

XXII^e colloque de l'ADDES
Paris – Maison de la Chimie
Mardi 10 mars 2009

**Mesurer le bénévolat pour en améliorer la connaissance et
satisfaire à une recommandation internationale***

Edith ARCHAMBAULT
Université de Paris 1
CES – MATISSE

Lionel PROUTEAU
Université de Nantes
LEMNA

INTRODUCTION

Le bénévolat existe partout, dans les pays post-industriels comme dans les pays émergents ou en développement, et sa pratique, sous des formes et appellations diverses, est avérée dans toutes les périodes historiques, car il est le fondement de ce que F. Braudel appelle la « civilisation matérielle », « cette autre moitié de la production qui refuse d'entrer à plein dans le mouvement des échanges »¹. Le travail bénévole est aussi une ressource renouvelable, non délocalisable et peu coûteuse, apte à résoudre nombre des problèmes sociaux et environnementaux de proximité partout dans le monde.

Cependant, économistes et statisticiens se sont peu intéressés à cette ressource et plus généralement au travail non rémunéré qui échappe à toute mesure en France jusque dans les années 1980. C'est alors que des statisticiennes féministes tentent de mesurer le travail domestique, essentiellement féminin (Chadeau et Fouquet, 1981 ; Goldschmidt-Clermont, 1993). Le but de ces recherches était alors de montrer d'une part le poids économique

* Les auteurs de cette communication remercient Viviane Tchernonog pour les précisions qu'elle leur a apportées à propos de son enquête. Ils remercient également Mathieu Narcy pour les informations sur les salaires associatifs qui les ont aidés dans la réalisation de l'une des variantes de la valorisation monétaire du bénévolat.

¹ Pour Braudel, cette civilisation matérielle s'étend au rez-de-chaussée de l'édifice dont l'économie marchande constitue le premier étage et le capitalisme naissant l'étage élevé [Braudel, 1979, p.8]

considérable de ce travail domestique invisible et d'autre part son partage très inégal entre hommes et femmes.

Plus récemment, des travaux théoriques ou empiriques ont porté sur le bénévolat en dehors du cadre du ménage et plus spécifiquement sur le bénévolat organisé ou formel dont les principaux bénéficiaires sont les associations, les fondations et les mutuelles (Archambault *et alii*, 1991, 1994, 1997 ; Prouteau, 1999). Et, en 2002, la première (et seule à ce jour) enquête officielle sur le bénévolat réalisée par l'INSEE, l'enquête Conditions de vie, supplément *Vie associative*, a permis des prolongements importants de connaissance des caractéristiques sociologiques, économiques et démographiques des bénévoles et de mesure de la valeur économique du bénévolat (Febvre et Muller, 2004 ; Prouteau et Wolff 2004a et 2004b)². De même les enquêtes de Viviane Tchernonog sur les associations ont toutes posé des questions sur le nombre des bénévoles auxquelles elles ont recours et sur la durée de leur engagement (Tchernonog, 2000 et 2007). Ces enquêtes ont permis ainsi de répartir le temps de travail bénévole entre associations employeurs et associations sans salarié, ces dernières captant les trois quarts du bénévolat, leur unique ressource humaine, et aussi d'attribuer ce temps de travail bénévole aux divers secteurs d'activité où opèrent les associations.

Au niveau international, le programme comparatif Johns Hopkins a permis de mesurer le temps de travail bénévole dans 37 pays à partir d'enquêtes comparables et une valeur économique a été donnée au bénévolat afin de mieux prendre en compte le poids économique réel du secteur sans but lucratif (Salamon and associates, 1999, 2004). La méthodologie adoptée pour ces enquêtes a été reprise et perfectionnée dans le Manuel sur les Institutions sans but lucratif dans le Système de Comptabilité Nationale (United Nations 2003, version française, 2006). Ce manuel a été établi en étroite collaboration entre le Centre pour les études sur la société civile de l'Université Johns Hopkins et la Division statistique des Nations Unies ; il propose une méthodologie de mesure du bénévolat, longuement discutée (pp 274-308). Cependant, le compte satellite des Institutions sans but lucratif (ISBL) en France (Kaminski, 2005) n'a pu intégrer, au stade encore expérimental auquel il se trouve, la mesure du bénévolat dans les comptes des ISBL, alors qu'il applique par ailleurs fidèlement le manuel des Nations Unies,

La mesure du bénévolat en France en est donc encore à ses balbutiements. Et le suivi du bénévolat est très insuffisant en l'absence de séries fiables et comparables ; en particulier, il est impossible de savoir si se vérifie l'intuition que les bénévoles se déplacent des associations les plus anciennes vers les plus récemment créées, soit par zapping, soit par renouvellement démographique. Les dons en argent, qui représentent une partie beaucoup plus minime de la générosité publique, sont beaucoup mieux suivis que le don de temps par des sondages privés (Observatoire de la Générosité de la Fondation de France-SOFRES, CERPHI, Baromètre de la confiance du Comité de la Charte-SOFRES)

Cependant la connaissance statistique du bénévolat, des caractéristiques sociologiques, démographiques et économiques des bénévoles et des tâches qu'ils accomplissent au sein des associations pourrait s'améliorer dans l'avenir à la faveur d'une recommandation internationale du Bureau International du Travail qui a été ratifiée lors de la 18^{ème} conférence des statisticiens du travail en décembre 2008 à Genève³. Le BIT recommande en effet

² L'enquête emploi du temps 1985-1986 conduite par l'INSEE contenait quelques questions relatives aux activités bénévoles des enquêtés dans une association ou dans un autre contexte mais cet aspect du questionnaire occupait une place secondaire qui ne permettait pas d'identifier avec toute la rigueur nécessaire la diffusion du bénévolat (Prouteau, 1999).

³ Cette conférence regroupait 260 statisticiens de tous les pays. A cette occasion, Sylvester Young, Directeur du BIT déclarait : « le travail des bénévoles est un des aspects du travail qui n'est pas retracé correctement dans les

d'adjoindre à l'enquête sur les forces de travail (appelée enquête Emploi en France), enquête réalisée à peu près partout dans le monde, un bref questionnaire sur le travail bénévole. Ce dernier, dans l'acception du BIT, sera entendu au sens le plus large, bénévolat formel et informel hors ménage, donc en excluant le travail domestique et éducatif à l'intérieur du ménage. Un manuel méthodologique destiné à rendre comparables les enquêtes et la valorisation monétaire du travail bénévole est actuellement en cours de rédaction, avec un partenariat entre le BIT, l'organisation des Volontaires des Nations Unies, la Division statistique des Nations Unies et le Centre pour l'étude de la Société Civile de l'Université Johns Hopkins.

