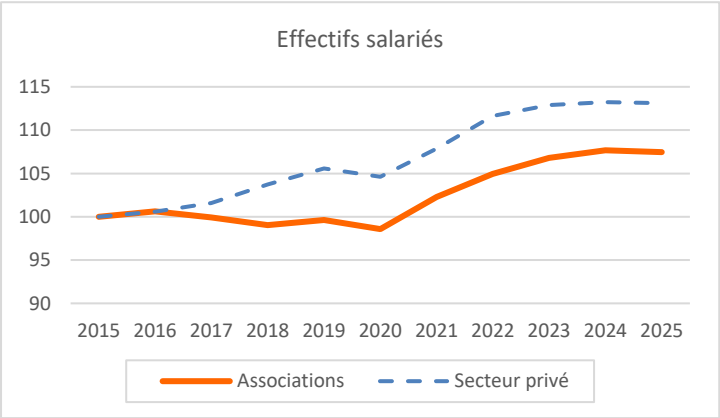
La répartition des apprentis selon les secteurs d'activité demeure globalement stable entre 2023 et 2025. Les activités sportives conservent une place prépondérante, avec 28% des contrats, devant l'action sociale sans hébergement (13%), l'hébergement médico-social (12%) et l'enseignement (11%).

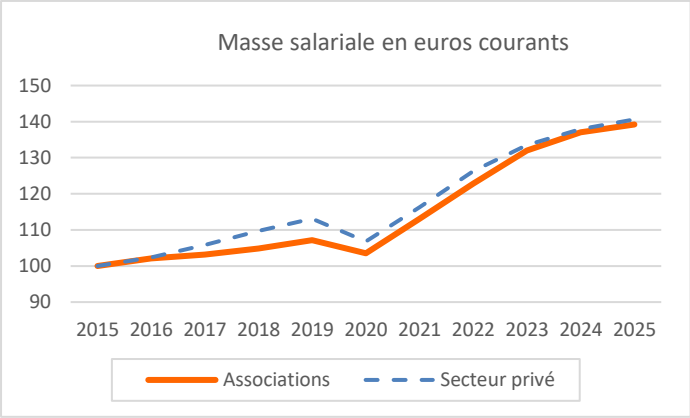
Quelques évolutions sont toutefois marquées. La part des activités liées à l'emploi progresse fortement, de 3% à 8%, et celle concernant la santé passe de 4% à 6%. À l'inverse, l'hébergement médico-social recule de 14% à 12%.

4 – Évolutions comparées

La comparaison avec l'ensemble du secteur privé met en évidence des trajectoires différentes pour les effectifs, et plus proches pour la masse salariale.

Graphiques 5 et 6 – Évolution comparée des effectifs salariés et de la masse salariale (en base 100 en 2015)





Sources : URSSAF Caisse nationale et MSA. Traitement R&S.

Avant la crise sanitaire, les effectifs associatifs évoluent peu, tandis que ceux de l'ensemble du secteur privé progressent plus nettement. Après le recul de 2020, l'emploi associatif connaît un rebond plus marqué. Les évolutions

de la masse salariale apparaissent, en revanche, beaucoup plus proches sur l'ensemble de la période. Dans l'ensemble privé et dans le secteur associatif, elle progresse nettement plus rapidement que les effectifs, notamment sous l'effet des revalorisations salariales et de l'inflation.

III - Focus sur les évolutions 2024-2025

Dans le contexte actuel particulièrement incertain, le repli observé en 2025 justifie de porter une grande attention aux évolutions intervenues entre 2024 et 2025, afin de mieux en cerner les principaux points de fragilité.

Préalable méthodologique : distinguer bilan annuel et évolution trimestrielle

L'évolution de l'emploi associatif entre 2024 et 2025 peut être observée selon deux approches distinctes, établies à partir des données de l'Urssaf :

- Le bilan annuel, présenté dans cette édition, repose sur une moyenne des effectifs dénombrés chaque mois. Il lisse les variations intervenues au cours de l'année et fait apparaître une diminution d'environ 4 000 salariés entre 2024 et 2025.

- L'approche trimestrielle permet de suivre les évolutions au cours de l'année. Celles-ci peuvent être analysées d'un trimestre au suivant ou en glissement annuel, c'est-à-dire en comparant un trimestre avec le même trimestre de l'année précédente.

- Ces deux indicateurs ne mesurent donc pas exactement la même chose : le premier compare les effectifs moyens de deux années complètes, tandis que le second permet d'observer les évolutions les plus récentes. Ils sont complémentaires : le bilan annuel mesure la tendance moyenne de l'emploi en 2025, tandis que l'approche trimestrielle permet d'en suivre le rythme et d'en repérer les éventuelles inflexions.

1 – Le bilan annuel 2024-2025

A – Les chiffres

Avant d'examiner ces évolutions plus en détail, ce premier tableau permet de situer le bilan annuel 2025 du secteur associatif au regard de l'ensemble du secteur privé.

Tableau 10 – Évolution 2024/2025

	Établissements employeurs	Effectifs salariés	Masse salariale
Ensemble associations	0,2%	-0,2%	1,6%
Ensemble du secteur privé	-0,2%	-0,1%	1,9%

Sources : URSSAF Caisse nationale et MSA. Traitement R&S.

En 2025, le nombre d'établissements associatifs employeurs progresse légèrement de 0,2%, alors qu'il recule dans l'ensemble du secteur privé dans la même proportion. Toutefois, cette évolution ne se traduit pas par une hausse de l'emploi : les effectifs salariés associatifs diminuent de 0,2%, soit un repli légèrement plus marqué que dans l'ensemble du privé (-0,1%). La masse salariale continue de progresser, mais à un rythme un peu inférieur dans les associations : +1,6%, contre +1,9% dans l'ensemble du secteur privé.

Ce bilan assez terne tranche avec quatre années favorables et encourage à examiner les évolutions selon la taille des établissements, les secteurs d'activité (dont l'éducation populaire) et les régions.

