

Résultats de l'étude Professionnalisation des associations de l'île de la Réunion

Profession Sport et Loisirs - Comiti Lab

25 mars 2026

Bruno Lapeyronie
Directeur Comiti Lab
Enseignant-Chercheur

Introduction

Remarques sur le déroulé :

- questionnaire lancé en décembre 2026 et relancé en janvier/février 2026 sur Google Forms
- analyse à partir de l'extraction des résultats
- nécessité de « remise au format »

Plan :

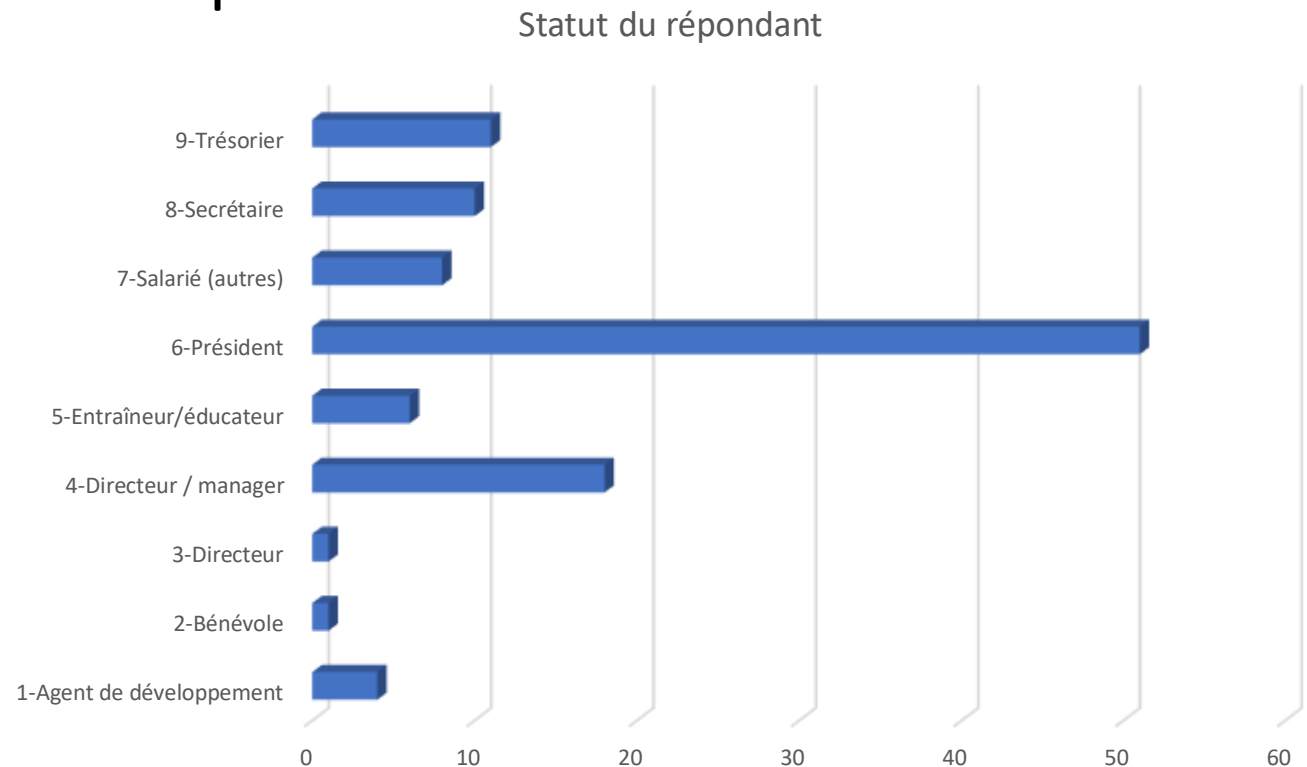
- 1- Tris à plat
- 2- Tris croisés et corrélations
- 3- Analyse factorielle
- 4- Interprétations



1- Résultats bruts (tris à plats)

Statut du répondant au questionnaire – 110 réponses

1-Agent de développement	4
2-Bénévole	1
3-Directeur	1
4-Directeur / manager	18
5-Entraîneur/éducateur	6
6-Président	51
7-Salarié (autres)	8
8-Secrétaire	10
9-Trésorier	11

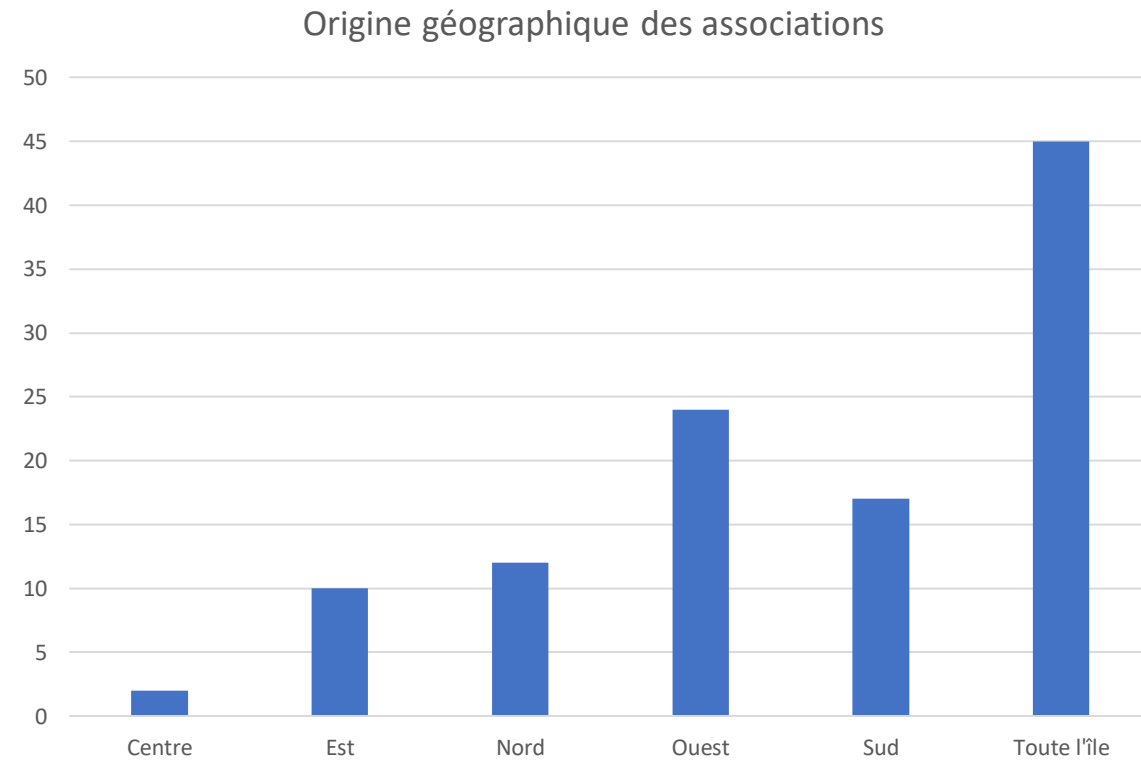


1- Résultats bruts (tris à plats)

Origine géographique des associations – 110 réponses

Origine géographique

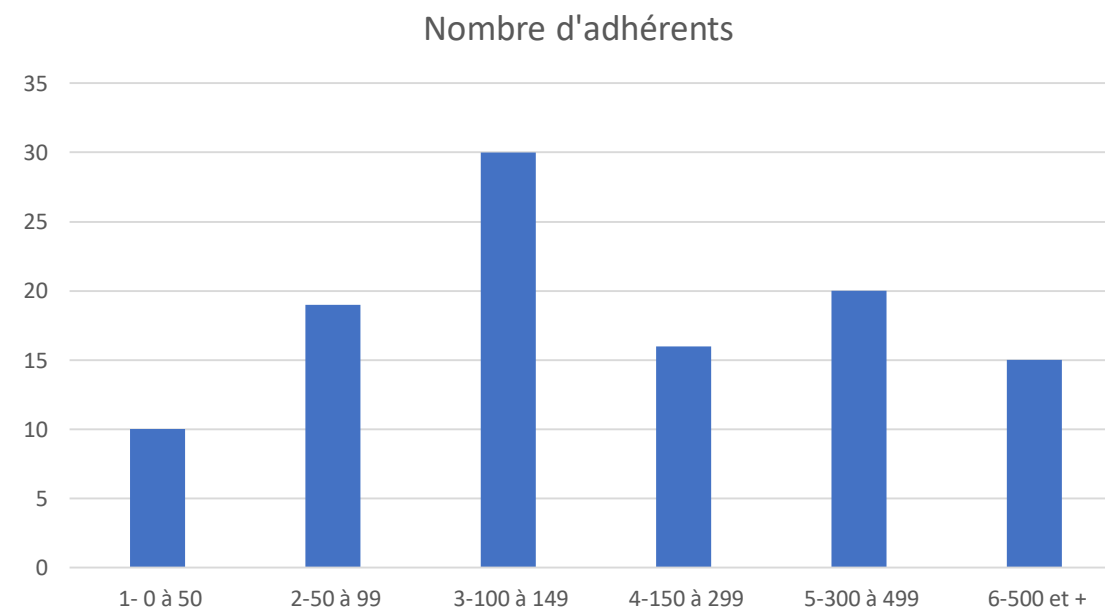
Centre	2
Est	10
Nord	12
Ouest	24
Sud	17
Toute l'île	45