Les finalités que poursuivent les partenaires sont diverses et complémentaires :

- Pour le BIT et les Volontaires des Nations-Unies, il s'agit d'avoir une vision complète des forces de travail organisées, avec un accent spécial sur les pratiques bénévoles, coutumières ou liées aux carences des Etats, dans les pays en développement ; c'est là une préoccupation principale pour le BIT. La mesure du bénévolat permet aussi de mieux comprendre les interactions dans les pays développés entre travail bénévole et travail rémunéré dans une optique de professionnalisation de certains services auparavant assurés gratuitement, comme par exemple dans le secteur de l'aide à domicile, ou de certains métiers nouveaux expérimentés bénévolement comme ceux de la médiation par exemple. Les travaux récents sur les zones grises du marché du travail permettent également d'envisager le bénévolat comme un marché transitionnel de l'emploi au même titre que la formation ou l'aménagement des fins de carrière (Auer et Schmid, 1998 ; Schmid et Gazier, 2002).
- la Division statistique des Nations Unies et le Centre pour l'étude de la Société Civile de l'Université Johns Hopkins partagent ces objectifs mais souhaitent en outre disposer d'une base solide et comparable pour compléter les comptes satellites des ISBL encore incomplets.

La présente communication se propose, dans un premier temps, de tirer quelques leçons des enquêtes sur le bénévolat qui ont pu être réalisées en France et ailleurs pour montrer la nécessité urgente d'une coordination. Dans un second temps nous proposerons une approche critique du questionnaire proposé par l'équipe rédactrice du manuel méthodologique en cours de rédaction, en gardant à l'esprit que le mieux est souvent l'ennemi du bien. Enfin, nous essaierons de compléter le compte satellite des ISBL proposé par Philippe Kaminski par une valorisation du bénévolat en France en 2005 à partir de l'enquête de Viviane Tchernonog.

I - QUELS ENSEIGNEMENTS PEUT-ON TIRER DES ENQUÊTES SUR LE BÉNÉVOLAT EN FRANCE ET AILLEURS ?

Il n'y a pas eu à ce jour d'efforts soutenus de mesure de la participation au travail bénévole, de reconnaissance des tâches effectuées et d'étude de la répartition des bénévoles entre les organisations qui les accueillent. Les tentatives de mesure ont été sporadiques et non coordonnées, à l'initiative des organisations elles-mêmes, de leurs fédérations ou plus rarement des instituts statistiques officiels. Aussi l'Assemblée Générale des Nations Unies a voté en 2001, année internationale du bénévolat (éclipsée en France par le Centenaire de la loi 1901), une résolution recommandant aux États membres : « de renforcer la base de connaissance du bénévolat et de mesurer ses contributions »

statistiques officielles. Nous sommes heureux que soit proposée une méthode qui permette de mesurer ce travail qui contribue de manière aussi essentielle à la qualité de la vie et au soulagement de la souffrance dans le monde.

Peu de réalisations ont suivi cette recommandation. Nous évoquerons tout d'abord dans cette section quelques enquêtes réalisées à l'étranger avant de revenir sur l'enquête *Vie Associative* 2002 de l'INSEE. Nous examinerons enfin les enseignements qu'apportent les réflexions méthodologiques conduites sur l'identification et la mesure du bénévolat.

A - Les enquêtes internationales

L'annexe 1 présente un tableau synoptique de plusieurs enquêtes réalisées par les instituts statistiques de quelques pays, essentiellement anglo-saxons (Canada, Australie, Nouvelle Zélande, RU). Ce tableau a été communiqué à Genève en juillet 2007. Ces enquêtes sont toutes des enquêtes auprès des ménages (et non auprès des organisations) et presque toutes sont des enquêtes officielles émanant des instituts statistiques de chaque pays concerné. Elles portent toutes sur le bénévolat formel (pour ou par une organisation) et certaines d'entre elles sur le bénévolat informel (travail destiné directement à des personnes extérieures au ménage, sans l'intermédiaire d'une organisation)

Peu de pays ont une réelle expertise en matière de mesure du bénévolat et les statisticiens professionnels qui ont animé les deux ateliers des Nations Unies, puis du BIT en juillet 2007 ont clairement exprimé leurs doutes et incertitudes sur les enquêtes réalisées, avec une ferme volonté d'aboutir à une standardisation méthodologique.

Le tableau synoptique montre clairement la très grande variabilité des taux de bénévolat (pourcentage des répondants déclarant avoir eu une activité bénévole au cours de la période de référence) selon les enquêtes dans un même pays, à peu d'années de distance et parfois même au cours d'une même année : si l'on s'en tient aux seules enquêtes déclaratives, entre 24 et 41 % en Australie ; entre 27 et 41 % au Canada ; seuls les États-Unis qui ont une enquête annuelle ont des taux de bénévolat stables à 27-29 %. Encore faut-il remarquer que dans ce pays les résultats obtenus divergent substantiellement de ceux déduits des enquêtes menées à l'initiative d'autres organismes, en particulier d'*Independent Sector*⁴. Certes en Australie comme au Canada, les taux progressent au fil du temps, mais dans cette évolution quelle est la part de l'évolution réelle et celle des variations méthodologiques ? Les enquêtes de budgets-temps⁵ donnent une autre estimation des taux de bénévolat, systématiquement inférieure : 15 % au Canada par exemple ; de 6 à 17 % dans les quinze pays européens qui remplissent cette enquête.

B - L'enquête INSEE *Vie associative* 2002

L'enquête *Vie associative* est la partie variable de la vague d'octobre 2002 de l'enquête permanente sur les conditions de vie des ménages. Elle visait à documenter la participation associative de la population de plus de 15 ans. L'échantillon est constitué de 5 799 ménages, avec interrogation d'un individu par ménage. Les activités bénévoles sont appréhendées dans deux volets du questionnaire.

Un premier volet concernait les seuls adhérents à des associations, qui étaient interrogés sur les modalités de chacune de leur participation dans la limite de deux. Leurs activités

⁴ *Independent Sector* est un regroupement d'organismes qui vise à promouvoir le secteur sans but lucratif aux États-Unis. L'enquête menée pour le compte d'*Independent Sector* en 2001 conclut à un taux de bénévolat de 44 % chez les Américains de plus de 21 ans.

⁵ Ces enquêtes se fondent sur l'emploi du temps d'un échantillon représentatif de personnes qui doivent remplir un carnet indiquant quart d'heure par quart d'heure l'emploi de leur temps au cours d'une semaine, selon une nomenclature d'activités proposée où figurent entre le travail rémunéré et le loisir pur des catégories intermédiaires : études, travail bénévole (sans autre précision) et de nombreuses catégories de travaux domestiques.

bénévoles éventuelles pouvaient être identifiées à l'aide de plusieurs questions. Il était en particulier demandé si, au cours des 12 derniers mois, il leur était arrivé « de travailler sans être rémunéré[s] ou de rendre des services dans le cadre de cette association en tant que bénévole (y compris des activités en tant que dirigeant, animateur ou chargé de tâches diverses non rémunérées) ». Une autre question permettait de savoir si, au cours des douze derniers mois, ils avaient travaillé ou rendu des services dans le cadre de l'association. Comme ils étaient interrogés par ailleurs sur la perception éventuelle d'une rémunération ou d'une indemnisation (hors remboursement de frais) pour les activités qu'ils réalisaient dans l'association, le croisement des réponses données à ces deux dernières questions permettait d'identifier par une autre voie les bénévoles. Il est intéressant de noter que les résultats obtenus par ces deux approches ne sont pas absolument identiques puisque certains répondants ne se sont pas identifiés comme bénévoles à la première question mais ont révélé l'être au travers des deux dernières. Leur nombre n'est pas négligeable puisque, par extrapolation à la population française totale de plus de 15 ans sur la base des coefficients de pondération qui sont associés à ces enquêtés, leur non prise en compte aboutirait à une minoration de la population des bénévoles d'environ 900 000 personnes. Dans ce premier volet du questionnaire, les bénévoles sont interrogés sur leurs activités (fonctions assurées, éventuel exercice de responsabilités, durées consacrées à ce bénévolat, raisons de faire du bénévolat, compétences utilisées, acquises, formations suivies...) ainsi que sur les caractéristiques de leurs associations.

