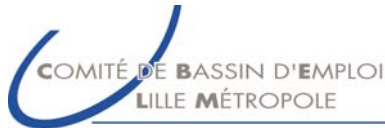


# Plus pour l'emploi

Le journal des CBE à destination des associations employeuses



n° 26 • Janvier-Février-Mars 2009

## Sommaire

- L'activité associative dans l'arrondissement de Lille
- Associations et Entreprises
- Zoom sur Quanta

## Le dossier

Le monde associatif et le monde de l'entreprise sont des univers qui, au mieux, jusqu'ici s'ignoraient, au pire, s'excluaient de tout consensus sur leur cohabitation possible.

Les raisons sont multiples, elles sont souvent historiques et sont devenues parfois idéologiques et culturelles, à force d'incompréhension dont chacun est peu ou prou responsable.

Pour le chef d'entreprise, le système associatif est consommateur de subventions publiques, privilégie l'extension sans limite de son budget de fonctionnement au nom de la création d'emplois, et « consomme » donc ainsi une partie des fruits du travail, des impôts et des charges qui pèsent sur l'entreprise, et plus généralement sur le système marchand.

Il nous appartient aujourd'hui de corriger ces clichés excessivement sombres d'une réalité qui évolue certes lentement, mais en fait inexorablement. Les deux systèmes ont leur place, mais leur place n'est pas la même car leur mode de financement suppose qu'ils ne se fassent pas concurrence.

Or il y a concurrence dès lors que l'une –l'association– assure une prestation marchande sans subir les contraintes et les servitudes de l'autre –l'entreprise–.

Il convient que l'offre de service de l'association apparaisse comme une novation, un nouvel objet économique jusqu'alors non identifié, qui réponde à un besoin auquel l'économie marchande ne peut répondre, dans les conditions normales de rentabilité qui contraignent son existence et sa pérennité.

Bref, il existe aujourd'hui de larges pans de partenariats que nous allons résolument explorer, pour que l'entreprise et l'association puissent ensemble collaborer, en toute clarté, et contribuer ainsi à la création de valeur ajoutée nouvelle qui demeure la condition essentielle de l'emploi.

Thierry LEPERS

Délégué général du MEDEF Lille Métropole  
Administrateur du Comité de Bassin  
d'Emploi Lille Métropole

## L'activité associative dans l'arrondissement de Lille

### Un poids économique important et des secteurs d'activité diversifiés

*Le Comité de Bassin d'Emploi Lille Métropole a réalisé une étude sur l'emploi salarié associatif dans l'arrondissement de Lille en 2007. Cette étude a été financée dans le cadre du Contrat d'Objectif Territorial 2008, avec le soutien du Conseil Régional Nord – Pas de Calais et de Lille Métropole Communauté Urbaine.*

### 11% des emplois salariés du secteur privé sont associatifs

L'associatif est une activité importante du secteur privé de la métropole lilloise.

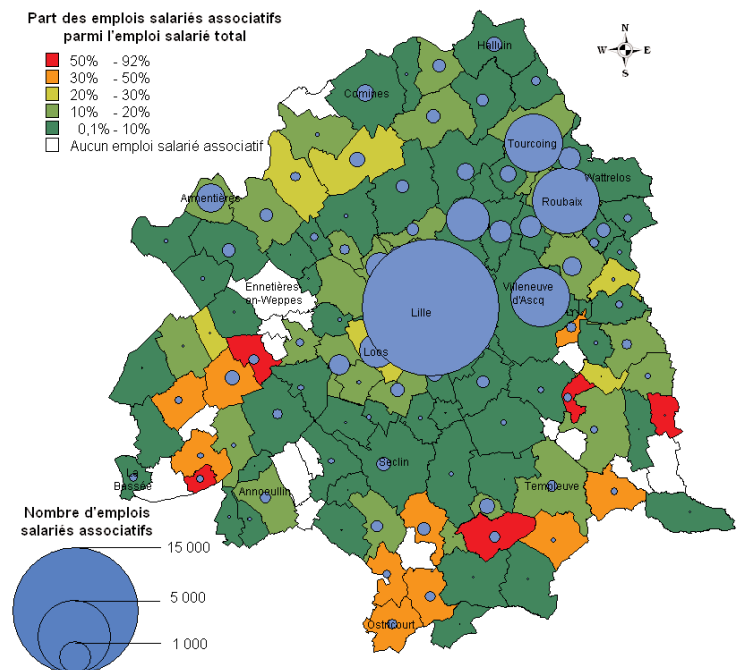
Elle représente 11% des emplois salariés et 10% des établissements de l'ensemble du secteur privé dans l'arrondissement de Lille.