B - Selon la taille des établissements

Le tableau suivant met en évidence des évolutions contrastées selon la taille des établissements.

Tableau 11 – Évolution 2024/2025, selon la tranche d'effectifs salariés

	Moins de 3 salariés	De 3 à 5	De 6 à 9	De 10 à 19	De 20 à 49	De 50 à 99	100 et plus	Ensemble des associations
Établissements	0,1%	**0,9%**	-0,4%	**0,7%**	-0,4%	-0,2%	**0,4%**	0,2%
Effectifs salariés	-0,8%	**0,7%**	-0,5%	**0,6%**	-0,5%	-0,3%	-0,3%	-0,2%
Masse salariale	0,6%	**2,7%**	1,9%	**2,6%**	1,3%	1,8%	1,1%	1,6%

Sources : URSSAF Caisse nationale et MSA. Traitement R&S. Lecture : le nombre d'établissements de moins de trois salariés a progressé de 0,1% entre 2024 et 2025 pour une moyenne de 0,2% pour l'ensemble des associations employeuses ; leurs effectifs ont reculé de 0,8% pour - 0,2% en moyennes ; et leur masse salariale a augmenté de 0,6% pour 1,1% en moyenne.

Les tranches d'établissements employant de 3 à 5 salariés et de 10 à 19 salariés progressent à la fois en nombre, en effectifs et en masse salariale. À l'inverse, les effectifs diminuent dans toutes les autres tranches. Le repli est le plus marqué parmi les établissements de moins de trois salariés (-0,8%, contre -0,2% en moyenne), parallèlement à une augmentation plus mesurée de leur masse salariale (+0,6%, contre +1,6% pour l'ensemble).

Quant aux plus grands employeurs (100 salariés et plus), leur nombre continue d'augmenter (+0,4%), alors même que leurs effectifs se replient légèrement (-0,3%). Leur masse salariale progresse également moins fortement que dans l'ensemble des associations (+1,1%, contre +1,6%).

Ces évolutions doivent toutefois être interprétées avec prudence : elles comparent la répartition des établissements selon leur taille en 2024 et en 2025, sans suivre les mêmes associations d'une année sur l'autre. Les changements de tranche d'effectifs peuvent donc contribuer aux variations observées.

C - Selon les secteurs d'activités

L'analyse sectorielle permet d'identifier les principales contributions au repli observé en 2025 et les secteurs qui présentent les signes de fragilité les plus marqués.

Tableau 12 – Évolution 2024/2025, selon les secteurs d'activités

Secteurs d'activité (selon les libellés INSEE)	Établissements	Effectif salarié	Masse salariale
Enseignement	-0,6%	-1,1%	0,5%
Activités humaines pour la santé	1,6%	1,6%	3,7%
Hébergement médico-social	1,2%	0,9%	2,5%
Action sociale sans hébergement	0,9%	0,2%	1,9%
dont aide à domicile	-1,5%	-0,5%	0,3%
Activités sportives	0,2%	-1,6%	-5,0%
Activités liées à l'emploi	4,1%	-1,6%	1,7%
Activités récréatives et de loisirs	-2,1%	-1,3%	-0,1%
Activités culturelles	2,6%	-0,5%	0,4%
Hébergement	-0,6%	-1,4%	1,4%
Restauration	-2,5%	0,0%	3,2%
Voyages et activités connexes	-5,9%	-6,1%	-3,0%
Organisations patronales et consulaires	0,0%	1,2%	3,0%

Secteurs d'activité (selon les libellés INSEE)	Établissements	Effectif salarié	Masse salariale
Organisations professionnelles	3,8%	2,6%	5,1%
Organisations religieuses	-1,6%	0,2%	2,7%
Activités des syndicats de salariés	0,0%	-5,7%	-3,7%
Activités des organisations politiques	9,1%	-3,4%	-2,5%
Recherche-développement scientifique	-1,8%	-1,7%	-0,1%
Agriculture, élevage, chasse pêche	0,0%	-1,7%	1,5%
Organisations associatives NCA (1)	-1,8%	-1,4%	1,1%
Autres activités du régime général (2)	-1,0%	-1,9%	0,3%
Autres activités du régime agricole (2)	0,0%	-0,1%	1,8%
Ensemble associatif	**0,2%**	**-0,2%**	**1,6%**

Sources : URSSAF Caisse nationale et MSA. Traitement R&S. (1) Établissements associatifs « non classés ailleurs ». (2) Établissements associatifs dont l'activité est référencée dans la nomenclature d'activités françaises, regroupés ici, compte tenu de leurs faibles effectifs dans les associations (hébergement, restauration, activités des organisations patronales, syndicales, professionnelles, politiques, religieuses...).

Les activités sanitaires et sociales résistent globalement mieux que l'ensemble du secteur associatif. Les effectifs progressent dans la santé (+1,6%), l'hébergement médico-social (+0,9%) et, plus légèrement, dans l'action sociale sans hébergement (+0,2 %), impactée par l'aide à domicile qui enregistre une baisse du nombre d'établissements (-1,5%) et des effectifs salariés (-0,5%). Ce secteur est pourtant confronté à des besoins croissants.

À l'inverse, plusieurs secteurs affichent un recul de l'emploi. Il atteint 1,1% dans l'enseignement, et 1,6% dans le sport, après une année 2024 exceptionnelle marquée par l'organisation des Jeux olympiques et paralympiques en France. Les activités liées à l'emploi présentent également une évolution singulière : le nombre d'établissements augmente fortement (+4,1%), tandis que les effectifs diminuent de 1,6%. Les activités récréatives et de loisirs, l'hébergement, la recherche-développement scientifique participent également au repli.

Les organisations associatives non classées ailleurs (code 9499Z) participent elles aussi au repli, avec une baisse de 1,8% du nombre d'établissements et de 1,4% des effectifs salariés. Ces évolutions restent toutefois délicates à interpréter car ce code rassemble des activités diverses. Les travaux exploratoires menés par Recherches & Solidarités ont notamment permis d'y repérer de nombreuses associations d'éducation populaire, secteur qui ne dispose pas de catégorie propre dans la nomenclature d'activités française.