Le deuxième volet du questionnaire permettant d'appréhender la participation bénévole était administré à tous les enquêtés. Il leur était demandé s'ils avaient eu au cours des douze mois précédant l'enquête des activités bénévoles dans une association ou dans un autre organisme, en tant qu'adhérents ou non. Bien évidemment, pour les membres des associations interrogés dans le premier volet, il s'agissait, le cas échéant, d'activités bénévoles additionnelles à celles qui avaient déjà été éventuellement indiquées. Chacune des participations bénévoles déclarées était soigneusement documentée dans la limite de deux par enquêté. Les questions posées étaient assez similaires à celles du premier volet tout en restant moins complètes s'agissant de l'organisme d'accueil du bénévole.

L'exploitation des données collectées par cette enquête permet de conclure à un taux de bénévolat de 27,6 % dans la population française de plus de 15 ans en 2002. Le volume des ressources bénévoles est de l'ordre de 820 000 emplois en équivalents temps plein et aux alentours de 720 000 pour les seules associations (Prouteau et Wolff, 2004 a et 2004b).

Cette enquête, la première du genre conduite par la Statistique publique en France, présente un intérêt indéniable. Elle permet notamment de distinguer le bénévolat régulier du bénévolat occasionnel. Même si la frontière entre ces deux modalités de l'engagement associatif n'est pas toujours évidente à tracer, il s'agit là d'une différenciation très utile pour calculer avec moins d'aléas les durées consacrées au bénévolat et par conséquent pour estimer l'importance des ressources que représente ce don de temps au niveau macro-économique. Elle renseigne également sur la nature des activités réalisées par les bénévoles et sur leurs motivations, même si sur ce dernier point il convient d'être prudent à l'égard des déclarations des répondants qui sont exposées au « biais de la désirabilité sociale » (Pearce, 1993), lequel incite l'enquêté à privilégier les réponses qu'il pense avoir la plus forte légitimité (en l'occurrence les réponses relevant de l'altruisme).

Mais cette enquête présente également des limites, tout particulièrement en ce qui concerne les organismes dans lesquels les bénévoles exercent leurs activités. Leur nature n'est pas toujours connue. Si le premier volet du questionnaire est réservé aux bénévoles en

associations, en revanche le second volet ne permet pas systématiquement d'identifier le statut de l'organisme dès lors que l'enquêté y déclare plus d'un engagement⁶. À cela s'ajoute le caractère sommaire des items proposés pour l'identification de ce statut. Ils se limitent en effet à la distinction entre les associations et des organismes municipaux ou locaux, une catégorie résiduelle étant destinée à tous les autres types d'organisations. Il est donc impossible de repérer le bénévolat dans les ISBL qui ont une autre forme juridique que l'association (fondations, comités d'entreprises...). Par ailleurs, le deuxième volet ne permet pas de savoir si l'organisme, qu'il soit ou non associatif, accueillait du personnel salarié. Il est donc impossible, à partir de cette enquête, d'imputer le temps de travail bénévole qui va aux associations employeurs. Il n'est pas davantage possible de ventiler le travail bénévole saisi par l'enquête entre les diverses catégories de la nomenclature ICNPO (*International Classification of Nonprofit Organizations*), nomenclature adoptée par le compte satellite français. En effet l'enquête INSEE classe les organisations qui bénéficient du travail bénévole selon la nomenclature d'activités NAF, niveau 1, qui ne permet d'isoler clairement que la santé, l'éducation et l'action sociale et une partie des activités culturelles et sportives⁷. Ces limites expliquent pourquoi cette enquête n'a pu être mise à profit par Kaminski (2005) dans son travail sur le compte satellite des ISBL en France.

C - Le repérage et la mesure du bénévolat par les enquêtes : considérations méthodologiques

S'agissant de la mesure du bénévolat et plus généralement des comportements de don, la variabilité maintes fois observée des estimations obtenues pour un même pays par des enquêtes distinctes est de nature à entretenir l'incertitude sur la fiabilité de ce type d'exercice. Aussi des recherches se sont-elles efforcées d'analyser cette sensibilité des résultats aux méthodes d'investigations empiriques mises en œuvre⁸. À la lumière de ces travaux, plusieurs aspects méritent d'être soulignés, dont l'intérêt opérationnel pour la conduite des enquêtes sur le sujet ne saurait être sous-estimé.

a) La formulation des questions

Le premier aspect est relatif à la formulation des questions posées pour identifier les bénévoles parmi les enquêtés. Hall (2001) souligne l'importance, pour la qualité des réponses collectées, d'une bonne compréhension par les répondants des questions qui leur sont posées. Le problème réside plus particulièrement dans l'interprétation des termes employés, ici le terme bénévolat (*volunteering*), interprétation qui n'est pas nécessairement identique chez tous les enquêtés. Dans ce domaine, comme dans d'autres, les mots ne sont pas neutres. Ils sont empreints de connotations diverses et activent des représentations qui se sont forgées au cours du temps. L'usage d'un terme de préférence à un autre peut relever d'enjeux de légitimité. Certaines personnes préféreront par exemple se désigner du terme de militants. O'Neill (2001), faisant référence à ses propres recherches sur les dons des minorités à San

⁶ Il n'est d'ailleurs pas évident que le bénévole connaisse toujours le statut de cet organisme, surtout lorsqu'il n'en est pas membre.

⁷ L'un des intérêts essentiels du compte satellite résidait dans l'affinement de la nomenclature permettant aux praticiens des associations de retrouver les classifications auxquels ils étaient habitués. En particulier le clivage du vaste champ de l'action sociale selon les bénéficiaires a été particulièrement apprécié. Notons que les chiffres sur les établissements, l'emploi et la masse salariale dans l'économie sociale, désormais publiés en séries annuelles à partir de 2005 par l'INSEE aux niveaux national et régional, sont classés selon la nomenclature NES 16, moins détaillée que la NAF niveau 1. Les trois-quarts des emplois associatifs se trouvent alors dans la catégorie Education, santé, action sociale ([Insee - Economie - L'économie sociale](#))

⁸ La revue *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly* a donné à plusieurs reprises un écho à certaines de ces recherches Voir notamment le volume 30, n° 3, paru en 2001.

Francisco, remarque ainsi que dans les communautés des gens de couleur, les termes de charité, de philanthropie, de don et de bénévolat ne sont guère appréciés. Ceux de partage (*sharing*) ou de coups de main (*helping*) leur sont préférés. Nous avons évoqué ci-dessus que, dans l'enquête *Vie associative 2002* de l'INSEE, l'importance de la diffusion du bénévolat différait selon les questions de l'enquête qui étaient utilisées pour l'appréhender. En nombre non négligeable, des enquêtés ne s'identifiaient pas comme bénévoles lorsque la question leur était posée dans ces termes, alors qu'ils déclaraient par ailleurs avoir rendu des services non rémunérés à leurs associations.