1- Résultats bruts (tris à plats)

Taille des associations (en catégories d'adhérents) – 110 réponses

1- 0 à 50	10
2-50 à 99	19
3-100 à 149	30
4-150 à 299	16
5-300 à 499	20
6-500 et +	15



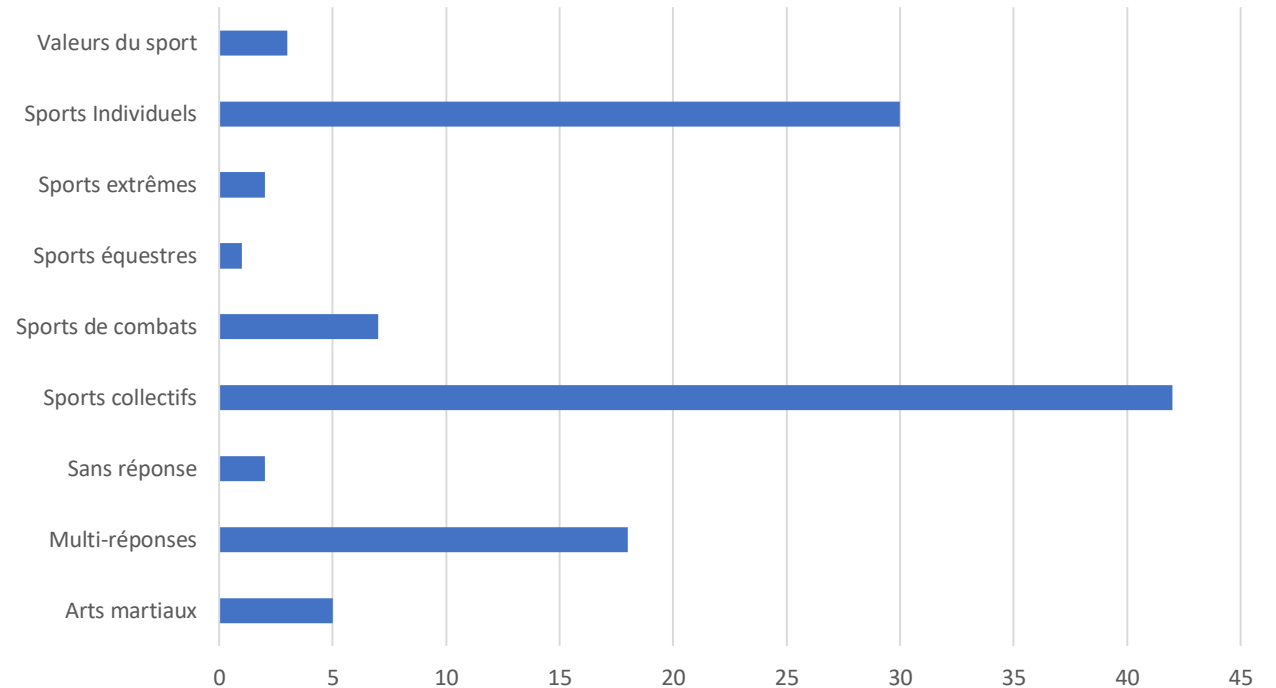
1- Résultats bruts (tris à plats)

Typologies des sports – 110 réponses

Typologie de sports

Arts martiaux	5
Multi-réponses	18
Sans réponse	2
Sports collectifs	42
Sports de combats	7
Sports équestres	1
Sports extrêmes	2
Sports Individuels	30
Valeurs du sport	3

Typologie de sports



1- Résultats bruts (tris à plats)

Appartenance au dispositif « Club sportif engagé » – 110 réponses

1-Non	77
2-Oui	33

Appartenance aux "clubs sportifs engagés"

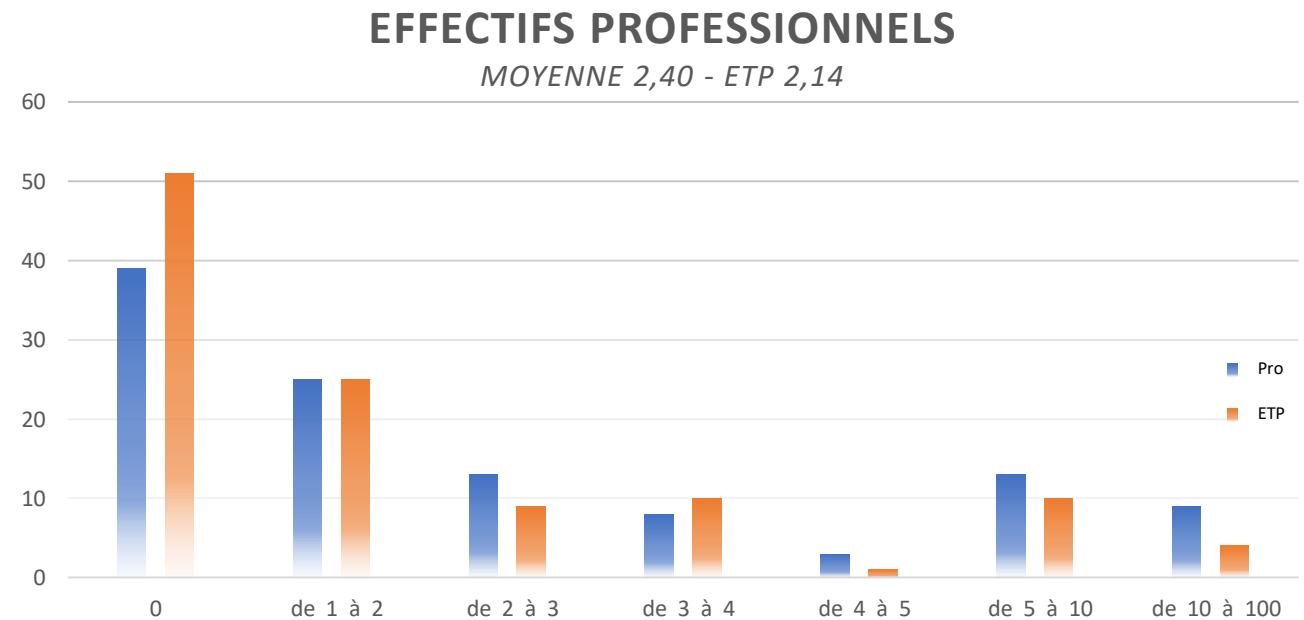


■ 1-Non ■ 2-Oui

1- Résultats bruts (tris à plats)

Nombre de professionnels & ETP par association – 110 réponses

Effectifs	Professionnels	ETP
0	39	51
de 1 à 2	25	25
de 2 à 3	13	9
de 3 à 4	8	10
de 4 à 5	3	1
de 5 à 10	13	10
de 10 à 100	9	4
Moyenne	2,4	2,1

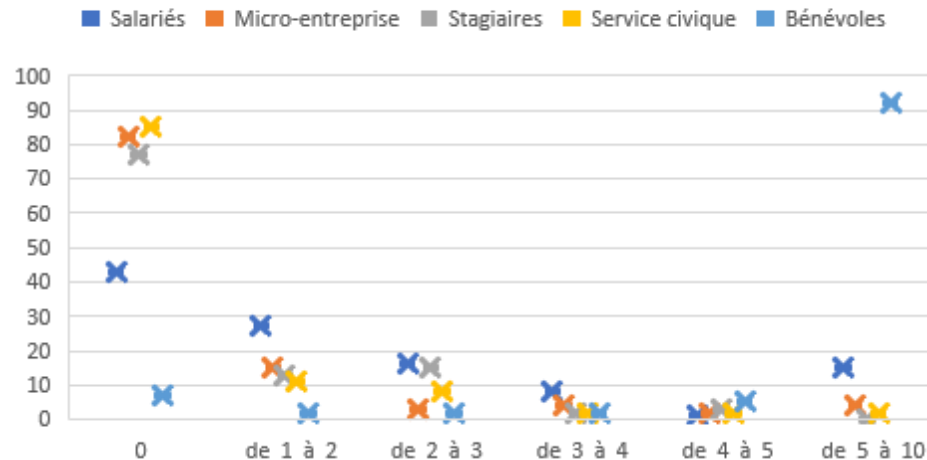


1- Résultats bruts (tris à plats)