Au 31 décembre 2007, l'arrondissement de Lille compte 42 862 emplois salariés associatifs répartis dans 2 665 associations employeuses.

### Une présence métropolitaine

Les 4 villes les plus peuplées de l'arrondissement de Lille (Lille-Hellemmes-Lomme, Roubaix, Villeneuve d'Ascq et Tourcoing regroupent 40% de la population de l'arrondissement) renforcent leur rôle de pôle urbain en concen-

### Répartition de l'emploi salarié associatif par commune dans l'arrondissement de Lille en 2007



Source : Pôle Emploi, 31/12/2007 (données provisoires)

trant 65% des emplois salariés associatifs et 56% des associations employeuses de l'arrondissement.

A l'inverse les communes situées en périphérie de l'arrondissement recensent

un nombre plus faible d'emplois salariés associatifs.

Seules 16 communes parmi les 124 communes qui composent l'arrondissement de Lille ne recensent aucune association employeuse.

**Un secteur en croissance**

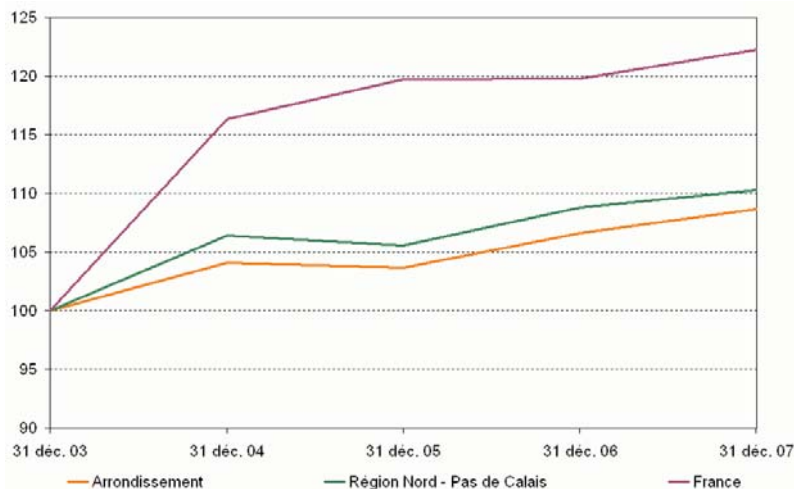
L'analyse des évolutions intervenues au cours des 5 dernières années montre que l'emploi salarié dans le secteur associatif poursuit sa croissance.

Par rapport à 2003, le secteur associatif compte 3 410 emplois salariés associatifs supplémentaires (soit +9%) et 83 associations employeuses de plus (soit +3%).

Cependant, la croissance de l'effectif salarié associatif est plus faible qu'en région (+10%) ou qu'en France (+22%).

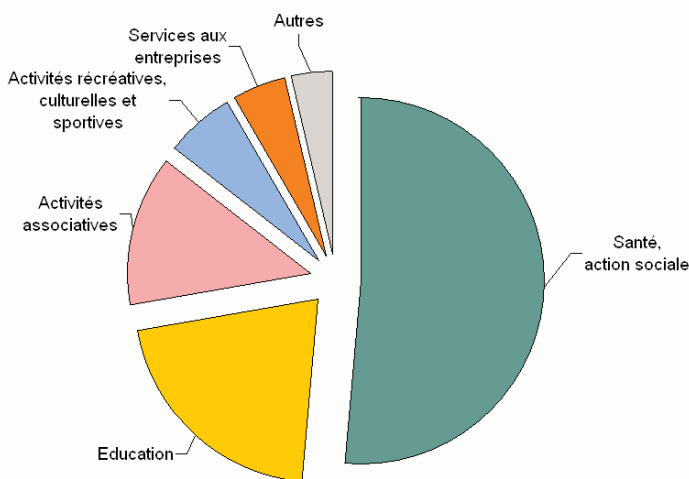
*En comparaison, l'emploi salarié du secteur privé a augmenté de 4% entre 2003 et 2007 dans l'arrondissement de Lille (-19% dans l'industrie, +14% dans la construction, -1% dans le commerce, +10% dans les services).*

**Evolution de l'emploi salarié associatif entre 2003 et 2007 (Base 100 en 2003)**



Source : Pôle Emploi, 31/12/2003 - 31/12/2007 (données provisoires)

**Répartition de l'emploi salarié associatif par secteur d'activités en 2007**



Source : Pôle Emploi, 31/12/2007 (données provisoires)

**Des activités principalement tertiaires**

L'activité tertiaire regroupe la quasi-totalité des emplois associatifs (99,7%). Ce sont ainsi 14% des emplois salariés privés du secteur tertiaire qui sont des emplois associatifs.