Les statisticiens et les enquêteurs ne doivent jamais oublier que les faits qu'ils entendent repérer, ici le travail bénévole, relèvent d'une réalité qu'ils construisent eux-mêmes sur la base de la définition qu'ils en retiennent. La définition du bénévolat est évidemment un préalable à toute opération de mesure et soulève des problèmes qui seront abordés dans la section 2 de cette contribution. Statisticiens et enquêteurs doivent ensuite assumer ce « constructivisme » et ne pas supposer que la réalité qu'ils ont ainsi constituée correspond nécessairement à la perception spontanée qu'ont les enquêtés⁹. Par exemple, il n'est pas évident pour ces derniers que le bénévolat (et notamment le bénévolat informel fait de services entre ménages) doive être considéré comme un « travail ». Les interroger en ces termes peut être une source de sous-déclarations biaisant de manière plus ou moins importante les résultats obtenus.

Cette nécessaire vigilance dans l'énoncé des questions servant à construire les indicateurs de comportement bénévole a conduit les études britanniques sur le bénévolat, réalisées au cours des années 90 pour le compte du *National Centre for Volunteering*, à éviter systématiquement l'usage des termes *volunteering* et *voluntary work* (Lynn et Davis-Smith, 1993 ; Davis Smith, 1998)¹⁰. La méthode retenue, pour le bénévolat formel, a consisté à soumettre aux répondants diverses activités non rémunérées qu'ils étaient susceptibles d'avoir réalisées dans un cadre organisé comme une association, un club ou un autre type de groupement. L'indicateur de diffusion du bénévolat a ensuite été calculé à partir des réponses ainsi obtenues. C'est une méthode similaire que recommande Hall (2001). Elle présente en outre l'avantage de contribuer à activer les souvenirs des répondants en ce qui concerne leurs activités bénévoles antérieures, ce qui nous conduit au deuxième aspect sur lesquels ces réflexions méthodologiques attirent notre attention.

b) Stimuler la mémoire des enquêtés

Hall (2001) voit dans la mobilisation de la mémoire des répondants le défi le plus important posé aux enquêtes sur les dons et le bénévolat. La question soulevée touche tout à la fois à la capacité des individus à se rappeler les événements sur lesquels ils sont interrogés mais aussi à leur possibilité de les resituer assez précisément dans le temps. Cette question est bien entendu d'autant plus cruciale que la période sur laquelle porte l'interrogation rétrospective est longue et que les contributions sont irrégulières et/ou d'un volume limité. Havens et Schervish (2001) observent, à partir de leurs propres recherches, que des difficultés à se rappeler les dons et les activités bénévoles se manifestent dès lors que la période à propos de laquelle les répondants sont interrogés dépasse la semaine. Le bénévolat très occasionnel est donc particulièrement exposé à ce problème, mais la mesure du bénévolat plus régulier n'y échappe pas complètement.

⁹ Autrement dit, il est souhaitable de renoncer à une démarche de nature positiviste qui consisterait à penser que les faits sociaux étudiés préexistent aux opinions et s'imposent sur le mode de l'évidence aux enquêtés.

¹⁰ Le questionnaire de 1997 a inspiré celui de l'enquête récente réalisée dans ce même pays sur le bénévolat et les dons charitables pour le Bureau du Tiers Secteur du *Cabinet Office* (Low et alii, 2007).

Pour remédier à cette difficulté, l'usage par les enquêtes d'aide-mémoire est très vivement conseillé. Par exemple les répondants sont interrogés successivement sur différents types d'organismes auxquels ils sont susceptibles de donner du temps. En complément, l'enquêteur peut leur soumettre des listes d'activités éventuellement réalisées à titre bénévole.

Évidemment, l'utilisation de ces aide-mémoire conduit à allonger la taille des questionnaires. L'amélioration de la qualité et de la fiabilité de l'information recueillie est à ce prix. Steinberg *et alii* (2002) se livrent ainsi à une étude très intéressante consistant à comparer les résultats obtenus en matière de bénévolat par plusieurs enquêtes remplies par eux et qui diffèrent entre elles par les méthodes de collecte des données. Ils concluent que le nombre d'aide-mémoire utilisés dans le cadre de cette collecte joue un rôle indubitablement significatif sur les résultats auxquels ils parviennent, rôle confirmé par l'analyse économétrique : les taux et durées moyennes de bénévolat sont d'autant plus importants que le nombre de ces aide-mémoire est élevé et par conséquent que le questionnaire est long. Les auteurs suggèrent toutefois l'existence d'un seuil de « rendements décroissants », au-delà duquel l'allongement de la taille du questionnaire serait sans intérêt. Ils remarquent à cet égard qu'un module très détaillé sur le bénévolat succédant, dans un même questionnaire, à un module également circonstancié sur le don monétaire, n'a pas les mêmes effets positifs sur la qualité de l'information recueillie qu'un questionnaire détaillé portant spécifiquement sur les comportements bénévoles.

c) L'estimation des ressources bénévoles sur une base annuelle

Dès lors que, pour atténuer l'impact des difficultés liées à la capacité des répondants à se souvenir de leurs activités bénévoles passées, la période d'interrogation est infra annuelle (le mois précédent l'enquête par exemple), il reste à calculer des estimations pour une année entière par extrapolation des résultats obtenus à partir de l'enquête. Cette tâche soulève notamment la question de la saisonnalité des comportements étudiés. Pour Havens et Schervisch (2001) il n'est pas pertinent d'inférer le temps mensuel moyen consacré au bénévolat sur l'année calendaire des durées obtenues pour le mois qui précède l'administration du questionnaire, du fait des variations saisonnières de cette activité. Pourtant, les travaux auxquels ils se réfèrent sur ce sujet (Almeida *et alii*, 2001) ne permettent pas de conclure à l'existence avérée d'une cyclicité des comportements bénévoles similaire à celle qui peut être dégagée en ce qui concerne les dons en argent. Cette question reste toutefois peu documentée et mériterait certainement des recherches spécifiques. Dans un ordre d'idée très proche, la mesure du bénévolat gagnerait à ce que soient connus plus précisément les rythmes de la vie associative afin notamment que puisse être estimée la durée d'interruption (ou à tout le moins de ralentissement) des activités propres à la période estivale.

Le calcul sur l'année des ressources bénévoles à partir de réponses obtenues à une échelle infra annuelle pose un problème particulièrement aigu pour le bénévolat occasionnel, celui qui se traduit par des services qui sont rendus avec une faible fréquence, voire parfois une seule fois par an. Ou bien l'activité est réalisée au cours de la période concernée par l'enquête et, si son caractère très occasionnel n'est pas perçu, l'extrapolation sur l'année conduira à une surestimation du bénévolat des répondants concernés. Ou bien elle échappe à l'enquête et l'estimation annuelle de la contribution bénévole sera alors minorée, alors même qu'elle peut, quoi qu'occasionnelle, être conséquente. Les données de l'enquête *Vie associative* 2002 de l'INSEE font apparaître que certains bénévoles occasionnels peuvent être de gros contributeurs en temps (Prouteau et Wolff, 2004a). Tel peut être par exemple le cas d'un accompagnateur d'un groupe de jeunes à l'occasion d'un voyage de plusieurs jours pendant des vacances scolaires. Si son bénévolat se limite à cet épisode, il s'agira bien d'un bénévole occasionnel, mais le temps donné peut être assez substantiel.