Qualité des professionnels (par catégories) – 110 réponses

	Salariés	Micro- entreprise	Stagiaires	Service civique	Bénévoles
0	43	82	77	85	7
de 1 à 2	27	15	13	11	2
de 2 à 3	16	3	15	8	2
de 3 à 4	8	4	2	2	2
de 4 à 5	1	2	3	2	5
de 5 à 10	15	4	0	2	92
de 10 à 100	0	0	0	0	0

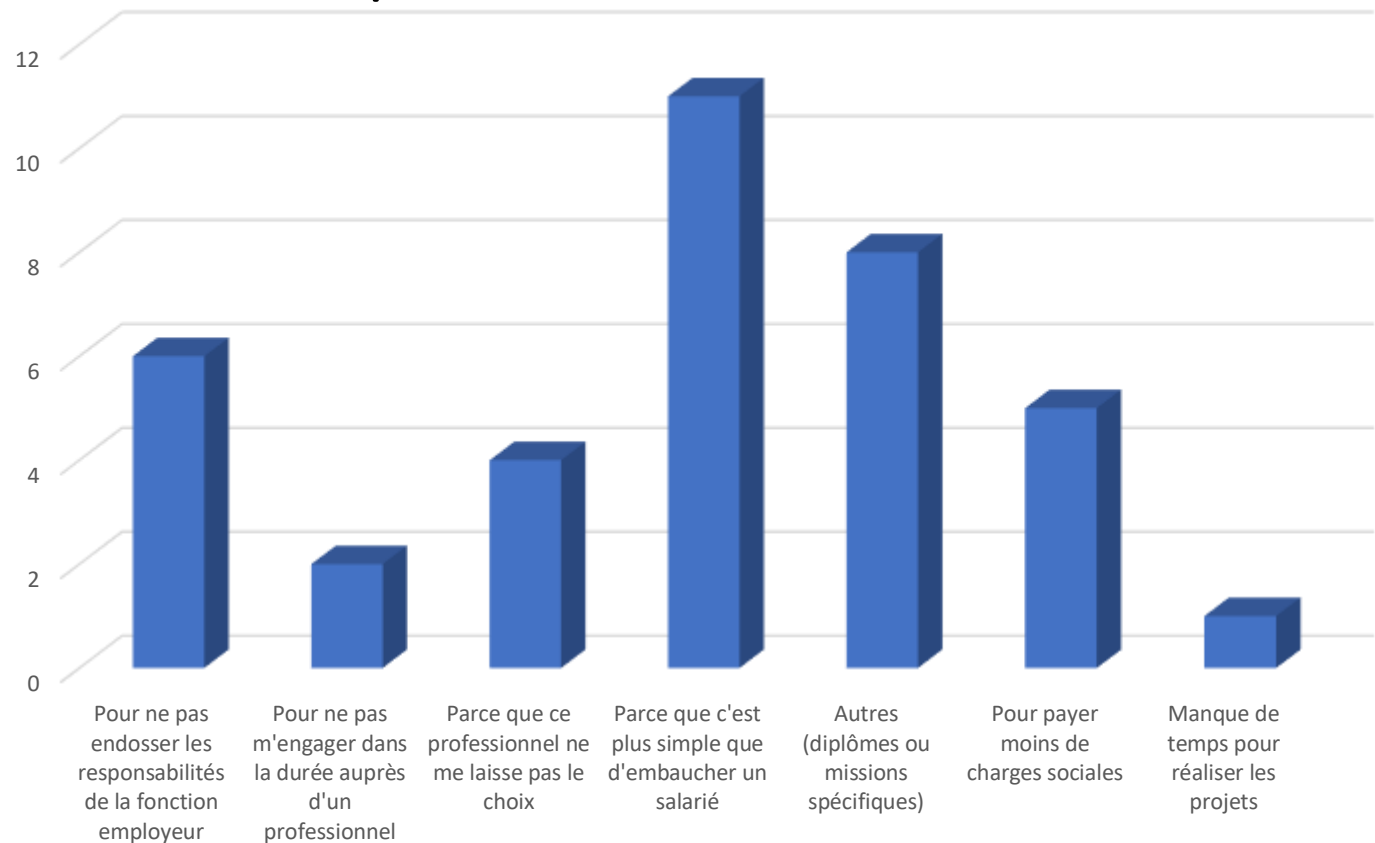
Qualités des personnes participant à la vie du club



1- Résultats bruts (tris à plats)

Motivation de recourir aux indépendants – 110 réponses

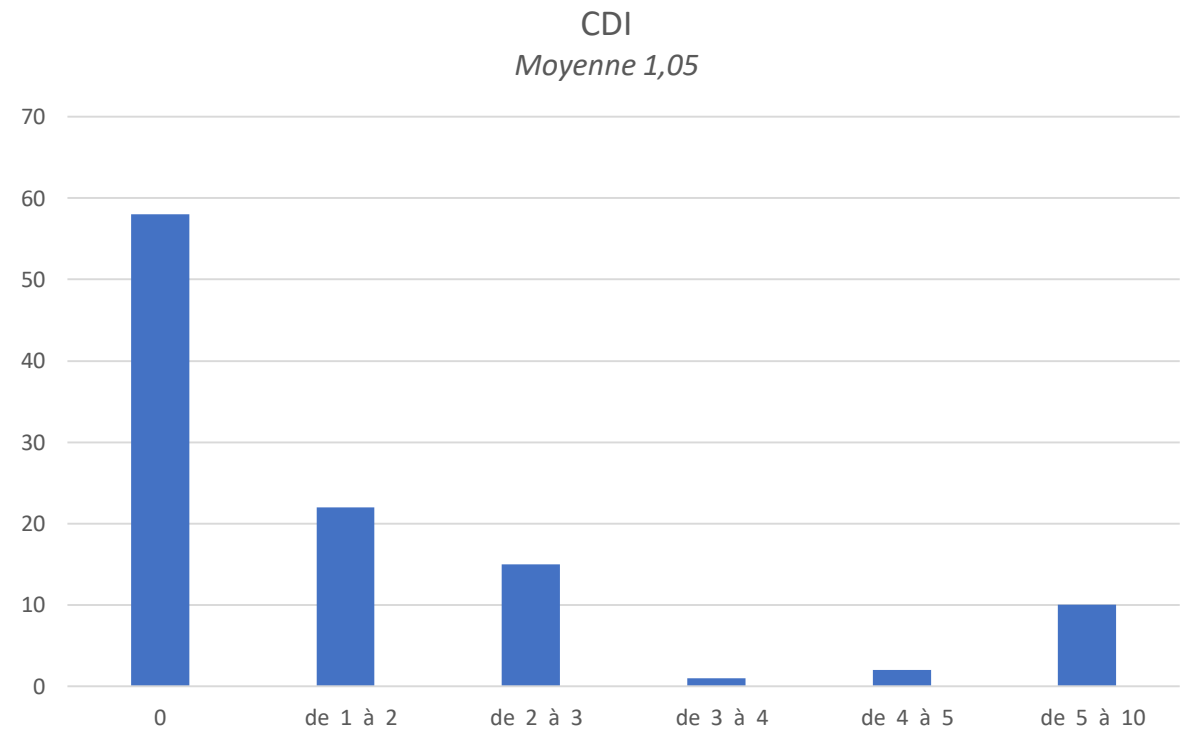
Appel à un indépendant	
Pour ne pas endosser les responsabilités de la fonction employeur	6
Pour ne pas m'engager dans la durée auprès d'un professionnel	2
Parce que ce professionnel ne me laisse pas le choix	4
Parce que c'est plus simple que d'embaucher un salarié	11
Autres (diplômes ou missions spécifiques)	8
Pour payer moins de charges sociales	5
Manque de temps pour réaliser les projets	1



1- Résultats bruts (tris à plats)