Cette limite invite à compléter l'approche par code d'activité avec une analyse fondée sur la convention collective ÉCLAT, dont relèvent la plupart des associations d'éducation populaire.

Un éclairage sur l'éducation populaire à partir de la convention collective ÉCLAT

La convention collective nationale ÉCLAT, qui couvre les métiers de « l'éducation, de la culture, des loisirs et de l'animation agissant pour l'utilité sociale et environnementale au service des territoires », offre un autre angle d'observation. Sans recouvrir l'ensemble de l'éducation populaire ni lui être exclusivement réservée, elle permet d'approcher les caractéristiques et les évolutions de l'emploi dans une grande partie de ce secteur.

Fin 2025, 140 540 contrats relèvent de cette convention collective, contre 143 980 en 2023, soit un recul de 2,4% en deux ans. Cette baisse est plus marquée parmi les hommes (-4,3%) que parmi les femmes (-1,4%), renforçant légèrement la féminisation de ces emplois. Les femmes représentent désormais 67% des contrats, une proportion toutefois légèrement inférieure à celle de l'ensemble du secteur associatif (69%).

Les personnes qui relèvent de la convention ECLAT présentent un profil plus jeune que dans l'ensemble associatif : 38% ont moins de 35 ans, contre 30% tous secteurs confondus. À l'inverse, 29% ont 50 ans ou plus, contre 34 %. Cette structure par âge évolue peu entre 2023 et 2025, même si certains métiers peuvent présenter des enjeux plus marqués de renouvellement (moniteurs et éducateurs sportifs et employés des services comptables ou financiers).

La répartition selon la nature des contrats évolue également : la part des CDI passe de 71% à 73%. Les contrats d'engagement éducatif et les CDI intermittents, qui représentent chacun 3 % de l'ensemble, demeurent des spécificités de la branche.

Ces résultats traduisent une certaine fragilité de l'emploi dans les associations relevant de cette convention collective : le nombre de contrats diminue et la structure de l'emploi évolue peu dans ses principales caractéristiques.

D – Disparités régionales

En complément utile pour les acteurs, les décideurs et les observateurs, le tableau suivant permet de voir comment se répartissent les effectifs salariés de l'ensemble des associations de chaque région, et de préciser comment ils ont évolué dans chacune d'elles, entre 2024 et 2025.

Tableau 13 – Effectifs salariés dans les associations, par région

Régions	Effectifs moyens sur l'année 2025	Évolution entre 2024 et 2025
Auvergne-Rhône-Alpes	243 720	-0,1%
Bourgogne-Franche-Comté	77 180	-0,3%
Bretagne	104 150	-0,4%
Centre-Val de Loire	65 040	0,2%
Corse	7 910	0,2%
Grand Est	157 720	-0,5%
Hauts-de-France	181 940	-0,1%
Île-de-France	332 640	-0,9%
Normandie	88 230	-0,5%
Nouvelle-Aquitaine	172 020	-0,2%
Occitanie	179 530	0,3%
Provence-Alpes-Côte d'Azur	142 720	**0,6%**
Pays de la Loire	124 220	0,2%
Guadeloupe	10 030	0,1%
Martinique	11 190	**2,0%**
Guyane	5 340	-1,1%
La Réunion	22 130	-0,4%
Ensemble France	**1 925 710**	**-0,2%**

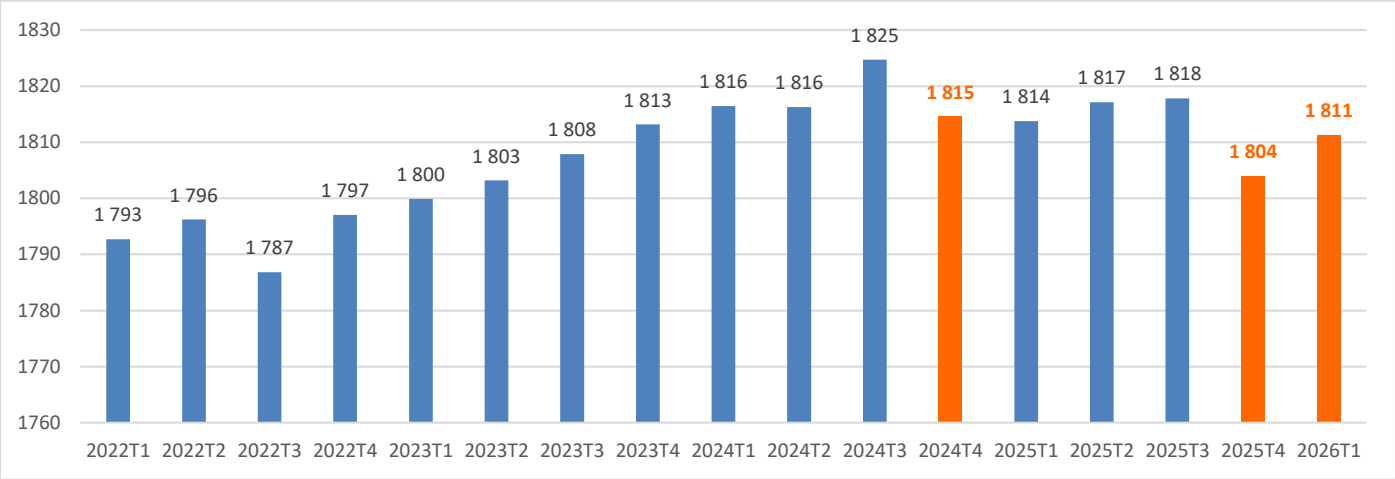
Sources : URSSAF Caisse nationale et MSA. Traitement R&S.