La liste des problèmes relatifs aux enquêtes sur le bénévolat pourrait être allongée. Nous pourrions évoquer, entre autres, la difficulté de certains enquêtés à identifier précisément la nature ou le domaine d'activité des organismes auxquels ils donnent du temps. Une telle difficulté a été observée lors de l'exploitation de l'enquête *Vie associative 2002* de l'INSEE. Elle est également soulignée par Havens et Schervish (2001). Elle conduit à penser que la mesure du bénévolat gagnerait à une confrontation des résultats obtenus auprès d'individus avec ceux déduits des enquêtes réalisées auprès des organismes eux-mêmes et plus particulièrement, pour le bénévolat associatif, auprès des associations. Ainsi, l'estimation d'une ressource bénévole associative de 720 000 emplois ETP à partir de l'enquête INSEE 2002 gagne en crédibilité lorsqu'on la compare à celle, très proche (716 000 ETP) qui a été faite pour l'année 1999 par Tchernonog (2000) à partir d'une enquête auprès d'associations.

Même si les développements qui précèdent n'épuisent pas les considérations méthodologiques relatives à la mesure du bénévolat, ils sont suffisants pour comprendre que la qualité de cet exercice résulte de la manière dont les différentes questions ci-dessus évoquées sont résolues par les enquêtes. Il est évident que la comparabilité dans le temps et dans l'espace suppose une harmonisation des choix méthodologiques, même s'il est probablement illusoire de prétendre donner une réponse entièrement satisfaisante à toutes les questions posées. Par conséquent, la rédaction d'un manuel méthodologique sur la mesure du bénévolat, sous l'égide du partenariat entre le BIT, l'organisation des Volontaires des Nations-Unies, la Division statistique des Nations-Unies et le Centre pour l'étude de la Société Civile de l'Université Johns Hopkins, est une initiative particulièrement bienvenue. C'est à l'examen du questionnaire proposé dans ce cadre que la prochaine section est consacrée.

II - UNE APPROCHE CRITIQUE DU QUESTIONNAIRE PROPOSE PAR L'ÉQUIPE RÉDACTRICE DU MANUEL

Le questionnaire est présenté dans l'annexe 2. Il est bref et peut sans doute être ajouté à la très longue enquête Emploi (nom français de *Labour Force Survey*), mais il n'y a pas à notre connaissance de précédent, alors que d'autres enquêtes INSEE, comme celle sur les conditions de vie des ménages, ont régulièrement connu des suppléments variables.

A - Les caractéristiques de l'enquête support du questionnaire : l'enquête sur les forces de travail (enquête Emploi en France)

Cette enquête présente l'avantage d'exister dans tous les pays avec une périodicité variable : tous les trimestres dans la plupart des pays européens¹¹ (en France depuis 2003), une fois par an dans de nombreux pays (en France avant 2003), tous les cinq ans en Éthiopie. À terme, tous les pays européens mèneront cette enquête quatre fois par an afin d'avoir des données trimestrielles sur l'activité, l'emploi et le chômage au sens du BIT.

L'enquête Emploi en France est administrée en continu tout au long de l'année. 38 000 ménages sont interrogés¹². Au sein de ces ménages, 72 000 personnes de quinze ans et plus répondent de leur situation sur le marché du travail : les questions portent sur l'emploi, le chômage, la formation, l'origine sociale, la situation un an auparavant et la situation principale mensuelle sur les douze derniers mois. Un même ménage est interrogé six fois au cours de six trimestres. Seule la population des ménages ordinaires est interrogée et non la population qui

¹¹ En application du règlement de la Commission Européenne n° 577/90 parue au *Journal Officiel des Communautés Européennes* n° 77.

¹² On rappelle que selon la définition du BIT, un ménage c'est l'ensemble des personnes qui vivent dans un même logement séparé.

vit en collectivités (hôpital, établissements médico-sociaux, cités universitaires, prisons...). La grande taille de l'échantillon de cette enquête est évidemment un avantage majeur pour y annexer le questionnaire sur le bénévolat et caractériser une pratique qui n'est pas généralisée : si on présume un taux approximatif de bénévolat de 25 % en France, l'échantillon serait alors de 18 000 bénévoles, sans commune mesure avec les quelque 250 bénévoles des enquêtes expérimentales menées par le LES (Archambault et Boumendil, 1994 et 1997) et nettement supérieur aux effectifs de l'enquête INSEE *Vie associative* 2002 (un peu moins de 1 600 bénévoles). On peut alors mettre en relation le bénévolat avec de nombreuses variables, ce qui devrait permettre d'en savoir plus long sur les caractéristiques socio-démographiques et économiques des bénévoles, sur leur répartition par domaine d'activité et sur les tâches qu'ils accomplissent dans tel ou tel type d'organisations.

Dans l'enquête Emploi actuelle, le bénévolat est évoqué à la question A4 :

Pendant la semaine de référence, avez-vous travaillé sans être rémunéré ?

- *Pour aider un membre de votre famille dans son entreprise*
- *Pour suivre une formation*
- *Pour faire du travail bénévole*
- *Pour entretenir votre ménage ou prendre soin de votre famille*

On remarque que dans cette question subsidiaire le travail bénévole n'est pas défini et que son interprétation est donc entièrement laissée à la discrétion des répondants.

B - La définition du travail bénévole dans le questionnaire

Or dans le cadre de l'enquête internationale sur le bénévolat, une définition claire du bénévolat est essentielle, car l'expérience montre que les gens ont une idée *a priori* du bénévolat, variable selon les personnes et les contextes nationaux, qui ne correspond pas au phénomène que l'OIT souhaite mesurer et qui nuit à la comparabilité des résultats. Les exemples précédemment cités au I-B montrent que des personnes qui ne se déclarent pas spontanément bénévoles peuvent être classées comme telles à un stade ultérieur de l'enquête.

La définition du questionnaire mérite réflexion. Elle est brève et sert également de transition avec le reste de l'enquête :

So far I have been asking you about paid work. The next few questions are about unpaid volunteer work, that is, activities that some people willingly do without pay to promote a cause or help someone outside of their households or immediate family. [Note: Reimbursement of expenses and modest honoraria do not disqualify an activity.]¹³

Le bénévolat est un travail, qui doit être distingué du loisir, exercé bénévolement, ce qui le différencie du travail rémunéré. Il est en outre destiné à d'autres personnes que soi-même ou les membres du ménage, ce qui le distingue du travail domestique. Ces trois frontières du bénévolat doivent être considérées dans l'examen et la traduction de la définition précédente et il est nécessaire que les zones grises soient évoquées et que les questions en suspens soient tranchées. La définition doit s'appliquer aussi bien au bénévolat formel, organisé, qu'au bénévolat informel qui ne passe pas par l'intermédiaire d'une organisation.

¹³ Nous gardons ici le texte en anglais, dont les auteurs proposent en annexe une traduction. Mais ils ne sont ni des traducteurs, ni des statisticiens professionnels.