Les activités qui prédominent sont par ordre décroissant: "Santé et action sociale" (51% des emplois salariés associatifs), "Éducation" (21%), "Activités associatives" (13%) et "Activités récréatives, culturelles et sportives" (6%).

Entre 2003 et 2007, l'emploi salarié associatif a augmenté de 15% dans le secteur "Santé et action sociale", de 8% dans le secteur "Éducation" et de 15% dans les "Activités récréatives, culturelles et sportives"; il est resté stable dans les "Activités associatives" et a diminué de 7% dans les "Services aux entreprises".

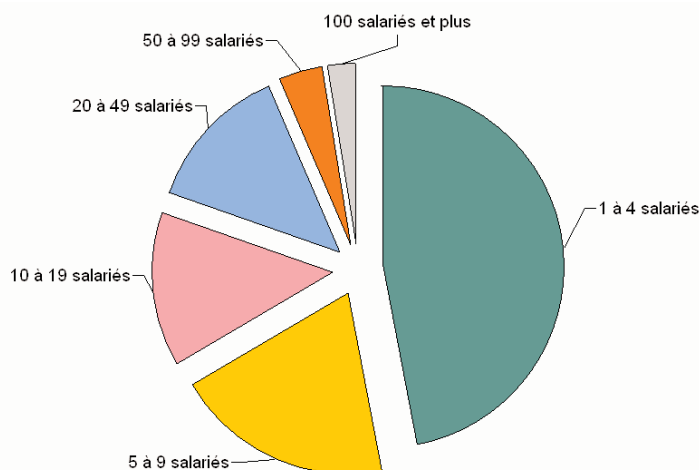
**16 salariés en moyenne par association**

Les associations de moins de 50 salariés rassemblent à elles seules 51% des emplois salariés et représentent 94% du nombre total d'associations employeuses de l'arrondissement de Lille.

Globalement, les associations employeuses restent majoritairement des structures de petite taille avec 47% d'associations employeuses ayant de 1 à 4 salariés.

14 associations emploient plus de 200 salariés ; elles concentrent 17% de l'emploi salarié associatif de l'arrondissement.

**Répartition des associations employeuses par taille en 2007**



Source : Pôle Emploi, 31/12/2007 (données provisoires)

**Contact : Aurélie THOREL**  
 Chargée d'études du CBE Lille Métropole  
 Retrouvez l'étude sur le site [www.cbelille.org](http://www.cbelille.org)

Et si on  
entreprenait  
une association  
Hein ?

C'est  
marrant, j'allais  
vous proposer  
l'inverse !



# Associations et Entreprises

## Une piste à explorer ?

Depuis quelques années, le CBE travaille avec le milieu associatif afin de développer des actions en lien avec ses préoccupations. La recherche de financements en fait partie ! A plusieurs reprises, le CBE a initié des accompagnements collectifs sur le thème du mécénat via le Dispositif Local d'accompagnement. Pour développer d'autres sources de financement moins ponctuelles, sans solliciter de nouveaux financements publics, l'association peut explorer une autre possibilité : la prestation de services. C'est sur cet axe que le CBE souhaite accompagner les associations.

## Quelle démarche adopter face à une entreprise ?

Approcher et initier un partenariat avec une entreprise demande une certaine préparation. Il s'agit ici pour l'association de s'interroger sur son offre de services, ses forces et faiblesses, la concurrence, le prix, la communication...

Au-delà de ce que vous proposez, l'association va devoir initier un travail de ciblage des besoins des entreprises et adapter sa prestation en fonction. Plusieurs prestations de services sont envisageables, on vous en présente quelques unes.

Nous évoquerons, dans un premier temps, la loi sur le handicap qui a permis pour le secteur adapté d'initier des partenariats avec l'entreprise. Nous aborderons ensuite le Plan de Déplacement en Entreprise, où certaines associations proposent de travailler avec elle afin d'améliorer ses déplacements et d'en réduire les coûts. Nous finirons enfin sur l'aspect des ressources humaines, où le secteur associatif pourrait offrir de nombreuses prestations.