Deux régions se distingue de la tendance nationale (-0,2%), avec une progression significative de leurs effectifs associatifs : Provence-Alpes-Côte d'Azur (0,6%) et la Martinique (2%). Inversement, quatre régions enregistrent un repli plus important qu'au plan national : Grand-Est et Normandie (-5%), Ile-de-France (-0,9%) et la Guyane (-1,1%).

2 – L'approche trimestrielle

Comme indiqué plus haut, cette approche trimestrielle permet de suivre les tendances les plus récentes, entre deux trimestres à un an d'intervalle. La période la plus récente, au moment de la publication, court jusqu'au 1er trimestre 2026. Ce graphique montre les niveaux d'emploi, trimestre après trimestre.

Graphique 7 – Évolution trimestrielle des effectifs salariés dans les associations (en milliers)



Source : URSSAF Caisse nationale. Données mai 2026. Traitement R&S. Lecture : au 4ème trimestre 2025, les associations comptent environ 11 000 salariés de moins qu'au 4ème trimestre 2024. Au 1er trimestre 2026, les effectifs progressent d'environ 7 000 par rapport au trimestre précédent.

La comparaison entre les quatrièmes trimestres 2024 et 2025 fait apparaître un net recul de l'emploi associatif, avec environ 11 000 salariés de moins en un an. Ce résultat tient à un quatrième trimestre 2025 particulièrement défavorable, après trois premiers trimestres mieux orientés. La baisse de fin d'année pèse ainsi fortement sur le glissement annuel, sans refléter à elle seule la situation observée sur l'ensemble de l'année.

Une dégradation proche de celle-ci est mise en lumière dans la note de conjoncture d'ESS France consacrée au second semestre 2025[20]. Cette situation ne contredit pas le recul d'environ 4 000 salariés présenté dans le bilan annuel. Les deux chiffres reposent sur des modes de calcul différents : le premier compare les effectifs des quatrièmes trimestres 2024 et 2025 et rend compte de la situation en fin d'année ; le second compare les effectifs moyens de l'ensemble des deux années.

Le premier trimestre 2026 présente une évolution plus favorable. Cette amélioration récente demande à être confirmée au cours des prochains trimestres.

[20] Télécharger la note de conjoncture d'ESS France

Chapitre VI - Les associations au printemps 2026

Après les approches statistiques présentées dans les chapitres précédents, les résultats de l'enquête menée auprès des responsables associatifs apportent un éclairage complémentaire sur la situation vécue par les associations. Ils permettent de replacer les évolutions observées dans le contexte plus large des difficultés, des préoccupations et des perspectives exprimées sur le terrain.

Le léger repli de l'emploi associatif en 2025, après quatre années consécutives de progression, invite tout particulièrement à distinguer la situation des associations employeuses de celle des structures sans salarié. Cette double lecture permet de faire ressortir leurs préoccupations respectives et tout particulièrement les contraintes spécifiques auxquelles les employeurs sont aujourd'hui confrontés.

Précisions méthodologiques

Réalisée du 6 mai au 13 juin 2026 auprès de 1 795 responsables associatifs, cette nouvelle édition du baromètre de Recherches & Solidarités poursuit un suivi engagé en 2017, interrompu seulement pendant la crise sanitaire. Cette démarche de dialogue avec les responsables associatifs repose sur six questions récurrentes portant sur la situation générale, les finances, le bénévolat, les perspectives à court terme, les projets envisagés et les principales inquiétudes. Trois questions complémentaires ont été introduites en 2026, concernant les relations avec les financeurs, la capacité d'adaptation des associations au contexte actuel et les points forts des associations.

Les résultats font l'objet de traitements distincts pour les associations sans salarié et les associations employeuses. Les premières sont redressées selon leur budget et leur secteur d'activité, à partir des données du *Paysage associatif français*[21]. Les secondes le sont selon leurs effectifs salariés et leur secteur d'activité, à partir des données de l'Urssaf et de la MSA. Cette double approche permet de mieux cerner les spécificités des employeurs, dont les contraintes économiques et sociales les distinguent de plus en plus nettement des associations reposant uniquement sur le bénévolat. Des analyses selon le profil des associations (taille, secteurs d'activités, territoires d'intervention, ancienneté...) mettent en lumière des situations contrastées et des facteurs de fragilité.

I – Une situation nettement plus difficile pour les employeurs

À l'échelle de l'ensemble du secteur, le moral des responsables associatifs reste en demi-teinte, et tend à se dégrader. La situation générale est jugée bonne ou très bonne par 62% d'entre eux, contre 66% en 2024. L'appréciation de la situation financière se dégrade également : elle est positive pour 58% des répondants, contre 62% en 2022. Le bénévolat demeure le point le plus fragile, même si la proportion de responsables qui en sont satisfaits s'est un peu redressée depuis 2024 (43%) pour atteindre 46% en 2026.

Ces résultats d'ensemble masquent toutefois des différences importantes. Au printemps 2026, 69% des associations sans salarié jugent leur situation générale bonne ou très bonne, contre seulement 55% des employeurs. L'écart est encore plus marqué sur le plan financier : 70% des premières se déclarent satisfaites, contre 40% des secondes. Ainsi, six associations employeuses sur dix considèrent leur situation financière comme difficile ou très difficile, dont près d'une sur cinq la juge très difficile.

Tableau 1 – Proportion de responsables associatifs jugeant leur situation bonne ou très bonne au printemps 2026

	Associations sans salarié	Associations employeuses
Situation générale	69 %	55 %
Situation financière	70 %	40 %
Situation du bénévolat	49 %	49%

Sources : Enquête ORA - Opinion des Responsables Associatifs 2026 R&S.

La question du bénévolat rapproche davantage les deux groupes : environ la moitié des responsables, employeurs ou non, jugent la situation difficile ou très difficile. Les tensions sur les ressources bénévoles traversent donc l'ensemble

[21] *Le paysage associatif français*. Éditions Lefebvre Dalloz

du secteur. Elles se conjuguent cependant, chez les employeurs, avec la responsabilité des emplois et avec des équilibres économiques par conséquent plus contraints.