Le travail bénévole y est défini comme volontaire, ce qui exclut toute forme de travail forcé pour des raisons légales, mais ce qui n'exclut pas la pression sociale ou l'obligation morale¹⁴. Ce critère devrait aussi amener à exclure le bénévolat lié à un cycle d'études et pris en compte dans les examens.

a) Frontière travail/loisir

La distinction entre travail bénévole et loisir repose en principe sur le critère de la tierce personne (Hawrylyshyn, 1977 ; Chadeau et Fouquet, 1980). La personne présumée bénévole peut-elle ou non être remplacée par une personne rémunérée? Si oui, il s'agit bien d'un travailleur bénévole, si non, on est dans la sphère du loisir, de la participation associative sans bénévolat, à titre de bénéficiaire ou d'utilisateur. On distinguera ainsi ceux qui donnent des leçons de tennis des simples joueurs, ceux qui organisent une réunion ou une manifestation de ceux qui y participent.

Le clivage n'est cependant pas toujours aussi net. Tel est le cas quand la qualité de l'activité dépend du fait que celui qui la réalise est bénévole ou quand il s'agit de militantisme. Ainsi, puis-je payer quelqu'un pour visiter à ma place un prisonnier ou un malade ? Ou pour écrire un article dans la presse syndicale ou politique ? Ces tâches sont cependant des champs traditionnels du bénévolat où le critère de la tierce personne fonctionne mal.

b) Frontière travail bénévole/travail rémunéré

La distinction entre travail bénévole et travail rémunéré est plus facile à faire dans les pays développés du fait de l'existence d'un contrat de travail pour les salariés. Mais dans les pays en développement la délimitation est difficile en raison de l'importance du secteur informel. Il ne faut pas oublier que partout le fondateur, celui qui a l'initiative de l'organisation, est toujours un entrepreneur bénévole, puisqu'il n'y a pas de distribution du profit éventuel.

Cependant, il existe des situations intermédiaires entre bénévolat et salariat : le remboursement des frais professionnels, la rémunération en nature, le volontariat, travail qualifié à plein temps faiblement rémunéré comme dans certaines ONG ou pour le volontariat civil. Bien entendu cette faible rémunération doit être appréciée par rapport à l'ampleur et à la qualification du travail fourni et à la norme salariale dans chaque pays. En ce qui concerne la France, nous suggérons d'exclure du bénévolat toute activité rémunérée même très faiblement (les défraiements pour les dépenses que les personnes peuvent subir du fait de leur engagement ne pouvant être appréhendés comme une rémunération)¹⁵.

c) Frontière travail bénévole/travail domestique

Seul le bénévolat informel est ici concerné. La frontière est théoriquement celle du ménage, au sens statistique du terme (voir note 11). Travail domestique en deçà, travail bénévole au-delà. Mais évidemment les habitudes de cohabitation entre générations et collatéraux diffèrent selon les pays et risquent d'aboutir à des résultats peu comparables ; prendre soin de ses parents âgés serait alors du bénévolat en France où les logements sont le plus souvent séparés et du travail domestique en Afrique où il y a cohabitation. D'où l'expression « aider

¹⁴ Par exemple, je dois par exemple déblayer en cas d'inondation dans ma commune et accueillir mes voisins si ma maison est épargnée.

¹⁵ Cependant l'existence depuis peu d'un texte légal autorisant les grandes associations à rémunérer jusqu'à trois administrateurs dans la limite de trois fois le plafond de la sécurité sociale brouille les cartes...

quelqu'un en dehors de leur ménage ou de leur famille proche¹⁶ ». Le terme de famille proche est laissé à l'interprétation de la personne enquêtée et traduira sans doute la variabilité dans l'espace des obligations familiales. Dans le cadre du repérage du bénévolat informel, il faut aussi envisager que l'activité bénévole soit réalisée conjointement à des activités domestiques (je garde l'enfant de ma voisine en même temps que les miens), ce qui ne saurait la disqualifier pour autant, même si la mesure du temps qui lui est consacré est rendue délicate. Il est également souhaitable de statuer sur les cas d'échanges de services (je conduis nos enfants au judo le mercredi et la voisine les conduit au foot le dimanche) que nous proposons d'intégrer pleinement parmi le bénévolat informel au même titre que des activités plus unilatérales.

Une définition claire du bénévolat ne règle pas pour autant tous les problèmes. Dans les enquêtes déclaratives, même si des exemples peuvent préciser la délimitation du champ¹⁷, le travail bénévole demeure ce que la personne entend par là et une confusion entre bénévolat et autres formes de participation peut exister.

d) La formulation des questions

Si l'adoption d'une définition claire du bénévolat est une condition préalable à toute démarche visant à repérer et quantifier ce comportement, cela ne signifie pas pour autant que cette définition a vocation à être communiquée à l'enquêté dans les termes exacts qui ont été retenus. Nous avons souligné dans la première section que la formulation des questions requiert une grande vigilance. À cet égard il n'apparaît pas évident d'utiliser le terme « travail » dans les questions posées aux répondants. Car si, pour les concepteurs des enquêtes, il s'agit bien d'appréhender le bénévolat comme ressource productive, ne serait-ce que pour le faire figurer dans le compte satellite des ISBL, ce n'est pas nécessairement dans ce registre du travail que tous les enquêtés inscrivent les activités qu'ils réalisent à titre bénévole. La remarque vaut pour le bénévolat formel mais plus particulièrement peut-être pour le bénévolat informel à propos duquel le qualificatif de « travail » peut particulièrement paraître sujet à caution (question WORK_02). Il n'est pas sûr non plus que le terme « activités », très vague, soit souhaitable dans le contexte français. Le terme « services » pourrait leur être substitué, l'enquêté étant alors interrogé sur les services éventuellement rendus sans rémunération.

De même, l'illustration donnée du bénévolat lors de la présentation du questionnaire (START) paraît assez étroite. Seules sont évoquées les activités visant à promouvoir une cause (mais l'expression est-elle bien claire pour l'enquêté ?) et à aider des tiers. Le risque est réel, dans ces conditions, d'affaiblir dans l'esprit des répondants la légitimité de domaines d'activité comme le sport, les loisirs ou la culture, qui se situent moins facilement dans les registres de la promotion d'une cause et de l'aide aux personnes, mais qui fournissent pourtant dans plusieurs pays dont la France les gros bataillons de bénévoles. Et si cette première approche du bénévolat est suivie d'une liste d'exemples qui couvrent plusieurs domaines d'activités, il n'en reste pas moins que la place de certains d'entre eux demeure discrète (l'exemple des loisirs n'est même pas évoqué). La version actuelle du questionnaire représente toutefois un net progrès par rapport à une version antérieure qui privilégiait incontestablement les activités à caractère charitable. Quoi qu'il en soit, l'élaboration de cette liste mérite une attention particulière car les enquêtés auront tendance à mieux se souvenir des

¹⁶ Dans une première rédaction la famille proche était définie par trois degrés ou moins de parenté, ce qui était difficilement compréhensible par l'enquêté, sauf s'il était notaire...

¹⁷ Les exemples qui suivent la définition du travail bénévole dans le questionnaire sont énoncés dans la suggestion (PROMPT_00)

activités bénévoles suggérées. Il est donc nécessaire d'adapter ces exemples au contexte national.