Nombre de CDI par association – 110 réponses

	CDI
0	58
de 1 à 2	22
de 2 à 3	15
de 3 à 4	1
de 4 à 5	2
de 5 à 10	10

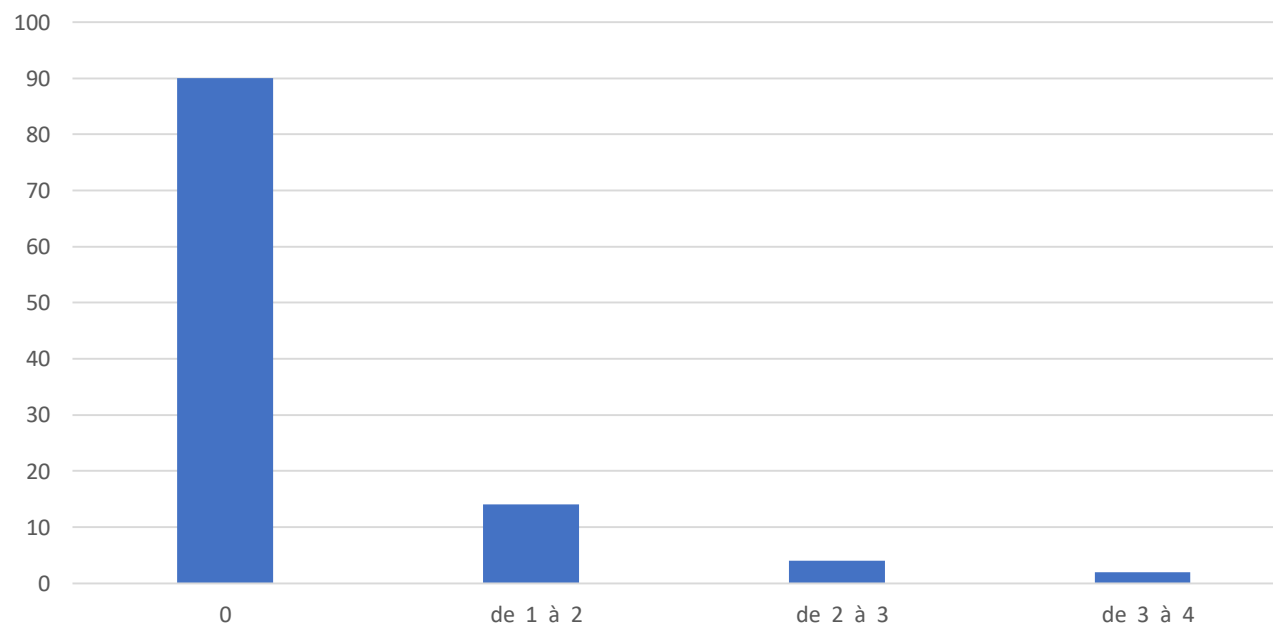


1- Résultats bruts (tris à plats)

Nombre de Contrat d'apprentissage par association – 110 réponses

Contrat apprentissage
Moyenne 0,25

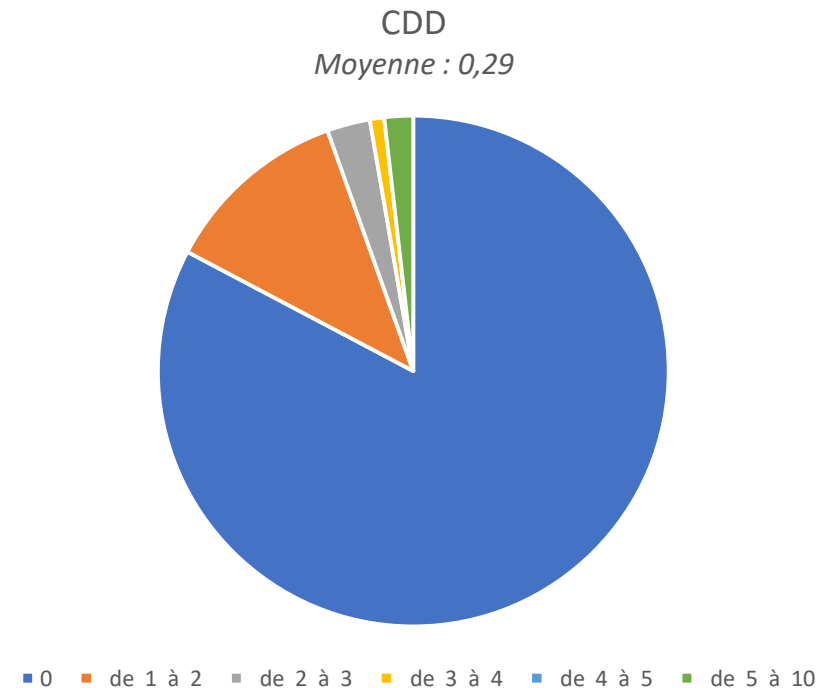
	Contrat apprentissage
0	90
de 1 à 2	14
de 2 à 3	4
de 3 à 4	2



1- Résultats bruts (tris à plats)

Nombre de CDD par association – 110 réponses

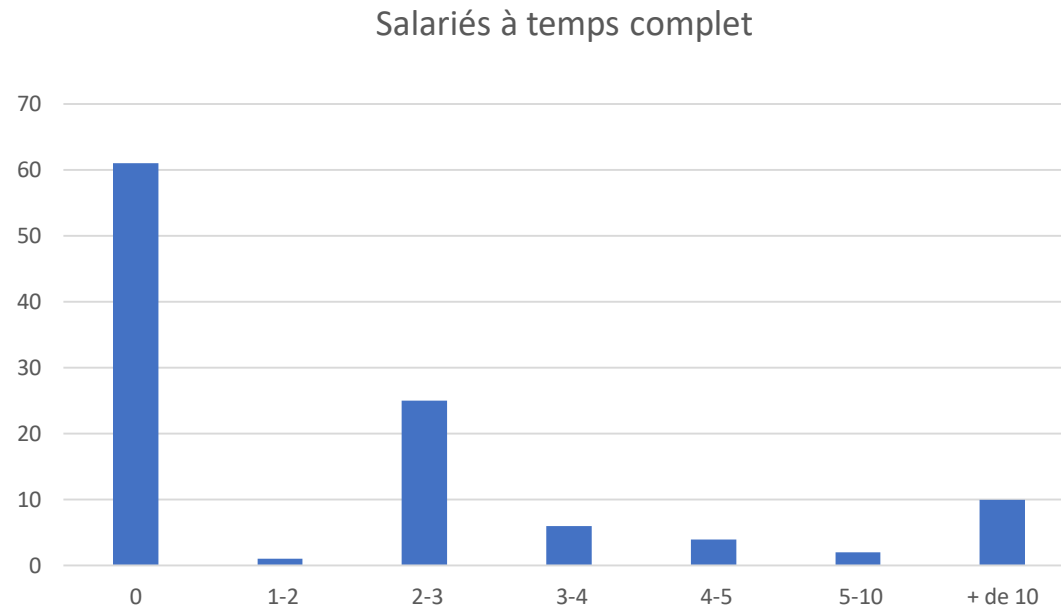
CDD	
0	91
de 1 à 2	13
de 2 à 3	3
de 3 à 4	1
de 4 à 5	0
de 5 à 10	2



1- Résultats bruts (tris à plats)

Nombre de salariés à temps complet par association – 110 réponses

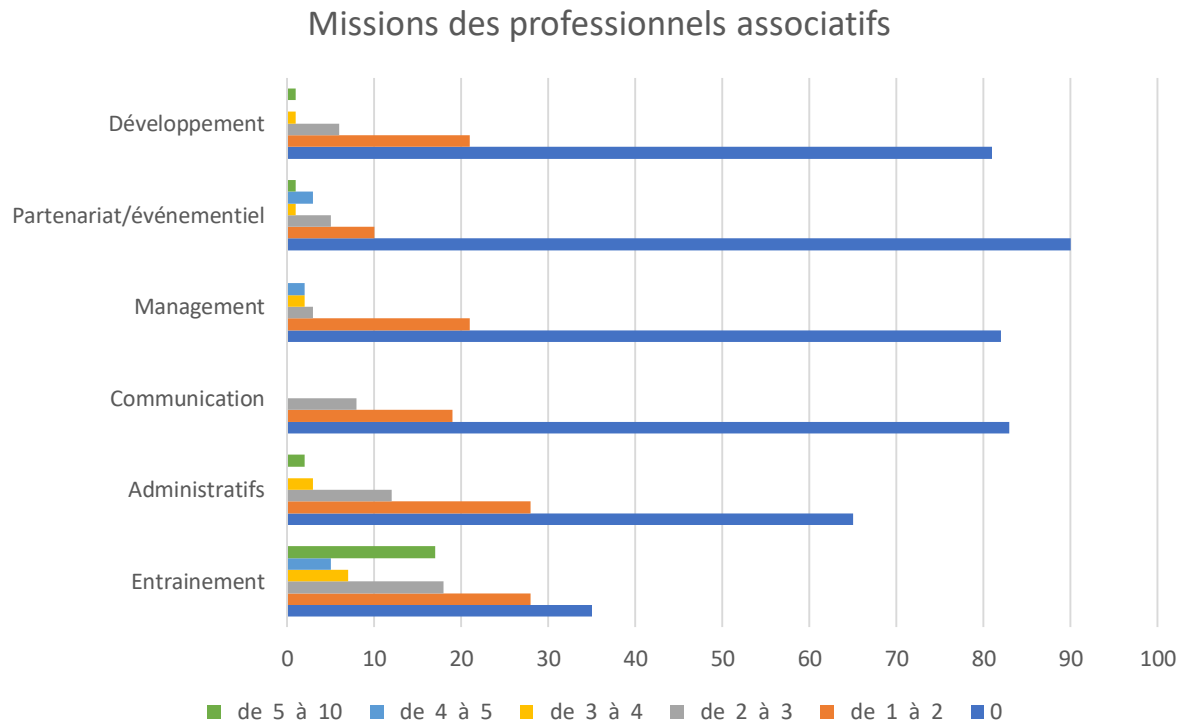
	Salariés temps complet
0	61
1-2	1
2-3	25
3-4	6
4-5	4
5-10	2
+ de 10	10