Les relations avec les financeurs illustrent cette moindre marge de manœuvre. Seuls 22% des employeurs estiment disposer de financements correspondant à leur projet associatif, contre 40% des associations sans salarié. Plus de la moitié des employeurs doivent adapter certaines actions ou revoir leurs priorités pour répondre aux attentes des financeurs. Pour 16% d'entre eux, il ne s'agit plus de simples ajustements : ils sont conduits à remettre en question leur projet associatif lui-même pour satisfaire aux conditions de financement. Autrement dit, ils doivent s'écarter, au moins en partie, des orientations qu'ils se sont fixées afin de préserver leurs possibilités de financement. Et pour 6%, la contrainte est telle qu'ils envisagent de renoncer à leur projet et de cesser leur activité.

Ces résultats traduisent un risque d'éloignement progressif du projet associatif : les arbitrages ne portent plus seulement sur les moyens mobilisés, mais aussi sur la nature et le périmètre des actions conduites, voire sur la poursuite même de l'activité.

II – Des perspectives plus incertaines après l'été

Les responsables associatifs anticipent une dégradation de leur situation au cours des prochains mois, mais l'inquiétude est particulièrement marquée parmi les employeurs. En témoigne cette présidente d'une association de 3 à 5 salariés, interrogée au printemps dernier « *Pour nous, ça va encore pour un an, mais aucune visibilité ensuite et risque de disparition* ».

Alors que 45 % des responsables employeurs jugent leur situation actuelle difficile ou très difficile au printemps, 58 % se montrent pessimistes pour la rentrée. Ce décalage de 13 points est deux fois plus important que celui qui est observé parmi les associations sans salarié.

Cette inquiétude s'est sensiblement renforcée en un an :

Tableau 2 – Moral des responsables associatifs employeurs

	2025	2026
Situation actuelle difficile ou très difficile	35%	**45%**
Situation, pour les mois à venir, estimée difficile ou très difficile	45%	**58%**
Réduction des activités envisagée	8 %	**12%**

Sources : Enquêtes ORA 2025 et 2026 R&S. Lecture : en 2025, 35% des responsables associatifs employeurs jugeaient leur situation générale difficile ou très difficile, ils sont 45% en 2026.

Les trois indicateurs se dégradent en un an, avec une hausse particulièrement marquée des difficultés actuelles et du pessimisme pour les mois à venir.

Pour autant, les réponses concernant les projets après l'été ne témoignent pas d'un repli généralisé. Les intentions de développement résistent : 47% des employeurs envisagent certainement ou peut-être de nouveaux projets après l'été, une proportion assez proche de celle des associations sans salarié (51%). La réduction des activités reste néanmoins plus souvent envisagée par les employeurs : ils sont 12 % dans ce cas en 2026, contre 8 % en 2025 et seulement 5 % parmi les associations sans salarié.

Interrogées plus largement sur les mesures qu'elles pourraient être amenées à prendre, plus de la moitié des associations employeuses pensent encore pouvoir s'adapter, le plus souvent (43%) en ajustant leur fonctionnement ou leurs actions. Elles sont toutefois nombreuses à anticiper des mesures de repli : 31 % pensent devoir réduire certaines actions ou renoncer à des projets[22], 11 % revoir leur projet associatif en profondeur et 4 % cesser leur activité.

[22] À partir de ce pourcentage moyen de 31% parmi les employeurs, une corrélation s'observe en fonction de la taille de l'association, depuis 28% dans les associations d'un ou deux salariés, jusqu'à 40% dans celles de plus de 20 salariés.

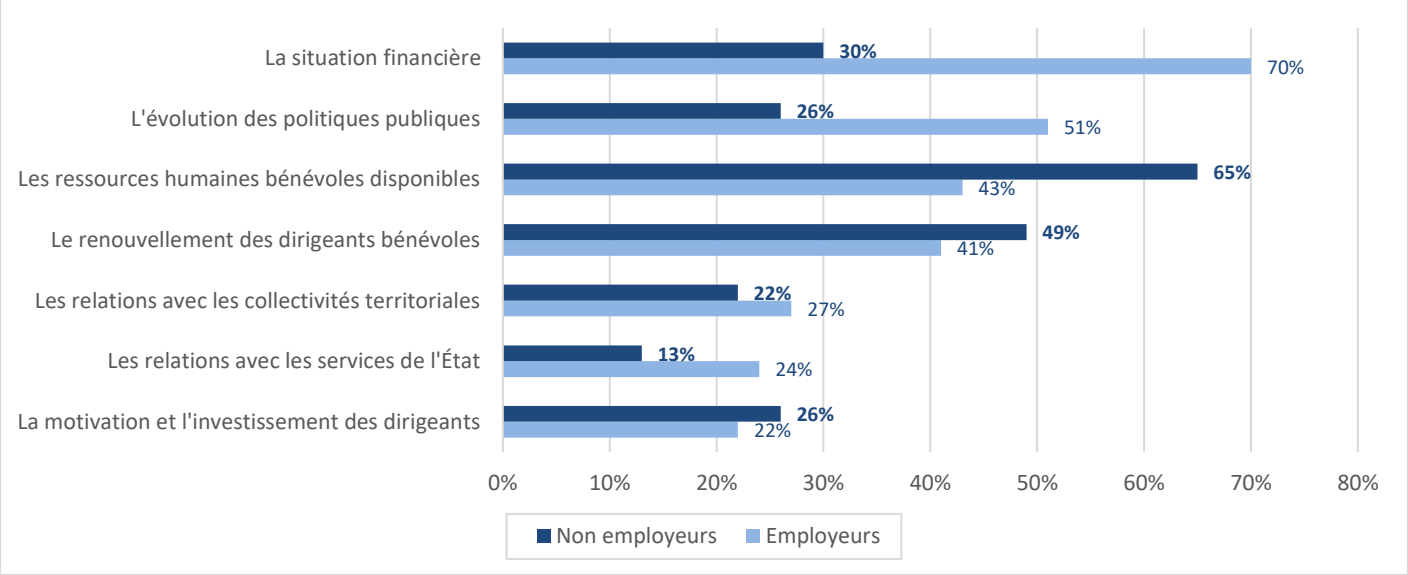
Comme le souligne une salariée d'une association d'éducation populaire : *« Le risque principal est un arrêt progressif des actions. On parle dans la presse ou autre des associations en grandes difficultés, mais on ne parle pas, et donc on ne soutient pas, les structures qui font des choix de gestion avant de se retrouver en grandes difficultés. Elles réduisent ou arrêtent par étapes, et ce n'est pas visible. L'action s'étiole, le territoire s'assèche, ralentit, se renferme progressivement ».*