C - Le choix de la période de référence : minimiser les oublis

Comme il a été dit, en France comme dans la plupart des pays européens, l'enquête Emploi est administrée en continu, sur toutes les périodes de l'année, vacances et fêtes incluses. La période de référence de l'enquête Emploi, la semaine, pourrait alors être retenue¹⁸. Cependant, pour tenir compte de la périodicité variable selon les pays de l'enquête sur les forces de travail, on a choisi une période de quatre semaines, assez longue pour que des activités bénévoles irrégulières y soient rappelées, et assez courte pour éviter les trous de mémoire. Un questionnaire supplémentaire interroge sur les activités bénévoles liées aux fêtes religieuses, Noël notamment, ou aux événements exceptionnels (catastrophe naturelle, campagne électorale...)

Quant aux activités bénévoles peu fréquentes ou saisonnières, elles devraient être partiellement saisies par une enquête en continu. Les enquêtes précédentes et l'expérience des associations montrent que si la saisonnalité est forte pour les dons monétaires, avec un pic en décembre, plus pour des raisons de déductibilité fiscale qu'à cause de Noël, le bénévolat régulier en revanche ne présente que de faibles variations saisonnières, avec un creux pendant les périodes de vacances scolaires. De ce fait le questionnaire supplémentaire ne serait pertinent dans le cas de la France que pour une connaissance plus fine du bénévolat occasionnel.

D - Les classifications adoptées pour le codage des tâches et des organisations

Les réponses aux questions WORK_01 et TYPE_ORG01 sont celles qui permettront d'enregistrer le bénévolat formel. Le principe est d'adopter les classifications internationales de métiers, regroupés en catégories socio-professionnelles, et de secteurs d'activité, en dépit de leur caractère relativement inadapté au travail bénévole et aux associations, afin de permettre la comparaison internationale. Ceci ne devrait pas poser de problème majeur en France.

a) classement des tâches

La nomenclature française des PCS professions et catégories socio-professionnelles est plus détaillée, notamment pour le travail social, que la classification internationale ISCO-88. Les répondants auront sous les yeux une liste de tâches pré-codées (ou on leur lira cette liste par téléphone dans les pays trop vastes pour qu'un entretien face à face soit envisageable, comme le Canada). Cette liste devra évidemment être revue et adaptée aux pratiques de chaque pays. La personne interrogée peut aussi décrire ses activités qui seront alors codées manuellement. Une rubrique de la classification devra être prévue pour les cas où les bénévoles accomplissent des tâches multiples sans spécialisation particulière.

b) classement des organisations destinataires du travail bénévole par secteur d'activité

Le classement des organisations par secteur d'activité obéit à la même logique de respect des nomenclatures internationales. Les ISBL qui accueillent le plus de bénévoles seront pré-codées dans un répertoire, alors que les plus petites seront codées manuellement. En France, la nomenclature NAF/CPF est une déclinaison de la classification européenne NACE rev1, elle-même version pour les pays européens de la classification internationale ISIC. Sur

¹⁸ Cependant l'enquête emploi interroge sur les démarches de recherche d'emploi au cours du mois précédent.

beaucoup de points, la NAF est plus détaillée que la nomenclature internationale, notamment pour les services d'action sociale. La NAF/CPF vient d'être révisée et cette révision sera mise en œuvre dans la prochaine base des comptes nationaux. Cette révision apporte une amélioration substantielle au niveau le plus fin de CPF (niveau 6), avec un éclatement de la catégorie résiduelle 94.99 *services fournis par d'autres organisations associatives non classées ailleurs* en :

- 94.99.11 *Services fournis par des organisations de défense des droits de l'homme*
- 94.99.12 *Services fournis par des groupes de défense de l'environnement*
- 94.99.13 *Services de défense d'intérêts spéciaux*
- 94.99.14 *Autres Services fournis par des associations de développement de l'esprit civique et de défense de groupes particuliers*
- 94.99.15 *Services fournis par des associations de jeunes*
- 94.99.16 *Services fournis par des associations culturelles et récréatives*
- 94.99.17 *Services fournis par d'autres organisations civiques et sociales*
- 94.99.18 *Services fournis par d'autres organisations non classées ailleurs*

Si l'on arrive à coder à ce niveau fin, un des problèmes majeurs rencontrés lors de la première version du compte satellite des ISBL, celui de la grande proportion d'emplois et d'établissements associatifs dans les catégories fourre-tout « non classé ailleurs », sera largement résolu.

c) classement des organisations en secteur lucratif/sans but lucratif/public.

La question TYPE_ORG04 demande au répondant de dire si l'organisation pour laquelle il travaille est une ISBL, une entreprise à but lucratif ou un établissement public. Cette question risque d'être mal comprise, soit parce que les bénévoles ne savent pas précisément le statut juridique de l'organisation pour laquelle ils travaillent, soit parce qu'une association s'interpose entre le bénévole et le lieu d'exercice du bénévolat. L'association risque alors d'être transparente et non identifiée comme telle (association de parents d'élèves pour le bénévolat à l'école, associations de visiteurs de prison, associations culturelles ou religieuses à l'hôpital, association de pompiers bénévoles...).

Un autre problème est celui du mécénat de compétence, où des personnes qualifiées sont payées par leur entreprise ou leur administration d'origine et travaillent à temps complet ou partiel pour une association. C'est souvent le cas pour des salariés en fin de carrière afin de créer une transition vers un bénévolat après la retraite. Ces travailleurs rémunérés ne sont pas des bénévoles, mais ils ont parfois tendance à se considérer comme tels.

E - Le temps de travail bénévole

Les questions HOUR_A01 et HOUR_A02 permettent d'appréhender le temps de travail bénévole en deux étapes : sa fréquence, tout d'abord, au cours des quatre dernières semaines et sa durée moyenne ou, à défaut, la dernière fois. La réponse à ces questions est cruciale, puisque toute erreur sur ce temps de bénévolat sera amplifiée par multiplication par le nombre de bénévoles.

Un certain nombre de questions se posent pour cette mesure du temps de travail :

- Faut-il inclure le temps de trajet lié au travail bénévole comme le font les enquêtes budget temps ?

- La mesure exprimée en heures incite aux arrondis et, comme le travail bénévole est une activité socialement valorisée, les arrondis à l'heure supérieure sont probables.
- Les deux questions permettent d'appréhender le travail bénévole sur quatre semaines. Combien de semaines travaillent les bénévoles en moyenne ? La réponse à cette question abordée dans la première section est cruciale car le nombre d'heures annuelles de travail bénévole permet de calculer le nombre d'emplois équivalents temps plein et la valeur monétaire du travail bénévole dans le compte satellite. Cette réponse est sans doute variable selon les pays.

C'est à cet exercice périlleux de valorisation du bénévolat en France que nous allons nous attacher maintenant à partir de l'enquête de Viviane Tchernonog auprès des associations portant sur l'année 2005.