1- Résultats bruts (tris à plats)

Missions des professionnels par association – 110 réponses

Professionnels	Entrainement	Administratifs	Communication	Management	Partenariat / événementiel	Développement
0	35	65	83	82	90	81
de 1 à 2	28	28	19	21	10	21
de 2 à 3	18	12	8	3	5	6
de 3 à 4	7	3	0	2	1	1
de 4 à 5	5	0	0	2	3	0
de 5 à 10	17	2	0	0	1	1

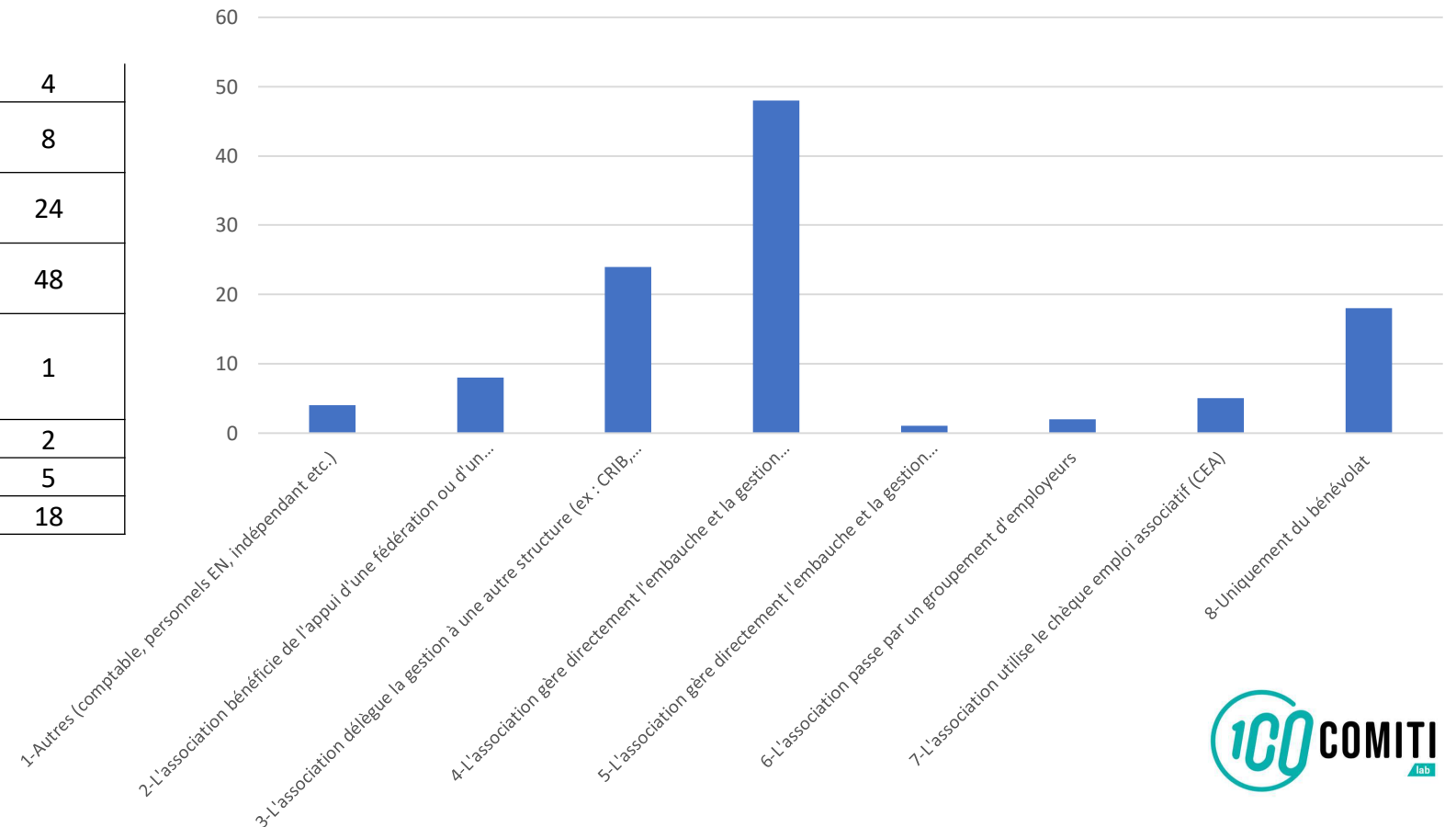


1- Résultats bruts (tris à plats)

Modalités du portage de l'emploi par association – 110 réponses

1-Autres (comptable, personnels EN, indépendant etc.)	4
2-L'association bénéficie de l'appui d'une fédération ou d'un comité départemental/régional	8
3-L'association délègue la gestion à une autre structure (ex : CRIB, association support, prestataire, cabinet comptable)	24
4-L'association gère directement l'embauche et la gestion administrative	48
5-L'association gère directement l'embauche et la gestion administrative, L'association utilise le chèque emploi associatif (CEA)	1
6-L'association passe par un groupement d'employeurs	2
7-L'association utilise le chèque emploi associatif (CEA)	5
8-Uniquement du bénévolat	18

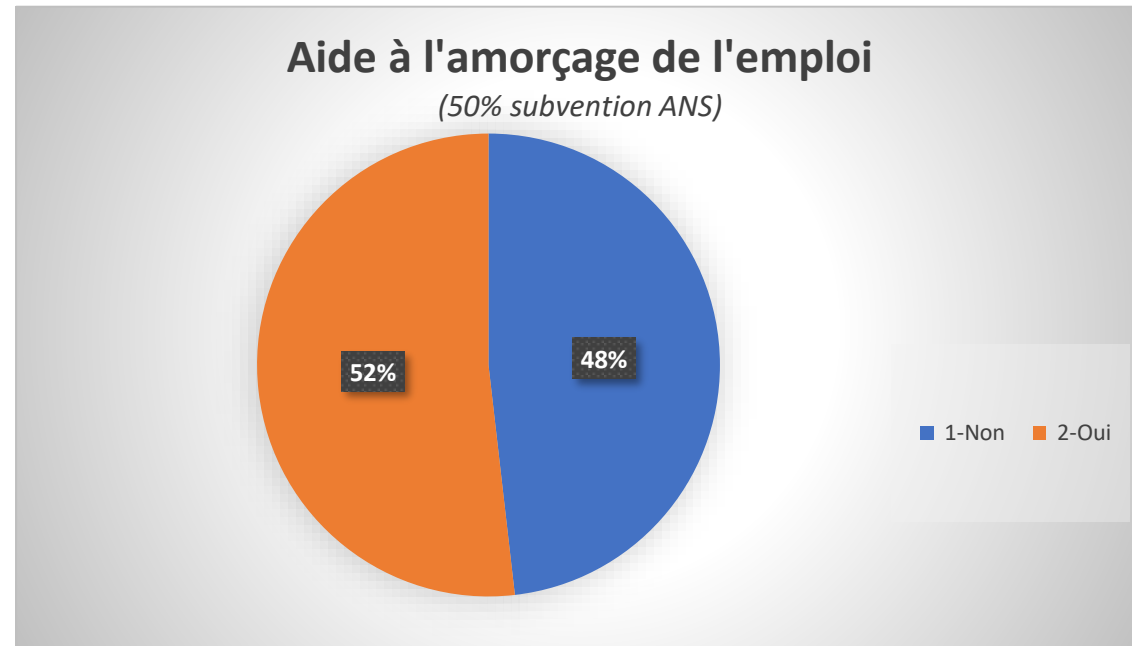
Modalité du portage de l'emploi associatif



1- Résultats bruts (tris à plats)

Utilisation des dispositifs d'aide à l'amorçage de l'emploi – 110 réponses

Aide à l'amorçage de l'emploi	
1-Non	53
2-Oui	57



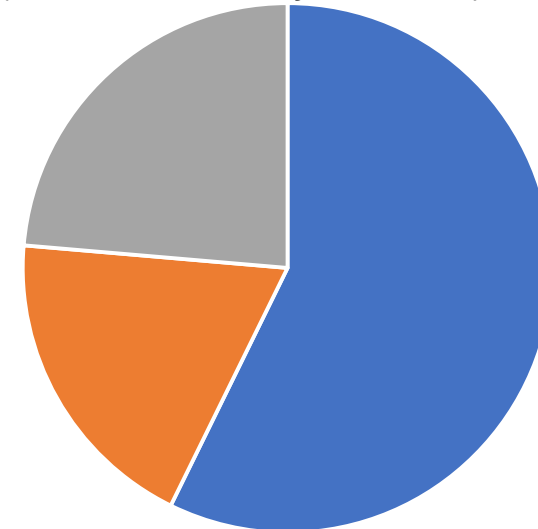
1- Résultats bruts (tris à plats)