Ces ajustements peuvent en effet rester peu visibles dans les statistiques comme dans l'espace public. Ils prennent la forme d'un non-remplacement, d'une réduction du temps de travail, d'un renoncement à recruter ou de l'abandon progressif de certaines actions. Ce témoignage fait aussi directement écho aux évolutions de l'emploi présentées dans le chapitre précédent : le repli observé en 2025 ne rend compte que d'une partie des ajustements déjà engagés ou envisagés.

III – Des préoccupations économiques et institutionnelles au premier plan

La hiérarchie des inquiétudes confirme la spécificité des associations employeuses. Leur première préoccupation est de très loin la situation financière, citée par 70% des responsables, contre 30% des associations sans salarié. Vient ensuite l'évolution des politiques publiques, mentionnée par 51% des employeurs, soit deux fois plus souvent que par les non-employeurs.

Graphique 1 – Principaux sujets d'inquiétude des responsables associatifs en 2025
Plusieurs réponses possibles, dans l'ordre décroissant des inquiétudes des employeurs



Sources : Enquêtes ORA 2026 R&S.

Les associations sans salarié sont d'abord préoccupées par leurs ressources internes : 65% citent la disponibilité des bénévoles et 49% le renouvellement des dirigeants[23]. Chez les employeurs, les inquiétudes se concentrent davantage sur leur environnement économique et institutionnel, sur lequel ils disposent de peu de prise : niveau et pérennité des financements, évolution des politiques publiques, relations avec les collectivités et les services de l'État.

Cette distinction ne signifie pas que les employeurs échappent aux difficultés liées au bénévolat : 43% s'inquiètent des ressources bénévoles disponibles, 41% du renouvellement des dirigeants et 26% de leur motivation et de leur investissement. Ils doivent donc souvent faire face simultanément à la fragilité financière, aux responsabilités liées à l'emploi et aux transformations de l'engagement bénévole.

[23] En 2024 et 2025, le Mouvement associatif de Bourgogne Franche Comté a mené, en partenariat avec Recherches & Solidarités et la Chambre Régionale de l'Économie Sociale et Solidaire, une recherche participative sur l'engagement et le renouvellement des dirigeants associatifs. L'exploitation des résultats a permis d'identifier six profils de dirigeants bénévoles, révélateurs de situations contrastées. Les enseignements dépassent largement le cadre régional. Ils montrent notamment que les difficultés ne se réduisent pas à la taille ou au secteur des associations : elles tiennent à des dynamiques de gouvernance, à la clarté des rôles et à la qualité de l'accompagnement des dirigeants. Résultats et infographies à télécharger

IV – Près d'un employeur sur quatre cumule les difficultés

Le croisement des réponses relatives à la situation générale, aux finances et au bénévolat permet de repérer les associations confrontées simultanément à des difficultés sur ces trois plans. Elles représentent 19% de l'ensemble du secteur, mais 23% des employeurs, contre 15% des associations sans salarié.

En un an, cette proportion a progressé de cinq points chez les employeurs, passant de 18% à 23%, soit environ 6 000 associations supplémentaires. Elle n'a augmenté que d'un point parmi les associations sans salarié.

La taille constitue ici aussi un facteur supplémentaire de fragilité. La proportion atteint 29% parmi les associations de 20 à 49 salariés et 31% parmi celles qui en emploient 50 ou plus. Ces résultats convergent avec l'analyse selon le budget : au-delà de 100 000 euros annuels, les difficultés générales et financières s'intensifient. Les plus grandes associations sont davantage exposées aux coûts salariaux, à la baisse ou à l'incertitude des financements et aux orientations des politiques publiques.

Les fragilités sont aussi plus fréquentes dans les territoires où les besoins sociaux sont pourtant les plus importants : 26% des associations intervenant dans les zones rurales fragiles et 24% de celles qui agissent dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville cumulent les trois difficultés, pour une moyenne de 19% de l'ensemble des associations.

V – Des atouts solides qui diffèrent selon la présence de salariés

Les difficultés rencontrées ne doivent pas occulter les ressources dont disposent les associations pour y faire face. Invités à désigner leurs trois principaux points forts, les responsables mettent en avant des atouts différents selon que leur association emploie ou non des salariés.

Tableau 3 – Les principaux points forts des associations en 2026

	Non employeurs	Employeurs
L'engagement et la fidélité des bénévoles	56%	36%
La cohésion de l'équipe dirigeante	52%	36%
Une situation financière globalement saine	47%	28%
Notre mode d'organisation et de fonctionnement	34%	21%
La pertinence du projet associatif pour répondre aux besoins de nos publics	43%	58%
L'ancrage de notre association sur son territoire	34%	51%
La notoriété de notre association	26%	33%
La qualité des relations avec les partenaires (publics ou privés)	18%	21%
La motivation de notre ou de nos salariés	-	52%

Source : Enquête ORA – Opinion des responsables associatifs 2026, R&S. Réponses à la question suivante : *Selon vous, quels sont les 3 principaux points forts de votre association ?*

Pour résister à la tempête et aux vents contraires, les associations sans salarié comptent avant tout sur *l'engagement et la fidélité des bénévoles* (56%) et *la cohésion de l'équipe dirigeante* (52%), suivis d'une *situation financière globalement saine* (47%).