## Sous-traiter avec le secteur protégé ou adapté

Depuis la loi du 10 juillet 1987, l'embauche de travailleurs handicapés à hauteur de 6% de l'effectif total est une obligation pour les entreprises du secteur privé de plus de 20 salariés. Cette loi, complétée par la loi du 11 février 2005, touche certains établissements (dans le commerce, le trans-

port ou le bâtiment) qui étaient exonérés. Les modifications visent en particulier les établissements qui n'auront aucun travailleur handicapé à l'horizon 2010, ni signé d'accord au 1er janvier 2006, ni sous-traité avec le secteur protégé. Le renforcement de la législation (pénalités multipliées par trois soit 1500 fois le smic horaire par personne manquante) peut permettre à certaines associations de se rapprocher des entreprises.

En effet, La loi a prévu une alternative pour que les entreprises puissent s'en exonérer en partie auprès du secteur adapté et protégé. Quelques partenariats sont aujourd'hui engagés avec les entreprises et le potentiel reste important. Selon l'AGEFIPH, moins de 20% des entreprises utilisent cette possibilité.

## Respect de l'environnement et économie

Proposer des alternatives à l'utilisation de la voiture individuelle pour le respect de l'environnement mais aussi pour des questions économiques, voilà ce que propose le Plan de Déplacement en Entreprise. La finalité d'un PDE est d'optimiser à travers un ensemble de mesures l'usage des modes de transports alternatifs comme les transports en commun, le covoiturage, les véhicules propres... cette démarche aborde de manière globale la problématique de tous les déplacements liés à une entreprise, avec pour objectif de mieux les organiser au quotidien.

Première visée de cette démarche la voiture, elle représente un poste de dépenses élevées pour l'entreprise (parking, entretien des véhicules, indemnités kilométriques...). Le PDE initie un travail de fonds sur les déplacements afin d'évaluer leurs coûts et de proposer des solutions alternatives pour les réduire. Quelques associations se sont lancées dans la mise en place du PDE auprès d'entreprises. Cette démarche permet également à l'entreprise de démontrer qu'elle est sensible à toutes ces questions, pouvant l'utiliser au passage pour améliorer son image tant à l'interne qu'à l'externe.

## Un enjeu pour l'entreprise : les Ressources Humaines

Certains dirigeants d'entreprises ont pris conscience de l'importance de la gestion des ressources humaines. L'efficacité, le rendement, l'attractivité et le développement des compétences deviennent des facteurs clés de réussite pour l'entreprise. Les associations ont la possibilité de proposer des actions innovantes et utiles à l'entreprise. On compte déjà plusieurs associations qui se sont lancées.

On retrouve, par exemple, dans le milieu théâtral des ateliers pour tenter de résoudre des conflits entre salariés, des stages de confiance en soi, de prise de parole en public... L'entreprise axe aussi ses efforts sur le bien-être de ses salariés, en proposant de nombreuses activités de détente, de sport, des sorties culturelles. Elle souhaite faciliter ainsi l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée de ses employés. Objectif premier pour l'entreprise ? Créer un environnement favorable pour fidéliser ses salariés et devenir une entreprise attractive pour en attirer des nouveaux.

## Un partenaire innovant

La méconnaissance réciproque de ces deux mondes reste un frein pour favoriser le rapprochement et permettre des partenariats. Pour séduire l'entreprise, le secteur associatif doit pouvoir innover tout en répondant à ses besoins. De son côté, l'entreprise a besoin de mieux connaître l'offre de services des associations. Pour favoriser ce rapprochement, le CBE souhaite mettre en place des actions. La première étape consiste à regrouper l'ensemble des offres de services du secteur associatif sur le territoire. Si vous avez une offre innovante, qui réponde à un besoin que vous avez identifié, n'hésitez pas à nous envoyer un descriptif par mail : [cbe@cbelille.org](mailto:cbe@cbelille.org) ou par courrier.

# Quanta : proposer d'abord des rencontres !

Villeneuve d'Ascq. Parc du Héron. Vue sur le Lac.

Quanta est une belle ferme aux activités culturelles et sociales. Issue de la fusion en 2001 de *Quanta faire*, un Centre d'Aide par le Travail (CAT), et Quanta une ancienne école de pratiques théâtrales, l'association marie habilement les activités. 22 travailleurs handicapés et 13 salariés encadrants se partagent entre l'estaminet, la salle de séminaire, le hangar salle de spectacles et les bureaux de l'association. Au fil des rencontres, l'offre de location d'espaces à destination des entreprises s'est peu à peu étoffée pour devenir une véritable référence de la métropole lilloise en 2009.

Retour sur un parcours et une offre hors du commun.