Craines liées à la non-reconduction de l'emploi – 110 réponses

Possibilité de non-reconduction de contrat

1-Non, aucun emploi en particulier	63
2-Oui, plusieurs emplois	21
3-Oui, un emploi spécifique	26

Possibilité de non-reconduction de l'emploi
(cause 50% : baisse de financements)



■ 1-Non, aucun emploi en particulier ■ 2-Oui, plusieurs emplois ■ 3-Oui, un emploi spécifique

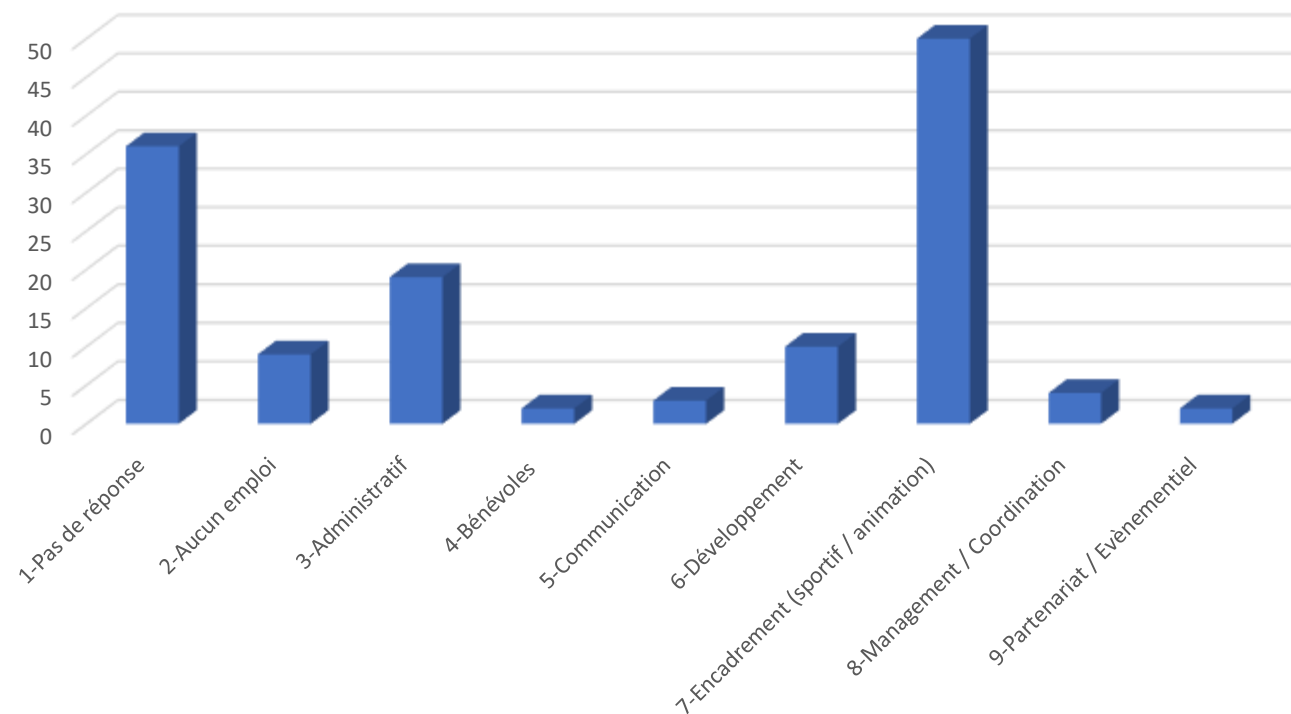
1- Résultats bruts (tris à plats)

Thème identifié lié aux craintes liées à la non-reconduction de l'emploi
110 réponses

Secteur de non-reconduction

1-Pas de réponse	36
2-Aucun emploi	9
3-Administratif	19
4-Bénévoles	2
5-Communication	3
6-Développement	10
7-Encadrement (sportif / animation)	50
8-Management / Coordination	4
9-Partenariat / Evènementiel	2

Secteur possible de non-reconduction



1- Résultats bruts (tris à plats)

Identification d'un besoin RH potentiellement non pourvus - 110 réponses

Besoin RH non pourvus

1-Non	53
2-Oui	57

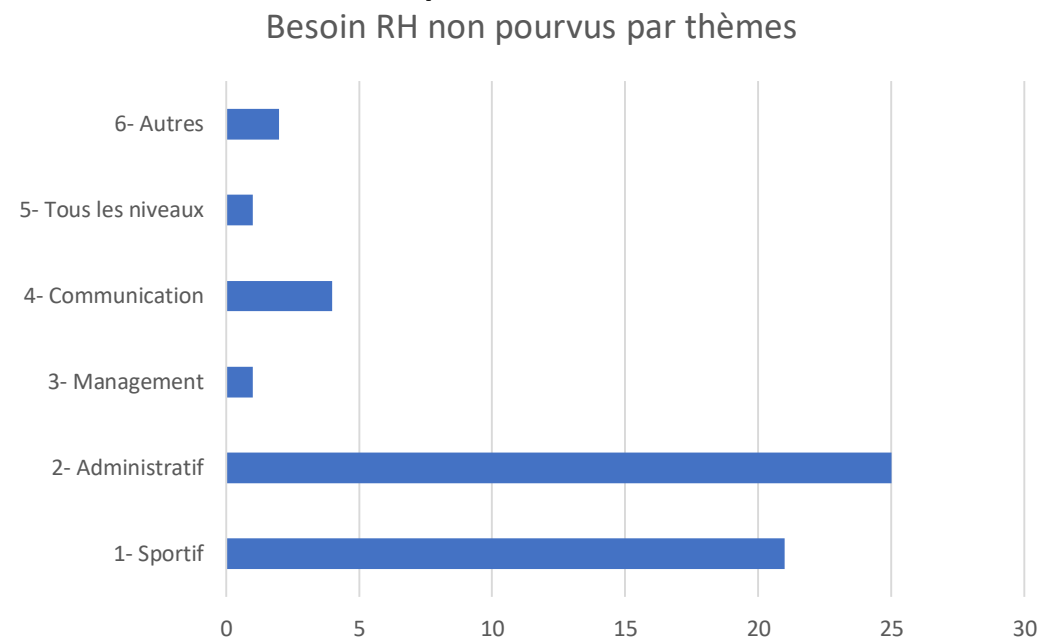
Besoin RH non pourvus



1- Résultats bruts (tris à plats)

Identification des thèmes de besoin RH potentiellement non pourvus 110 réponses

1- Sportif	21
2- Administratif	25
3- Management	1
4- Communication	4
5- Tous les niveaux	1
6- Autres	2



1- Résultats bruts (tris à plats)

Intérêt potentiel pour le recrutement d'un apprenti - 110 réponses

1-non	69
2-oui	25

Recrutement potentiel d'un apprenti

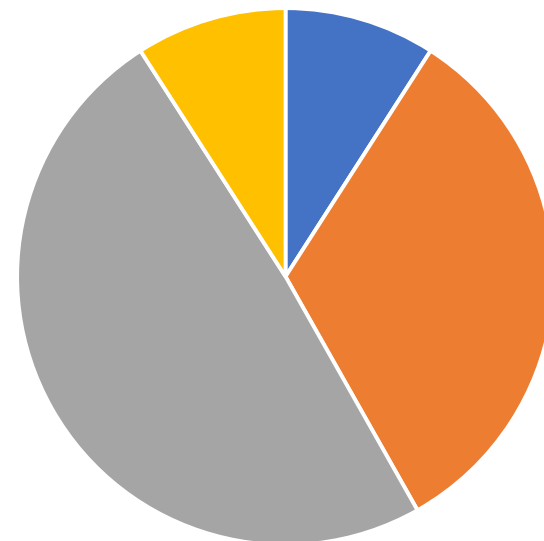


1- Résultats bruts (tris à plats)

Besoin potentiel de formation - 110 réponses

1-Non, pas de besoin identifié actuellement	10
2-Oui, pour les bénévoles	36
3-Oui, pour les deux	54
4-Oui, pour les salariés	10

Besoin de formation par statut



- 1-Non, pas de besoin identifié actuellement
- 2-Oui, pour les bénévoles
- 3-Oui, pour les deux
- 4-Oui, pour les salariés