Cette capacité à s'appuyer sur des forces internes, tout en anticipant une contraction des moyens, apparaît dans le témoignage de la présidente d'une association culturelle organisatrice d'un salon du livre jeunesse :

« Pour le moment, notre association fonctionne bien. Le salon que nous organisons bénéficie de son ancienneté, de son bon ancrage local et de son pilotage horizontal qui laisse la part belle à la créativité des bénévoles. Nous avons

conscience que les finances vont probablement être amenées à baisser. S'il le faut, nous diminuerons la jauge d'auteurs invités. Comme nous n'avons pas de salariés, nous ne sommes pas trop vulnérables. »

De leur côté les employeurs mettent d'abord en avant la pertinence de leur *projet associatif pour répondre aux besoins de leurs publics* (58%), puis la *motivation de leurs salariés* (52%) et leur *ancrage territorial* (51%). Ces résultats montrent que leurs difficultés ne tiennent pas à un manque de pertinence ou de mobilisation interne. Elles concernent davantage les conditions économiques et institutionnelles nécessaires pour maintenir leurs actions.

Le projet associatif apparaît même comme leur premier point fort, alors que les contraintes de financement peuvent les conduire, comme on l'a vu, à en revoir les priorités ou le périmètre.

VI – DES SIGNES DE FRAGILISATION À SUIVRE DE PRÈS

Malgré ces atouts reconnus par les dirigeants eux-mêmes, le baromètre signale une nette dégradation de la situation des employeurs. Leur moral recule, leurs perspectives s'assombrissent et leurs inquiétudes se concentrent sur des facteurs économiques et institutionnels qui conditionnent directement le maintien de leurs activités et de leurs emplois.

Le recul des effectifs enregistré en 2025 apparaît moins comme un phénomène isolé que comme l'un des signes d'une fragilisation plus profonde. Celle-ci peut se traduire par des suppressions d'emplois, mais aussi, de façon moins visible, par des recrutements différés, des postes non remplacés, une réduction des activités ou un renoncement à certains projets.

Le baromètre 2026 met donc en évidence la coexistence de points d'appui solides, notamment la mobilisation des équipes et la pertinence des projets, et de difficultés qui tendent à s'accentuer. L'évolution de ces indicateurs devra être suivie avec une attention particulière au cours des prochains mois.

Retrouver les résultats complets du moral des responsables associatifs au printemps 2026 :
Les associations au printemps 2026 : les associations s'adaptent mais les marges de manœuvre se réduisent

HEXOPÉE Créateurs de citoyenneté

Hexopée, organisation représentative des employeurs de l'éducation populaire

Hexopée agit dans les branches ECLAT (métiers de l'Éducation, de la Culture, des Loisirs et de l'Animation agissant pour l'utilité sociale et environnementale au service des Territoires. - anciennement animation), du sport, du tourisme social et familial (convention TSF) et de l'Habitat et du Logement Accompagné (convention HLA, ex-foyers et services pour jeunes travailleurs).

La mission d'Hexopée s'articule autour de 3 priorités : produire de la norme juridique et sociale dans le cadre du dialogue social avec les syndicats de salariés, représenter les intérêts du champ de l'Éducation populaire auprès des pouvoirs publics, notamment dans leur dimension économique et sociale, et préparer et accompagner les employeurs de l'Éducation populaire dans les grandes transitions de la société, notamment pour renforcer l'attractivité des métiers et soutenir ses évolutions.

Hexopée représente ses adhérents dans les instances du dialogue social, pour négocier les accords collectifs au sein des conventions collectives de ECLAT, du sport, du TSF et HLA avec les syndicats de salariés. Elle participe en tant que partenaire social à la gestion des organismes paritaires, à l'ensemble des instances de concertation et aux différentes consultations électorales professionnelles : prévoyance, retraite, OPCO (organisme collecteur de la formation professionnelle : Uniformation, AFDAS), prud'hommes… Elle défend également auprès des pouvoirs publics les positions, les besoins et les préoccupations du monde associatif et de l'Éducation Populaire.

Représentant les intérêts de l'Éducation populaire, Hexopée participe à de nombreuses instances -comités de filière de l'animation, du tourisme et de la petite enfance notamment-, soutien ses prises de positions à travers des enquêtes, et organise régulièrement des événements pour éclairer les décideurs publics sur les enjeux et objectifs de l'Éducation populaire. Hexopée est également partenaire du Synofdes, syndicat des employeurs de la convention collective de la formation professionnelle, et participe à l'Alliance des Employeurs du Sport et des Loisirs.

Hexopée regroupe et représente les structures d'intérêt général, à but de citoyenneté

Plus de 14 000 structures couvrant 100 000 salariés sont aujourd'hui adhérentes, et parmi elles, des associations, des fondations, des clubs, des fédérations ou encore des comités d'entreprise.

Ces structures s'organisent autour d'un ensemble de principes, qui les caractérisent, les distinguent et les unissent :

- Ce sont des entreprises de personnes et non de capitaux ;
- Creusets d'un nouveau contrat de société, elles défendent la primauté de leur objet social sur le capital et portent des expérimentations sociales ;
- Elles considèrent l'entreprise comme un espace d'expression de la citoyenneté à part entière, et placent le salarié, l'adhérent, l'usager, le pratiquant au cœur de l'action ;
- Elles assurent un partage équitable du pouvoir dans la gouvernance notamment grâce à un mode électif de leurs dirigeants, basé sur le principe « une personne, une voix » ;
- Elles portent l'égalité au centre de leurs ambitions.