## Une activité spontanée

Avant 2006, Quanta et sa ferme sont approchées par des entrepreneurs séduits par le cadre pour l'organisation de séminaires. A l'époque, une salle sous les toits d'environ 19 places est disponible et l'estaminet vient compléter l'offre. Le petit restaurant fréquenté par les entreprises environnantes devient vite un tremplin pour l'activité de location de salles. Le bouche-à-oreille se met en

place et les dirigeants de Quanta décident de profiter de la mise aux normes de l'établissement pour créer une salle de séminaire. Ces travaux réalisés en 2006 marquent un tournant dans l'activité à destination des entreprises. Sans démarcher, l'association organise environ 2 séminaires avec repas par mois. Parallèlement à cela, Quanta développe son offre culturelle : goûters contés, concerts ateliers et spectacles de théâtre.

## Une envie de mieux répondre et d'échanger

Puis l'association connaît des difficultés financières qui l'obligent à davantage structurer et développer son activité. Fin 2008, l'offre de prestations aux entreprises est diversifiée : aux repas et buffets classiques s'ajoutent désormais cocktail dînatoire, brunch, apéritif et goûter pour l'estaminet ; ateliers artistiques, théâtre et batucada pour favoriser l'échange entre salariés et travailleurs. "En développant ces échanges avec l'extérieur, notre premier objectif est de pousser à la rencontre avec nos travailleurs handicapés. Ça participe à leur insertion et ça démystifie leur handicap", nous confie Anne Delmotte, chargée de communication depuis 2002 à Quanta.



## Une diversité d'offres pour une diversité d'entreprises

Même si l'organisation de séminaire avec repas demeure l'offre la plus fréquemment retenue, certaines entreprises partenaires ont fait le pari de prestations plus audacieuses : des stages pour leurs salariés dans l'estaminet, des journées découvertes en théâtre et batucada avec les travailleurs handicapés ou encore des apéros - théâtre avec les spectacles de la compagnie afin de favoriser les rencontres. Concernant les entreprises clientes chez Quanta, il est difficile d'en retenir un type: PME, grands groupes régionaux et nationaux remplissent les plannings de l'association et reviennent à plusieurs reprises, tant la satisfaction est grande !

## Comment ?

L'activité s'est mise en place de manière assez naturelle, mais pour la professionnaliser, l'association a déployé toute son énergie : les travaux d'abord, puis quelques coups de fil à d'autres prestataires et une exploitation du fichier d'entreprises constitué au cours du temps, pour démarcher. L'association se donne aujourd'hui pour objectif 2 locations d'espaces par semaine.

## Les atouts de Quanta

"Le site, son équipe et sa cuisine bien sûr !", s'exclame Anne Delmotte en fin d'entretien. A coup sûr on pourrait rajouter son originalité, sa bonne humeur et son humanité !

Contact : Catherine Bagein  
03 20 19 07 07  
[www.quanta.asso.fr](http://www.quanta.asso.fr)

## Dispositif Local d'Accompagnement (DLA)

Comme Quanta, faites-vous accompagner par un cabinet expert

**L'objectif du DLA?** aider les associations employeuses à consolider leurs activités et leurs emplois.

**Comment?** en faisant intervenir un cabinet expert auprès de l'association ou auprès d'un groupe d'associations

**Les thèmes de travail possibles?** stratégie de consolidation, recherche de solvabilisation, gestion financière, communication, gestion des ressources humaines...

**Qui contacter?**

- Comité de Bassin d'Emploi Lille Métropole au 03 59 30 67 30
- Si votre association se situe sur Lille-Hellemmes-Lomme :  
Maison de l'Emploi de Lille Lomme Hellemmes Armentières au 03 20 14 85 50

### Plus pour l'emploi

le journal du CBE à destination des associations employeuses

Directeur de publication : Bernard Charles

Rédaction: Marie-France Matet & Alexandre Poivre • Impression: l'Artésienne

Ce journal a pu être édité grâce au concours du  
Conseil Régional Nord - Pas de Calais  
Dépôt légal : Mars 2009.

Comité de Bassin d'Emploi Lille Métropole

MiE - Maison de l'Emploi  
150 rue de Fontenoy 59100 ROUBAIX  
Tél : 03.59.30.67.30

Mail : [cbe@cbelille.org](mailto:cbe@cbelille.org) - Site Web : [www.cbelille.org](http://www.cbelille.org)

Le Comité de Bassin d'Emploi Lille Métropole **accompagne les associations de l'arrondissement** (125 communes) **qui ont au moins un emploi :**

- Dispositif Local d'Accompagnement (DLA) : accompagnement des associations par des cabinets experts (mise en place d'outils de gestion, stratégie de développement, recherche de financements, organisation interne...)
- **Promotion du secteur associatif** auprès des élus, des entreprises...
- **Communication** sur les services des associations, édition du journal Plus pour l'emploi...