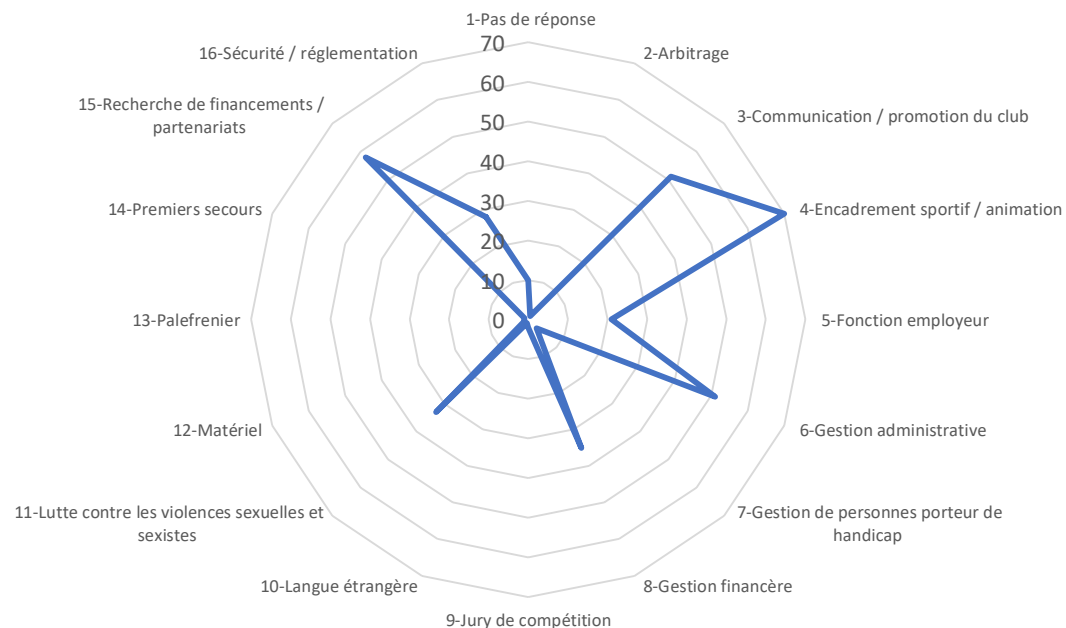
1- Résultats bruts (tris à plats)

Besoin potentiel de formation (par thèmes) - 110 réponses

Besoin de formation

1-Pas de réponse	10
2-Arbitrage	1
3-Communication / promotion du club	51
4-Encadrement sportif / animation	70
5-Fonction employeur	21
6-Gestion administrative	51
7-Gestion de personnes porteur de handicap	3
8-Gestion financière	35
9-Jury de compétition	2
10-Langue étrangère	1
11-Lutte contre les violences sexuelles et sexistes	33
12-Matériel	1
13-Palefrenier	1
14-Premiers secours	1
15-Recherche de financements / partenariats	58
16-Sécurité / réglementation	28

Besoin de formation par thèmes

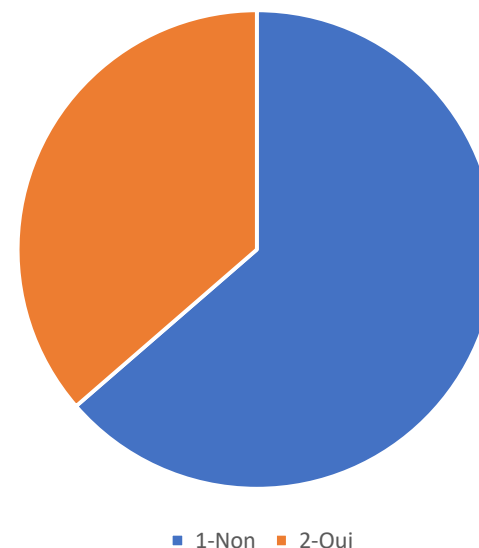


1- Résultats bruts (tris à plats)

Besoin d'accompagnement sur la professionnalisation - 110 réponses

1-Non	70
2-Oui	40

Besoin d'accompagnement sur la professionnalisation
Soutien juridique, financier et fonctionnel



2- Résultats croisés et corrélations potentielles

1- Mise en évidence de liens significatifs entre les effectifs d'adhérents (taille du club) et :

- l'inscription sur la plate forme « Clubs sportifs engagés ».

En d'autres termes, plus un club compte d'adhérents et plus il s'inscrit au dispositif.

- **Le nombre de professionnels et d'ETP.** Plus un club est important, plus il possède de professionnels.

- Idem avec le **nombre de salariés** : ce statut est de plus en plus préféré au fur et à mesure que le club est important.

- La **gestion des emplois** est en régie directe pour les associations de taille moyenne (100/300 adhérents), avec ou sans appui ; mais la gestion est souvent déléguée pour les petites et grandes associations.

- **L'aide à l'amorçage** est sollicitée plutôt par les petites et moyennes associations ; beaucoup moins en proportion pour les grandes associations.

2- Résultats croisés et corrélations potentielles

1- Mise en évidence de liens significatifs entre les effectifs d'adhérents (taille du club) et :

- La même spécificité des associations de taille moyenne apparait pour **le risque important de perte d'emploi** ; alors que les petites et grosses associations sont plus optimistes.
- A noter que plus l'association est petite, plus le risque est sur **l'emploi sportif**. (et donc le **non-sportif** sur grosse association)
- Les clubs moyens (100 à 300 voire 500) ont **besoin d'aides RH**. Beaucoup moins les petites (car bénévolat), ni les grosses (car structurées)
- Les 150-300 sont les seules à imaginer **de futurs recrutements**, y compris en apprentissage
- Il n'existe pas de tendance significative sur **les besoins de formation selon les statuts**
- Concernant le contenu de formations :
 - Toutes les associations de toutes tailles : administratif, management, financier
 - Les petites associations : plutôt sport et arbitrage
 - les grosses associations : plutôt fonction employeuse

2- Résultats croisés et corrélations potentielles

2- Différenciation par statut du répondant (élu/salariés)

- Plus il y a des salariés, plus ce sont les salariés qui répondent au questionnaire
- En cas de réponse majoritaire par les bénévoles, toutes réponses de modalités de gestion de l'emploi. Mais si ce sont les salariés qui répondent majoritairement, la priorité est vers **la gestion directe associative de l'emploi**.
- Il n'existe pas de tendance significative salarié/bénévoles sur le type de formation souhaitée
- Au contraire, il existe une corrélation entre les réponses des **salariés et l'orientation croissante de besoin RH** au sein du club
- Les besoins de formation **salariés sont ciblés vers salariés** et les réponses **des bénévoles ciblent prioritairement les bénévoles**
- Les thématiques se diversifient. Pour **les salariés**, les besoins s'orientent vers la **fonction employeur et gestion administrative**. Pour les bénévoles : tous les thèmes sont concernés

2- Résultats croisés et corrélations potentielles

3- Liens significatifs entre le nombre de professionnels (et d'ETP) au sein de l'association

- L'augmentation d'ETP est corrélée à l'augmentation des bénévoles participants à la vie du club (corrélation forte)
- Également, plus le nombre de professionnels est important, plus est sollicitée l'aide à l'amorçage de l'emploi
- Il est possible de scinder deux catégories. Les associations ayant **peu de professionnels associent le risque de perte d'emploi à la baisse de financements**. Les raisons sont plus multiples pour les associations comptant beaucoup d'ETP
- Plus on augmente le **nombre de professionnels et plus le besoin RH** est important
- Comme précédemment, les besoins de formation salariés sont ciblés vers salariés ; Bénévoles pour bénévoles

3- Analyse factorielle

Définition par Philippe Cibois :