Pourquoi adhérer à Hexopée :

- Agir pour des valeurs communes
- Contribuer à animer le dialogue social
- Bénéficier d'une équipe d'experts de vos métiers
- Intégrer un réseau d'employeurs
- Participer dans ses territoires à l'animation du réseau (délégués régionaux et référents territoriaux)

Les services :

- Un conseil juridique quotidien assuré par une équipe de juristes spécialisés en droit du travail qui répondent à vos questions, se déplacent pour des audits et assurent des suivis juridiques personnalisés ;
- Des informations permanentes actualisées sur la réglementation sociale, les conventions collectives, la paie, les charges sociales et fiscales, les lois et décrets, les obligations RH, la gestion des absences, les représentants du personnel et/ou la négociation d'entreprise, le choix du contrat de travail et les classifications ;
- Des ressources adaptées : des dossiers thématiques, des guides, des modèles, des Foires aux questions, des webinaires ;
- Des formations à destination des employeurs et dirigeants bénévoles grâce à notre organisme de formation l'ADOES ;
- Le Club RH pour les entreprises de plus de 50 ETP ;
- Des évènements pour échanger entre pairs dans un cadre convivial sur des sujets d'actualité de votre organisation professionnelle : colloques, Forum RH, Congrès, Tournée des régions.

Annexes

Annexe 1 : Définition des secteurs d'activités, au regard des inscriptions au Répertoire National des Associations

Culture	Culture, pratique d'activités artistiques, culturelles
Sports	Sports et activités de plein air ; chasse, pêche
Loisirs	Clubs de loisirs, relations, action socioculturelle
Social	Interventions sociales ; associations caritatives, humanitaires, aide au développement, développement du bénévolat ; services familiaux, services aux personnes âgées
Santé	Santé, services et établissements médico-sociaux
Enseignement	Éducation, formation
Économie	Représentation, promotion et défense d'intérêts économiques ; conduite d'activités économiques ; aide à l'emploi, développement local, promotion de solidarités économiques
Amicales - Entraide	Amicales, groupements affinitaires, groupements d'entraide (hors défense de droits fondamentaux)
Environnement	Environnement, cadre de vie
Autres	Information, communication ; activités politiques ; défense des droits fondamentaux, activités civiques ; activités religieuses, spirituelles ou philosophiques ; recherche ; armée, anciens combattants ; tourisme ; justice ; clubs, cercles de réflexion ; logement ; sécurité protection civile ; préservation du patrimoine ; divers.

Annexe 3 : Précisions méthodologiques sur l'emploi

Avertissement

L'introduction depuis mars 2015 de la Déclaration Sociale Nominative (DSN), qui se substitue notamment au bordereau récapitulatif de cotisations, modifie les informations déclaratives nécessaires au calcul des indicateurs statistiques. La mise en œuvre progressive du nouveau dispositif, ainsi que la refonte de la chaîne de traitement statistique des effectifs salariés associée, ont conduit à des révisions annuelles au cours de la phase de montée en charge.

Par ailleurs, des changements méthodologiques interviennent depuis le 1er trimestre 2017, notamment dans le cadre d'une harmonisation des concepts avec l'Insee et la Dares (nouvelle définition du champ du secteur privé, source et périmètre des effectifs intérimaires, méthodologie de désaisonnalisation des séries, etc.).

Cette harmonisation a conduit à intégrer les apprentis dans les effectifs salariés, à compter de l'année 2022. Une nouvelle série de données a été construite à cette occasion, comme à chaque ajustement méthodologique apporté par l'Urssaf.

Définitions

- Champ de l'étude

Le périmètre retenu dans cette édition est celui défini par ESS France. Il couvre les catégories juridiques suivantes de l'Insee : associations non déclarées (9210), associations déclarées (9220), associations déclarées reconnues d'utilité publique (9230), associations de droit local (9260), associations déclarées d'insertion par l'économique – AIE (9221), associations intermédiaires (9222) et groupements d'employeurs (9223). Les secteurs d'activités s'appuient sur la nomenclature d'activité française (NAF) révisée en 2008.

- Une unité de compte : l'établissement employeur

L'observation porte ici sur les établissements identifiés à partir de leur numéro SIRET, et non sur les entreprises. Ne sont pris en compte que les établissements ayant employé au moins un salarié au cours de l'année, autrement dit les établissements dont la masse salariale est strictement positive sur l'année examinée.

- Qu'il s'agisse du régime général ou du régime agricole, les effectifs salariés ne sont pas distingués selon qu'ils sont à temps partiel ou à temps complet, selon qu'ils sont à durée déterminée ou indéterminée. Chaque salarié compte pour un dans chacun des établissements employeurs, indépendamment de sa durée de travail. Ne sont pas comptés les salariés sans contrat (stagiaires par exemple), mais sont comptés les apprentis.

La définition du champ du secteur privé correspond à celle retenue dans le cadre du partenariat Urssaf-Insee-Dares, depuis la diffusion des chiffres du 1er trimestre 2017. Il exclut les établissements de catégorie juridique 71 (administration de l'État), 72 (collectivité territoriale) ou 73 (établissement public administratif) hors 7321 (association syndicale), 7322 (association foncière urbaine), 7323 (association foncière de remembrement) et 7381 (organisme consulaire), et les caisses nationales de Sécurité sociale. Il exclut également les établissements de la Caisse des dépôts et consignation.

- La masse salariale totale ou l'assiette déplafonnée désigne l'ensemble des rémunérations sur lesquelles repose le calcul des cotisations des assurances sociales, des accidents du travail et des allocations familiales, c'est-à-dire le salaire de base auquel s'ajoutent des compléments légaux, conventionnels ou attribués à l'initiative de l'employeur, sous forme de commissions, de primes, de rémunération des heures supplémentaires, de gratifications et d'avantages en nature. Les indemnités de rupture ne sont incluses dans l'assiette déplafonnée qu'à partir d'un seuil pouvant atteindre deux fois le plafond annuel de Sécurité sociale. L'assiette déplafonnée inclut notamment les rémunérations des apprentis et les assiettes de salariés bénéficiant d'exonérations. Elle se distingue de l'assiette « *Contribution Sociale Généralisée* » (CSG), plus large, qui comprend, en outre, des éléments de rémunération non soumis aux cotisations mais à la CSG et à la CRDS tels que l'intéressement et la participation.