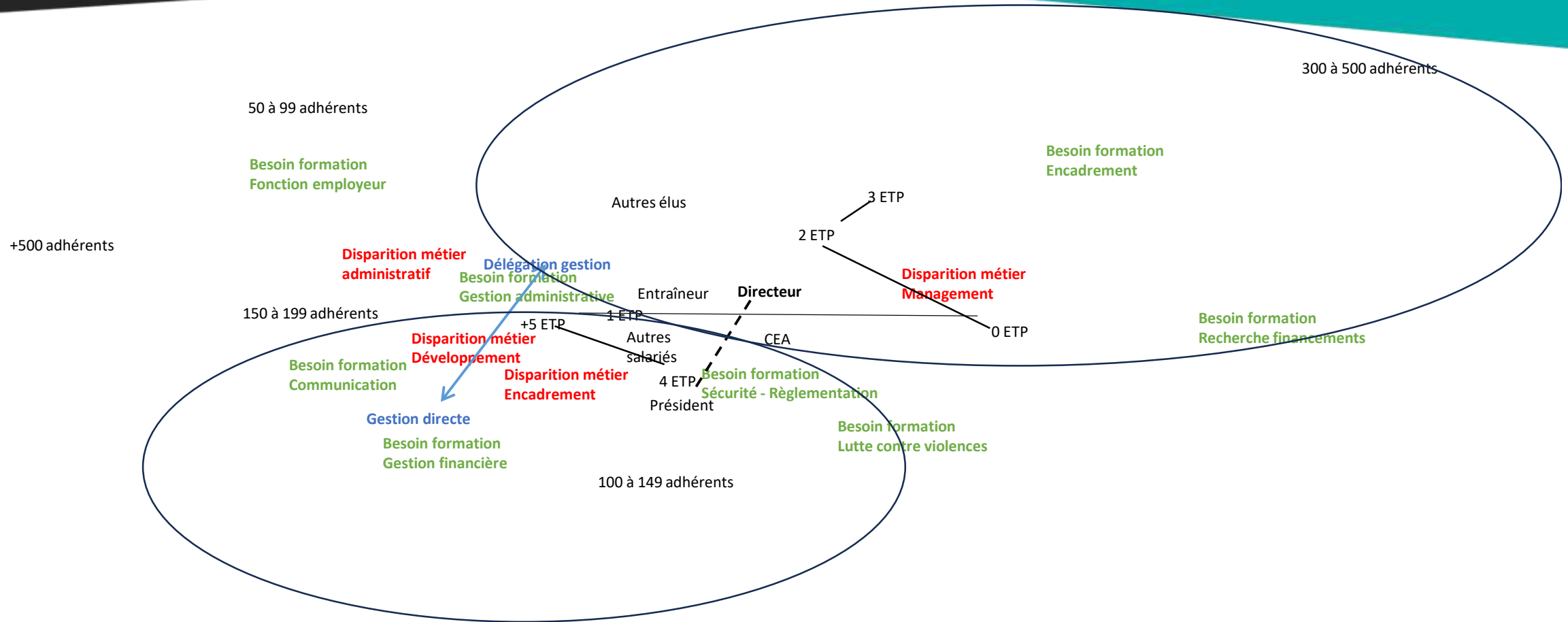
L'analyse factorielle est une technique statistique aujourd'hui surtout utilisée pour dépouiller des enquêtes : elle permet, quand on dispose d'une population d'individus pour lesquelles on possède de nombreux renseignements concernant les opinions, les pratiques et le statut (sexe, âge, etc.), d'en donner une représentation géométrique, c'est-à-dire en utilisant un graphique qui permet de voir les rapprochements et les oppositions entre les caractéristiques des individus.

Principe :

L'analyse factorielle est très utile pour les enquêtes et études qui génèrent un nombre très important de données complexes. Même pour le plus expérimenté des analystes, traiter un grand volume de données complexes peut s'avérer difficile. Elle permet notamment de :

- Condenser des variables
- Découvrir des rassemblements de données
- Simplifier la compréhension

Analyse factorielle (AFC) : l'espace des la professionnalisation associative de la Réunion



Khi 2 : 145
Variances X : 46,9
Variances Y : 18,9

0 à 49 adhérents

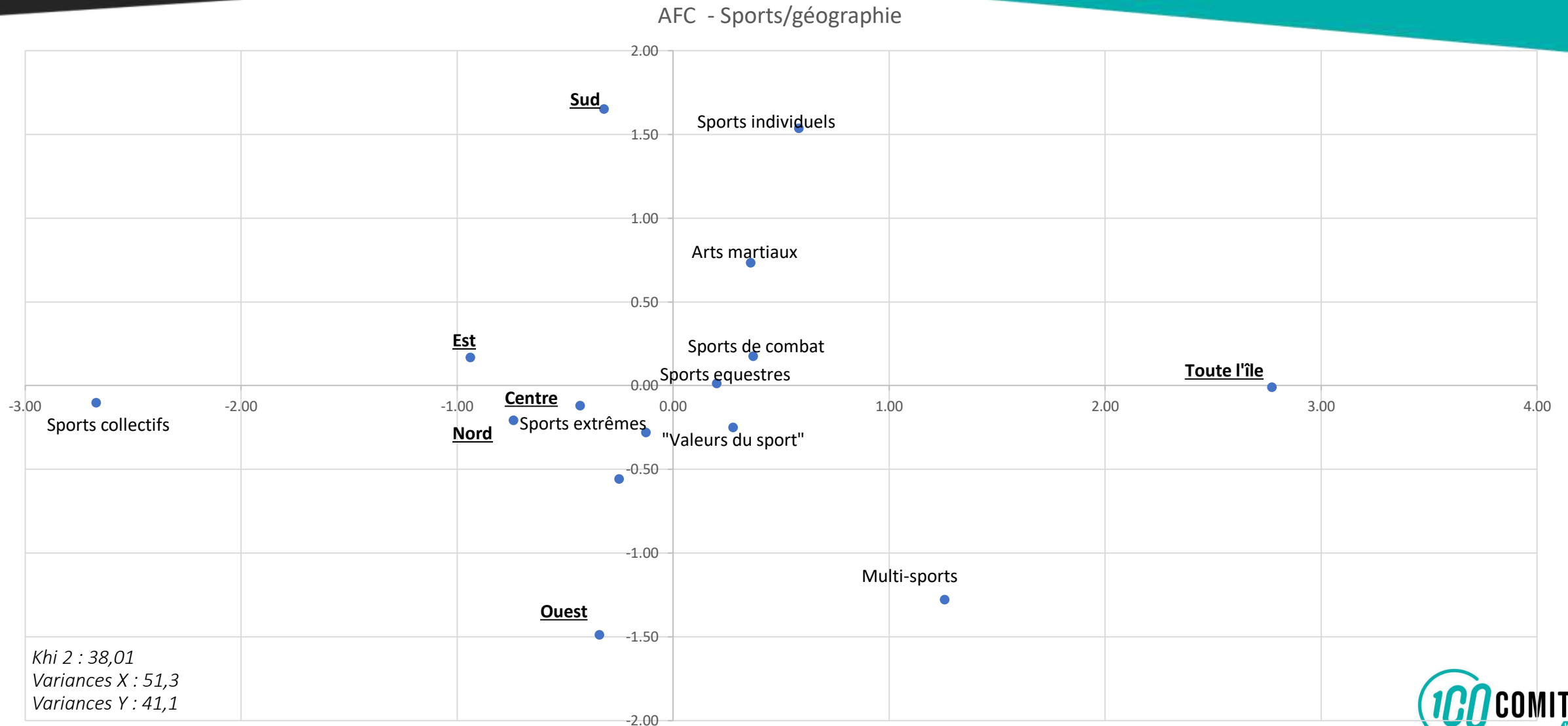
Analyse factorielle (AFC) :

L'espace de la professionnalisation associative de la Réunion

Interprétations :

- possibilités d'y voir trois grandes catégories d'associations :
 - * taille moyenne, pilotage par les élus, glissant de la thématique sportive « cœur de cible » à des gestions plus polymorphes, avec des besoins RH sur le management et la gestion directe, et possédant des inquiétudes (financières) liées au développement
 - * Des associations de petites ou grandes tailles, au pilotage par une direction et équipe de salariés, avec des problématiques de consolidation autour de l'encadrement et du financement, en déléguant si besoin la gestion (de la fonction employeur notamment)
 - * et toutes les autres qui gravitent autour des deux catégories (toutes petites associations et très grosses associations) aux problématiques spécifiques.
- et donc de flécher deux stratégies complémentaires pour répondre à ce deux « paquets » + des actions sur-mesure pour répondre aux cas particuliers

Analyse factorielle (AFC) : l'espace des pratiques géographiques de l'île de la Réunion



Analyse factorielle (AFC) : l'espace des pratiques géographiques de l'île de la Réunion

Interprétations :

- On peut définir des grands paquets d'analyse et des pôles d'attractivité :

- * Régions Est, nord et centre : vers les sports collectifs
- * Région Sud : sports individuels, combats, arts martiaux
- * Région Ouest : multiports
- * Les associations qui agissent sur toute l'île sont évidemment pluri-activités

- Par superposition des 2 analyses factorielles :

- * les associations de type « pilotage élu » de taille moyenne, concentreraient les thématiques de sports collectifs sur les régions Nord, ouest, est et Centre
- * les associations de type « pilotage direction » sont plutôt sur le sud de l'île ou sur l'ensemble du territoire et agissant sur des thématiques de sports individuels ou pluri-activités.

Attention ces tendances, issues de 2 analyses factorielles complémentaires sont à prendre avec prudence.

Quelques éléments à retenir :

- Inquiétude & nécessité de consolidation
- Rassurer sur le « sportif » avant de développer (et pourtant, l'inverse est souvent à privilégier)
- Tranche particulière des 150-300 adhérents
- Réponses spécifiques (formation, aide à l'emploi etc.)



FÉDÉRATION NATIONALE
profession
sport & loisirs



Contact Comiti Lab
Bruno Lapeyronie
bruno.l@comiti-asso.fr
07 81 22 66 17