III - UNE VALORISATION DU BÉNÉVOLAT EN FRANCE EN 2005 À PARTIR DE L'ENQUÊTE DE VIVIANE TCHERNONOG

L'imputation d'une valeur monétaire au bénévolat soulève plusieurs objections. Certaines d'entre elles relèvent du refus parfois rencontré de considérer comme légitime l'usage de la monnaie pour appréhender l'apport de cette forme d'engagement à la société. D'autres tiennent aux méthodes mises en œuvre pour réaliser cette imputation. Ce sont ces problèmes méthodologiques que nous évoquerons rapidement dans un premier temps, avant de présenter les estimations de la valeur monétaire du travail bénévole que l'on peut obtenir à partir de l'enquête de Viviane Tchernonog sur le paysage associatif français en 2005.

A – INTÉRÊT ET LIMITES DE LA VALORISATION DU BÉNÉVOLAT

La valorisation des ressources bénévoles est un exercice qui suscite des réactions très diverses parmi les acteurs associatifs, les uns soutenant fortement cette perspective comme le moyen de mettre en évidence un travail invisible, les autres affichant leur hostilité au motif que la valeur monétaire du bénévolat risque d'occulter sa valeur sociale et civique, de réduire l'activité bénévole à un substitut appauvri du travail (Keyboard Roundtable, 2003). Sans nier l'intérêt de ce débat, notre propos portera plutôt ici sur la signification économique d'un tel exercice. Mais, pour dissiper tout malentendu, il convient de préciser d'emblée qu'en aucun cas, dans notre esprit, le calcul d'un équivalent monétaire du bénévolat ne relève d'une volonté de circonscrire l'intérêt de ce dernier à cet aspect pécuniaire pas plus qu'il sous-entend que ce comportement procède de la « cité marchande » telle qu'elle est analysée par Boltanski et Thévenot (1991).

A priori, deux méthodes peuvent être envisagées pour effectuer une telle valorisation¹⁹. La méthode dite du « coût d'opportunité » conduit à affecter à chaque heure de travail bénévole le salaire horaire qu'obtiendrait l'individu s'il affectait son temps à son activité professionnelle plutôt qu'au bénévolat. Les problèmes théoriques soulevés par cette méthode ne seront pas développés ici puisque, à l'évidence, elle ne peut être retenue pour mener à bien l'exercice que nous nous proposons. En effet, elle conduit à attribuer à une même tâche bénévole des valeurs monétaires différentes selon les personnes qui les effectuent puisque ces dernières n'ont aucune raison d'avoir des revenus professionnels identiques. Cette méthode

¹⁹ Une troisième méthode est théoriquement envisageable. Elle conduit à affecter à l'output (le service) réalisé grâce au bénévolat une valeur monétaire par comparaison avec un service équivalent vendu sur le marché, puis à en inférer la contribution respective de chaque input et par conséquent du bénévolat. Pratiquement, cette méthode, que la langue anglaise désigne par l'expression *output-related method*, n'est guère réalisable.

présente un intérêt lorsqu'on privilégie le point de vue de l'individu dans le cadre d'une approche en termes d'économie du bien-être (Nordhaus et Tobin, 1993). Elle est inadéquate lorsqu'on entend se situer du point de vue des organismes utilisateurs du bénévolat, comme tel est le cas dans l'optique du compte satellite des ISBL. La méthode alternative est alors celle dite « du coût de remplacement ». En résumé, elle consiste à évaluer monétairement l'heure de bénévolat à hauteur de ce qu'il en aurait coûté à l'organisme s'il avait dû faire appel à du personnel rémunéré en lieu et place du bénévolat. Notons immédiatement que la démarche est de type contrefactuel. Il s'agit d'envisager un scénario qui n'a pas eu lieu. Et il n'est pas sûr qu'en l'absence d'engagement bénévole l'association aurait eu recours à des salariés. Dans bien des cas elle n'en aurait pas eu les moyens.

La méthode du coût de remplacement présente deux variantes. Dans la première, les tâches bénévoles sont différenciées par nature et degré de qualification, chacune d'entre elles donnant lieu à une valorisation sur la base d'un salarié-substitut spécialisé dans la tâche en question. Dans la seconde, la rémunération servant à imputer une valeur monétaire au bénévolat est celle de salariés généralistes réalisant globalement les tâches assurées par les bénévoles. La première méthode requiert des informations nettement plus détaillées que la seconde. Cette dernière soulève néanmoins la question du salaire de référence. Le manuel des Nations Unies sur les Institutions sans but lucratif préconise de retenir le salaire moyen en vigueur dans le secteur des services sociaux (United Nations, 2003, p. 50 et 70). L'étude comparative Johns Hopkins a retenu dans certains de ses travaux le salaire moyen non agricole (Archambault, 2002). Mais on peut également choisir une unité de mesure distincte selon les secteurs d'activité en prenant par exemple, pour la valorisation des ressources bénévoles dans chacun d'entre eux, le salaire moyen versé par les employeurs associatifs concernés (Archambault, 1996 ; Prouteau et Wolff, 2004b). Le problème, alors, réside dans la difficulté de connaître ces salaires associatifs sectoriels.

Dans ses deux versions, la valorisation sur la base des coûts de remplacement repose sur deux hypothèses fortes qui ne doivent pas être oubliées au moment d'interpréter les résultats. La première suppose un rapport d'égalité entre l'efficacité des bénévoles et celle des salariés dans la réalisation de tâches similaires. Cette hypothèse de similitude des « productivités » est-elle plausible ? La question n'est pas simple car, d'une part, la notion de productivité est d'une appréhension délicate dans les domaines des services qui sont ceux de la production associative (Gadrey, 1996) et, d'autre part, la comparaison entre bénévoles et salariés sous l'angle de leur efficacité respective reste empiriquement peu documentée.

Ce mode de valorisation du bénévolat repose également sur une deuxième hypothèse postulant implicitement que le salaire courant observé resterait le même en cas de substitution massive de salariés aux bénévoles. Autrement dit, cette substitution n'affecterait pas le fonctionnement du marché du travail ni la rémunération servant de critère pour imputer une valeur au don de temps. Là encore, rien ne permet *a priori* de tenir cette hypothèse pour valide.

La valorisation monétaire du bénévolat gagne donc à s'entourer de toute la prudence nécessaire dans la présentation et le commentaire de ses résultats. Cela ne lui ôte pas pour autant tout intérêt. Elle partage à cet égard le sort de certaines méthodes de construction d'indicateurs de développement durable comme la méthode des « PIB verts » qui consiste à utiliser la monnaie en tant qu'unité de mesure dans une optique de comptes nationaux élargis.

Plusieurs travaux se donnant pour objectif d'imputer une valeur monétaire au bénévolat ont été réalisés, notamment dans le cadre du programme comparatif Johns Hopkins. En ce qui concerne la France, Archambault (1996) obtient une valeur monétaire de 74,5 milliards de francs (11,4 milliards d'euros), soit 1,13 % du PIB, pour l'année 1990 en retenant comme

salaires de référence celui versé par les associations dans le secteur concerné. Le résultat auquel elle parvient pour 1995 est nettement plus élevé puisqu'il est d'environ 200 milliards de francs (30,5 milliards d'euros), avec une unité de mesure différente qui est le salaire moyen non agricole²⁰.

Prouteau et Wolff (2004b) se livrent également à une telle tentative à partir de l'enquête *Vie associative* 2002 de l'INSEE. Ils retiennent successivement différents salaires de référence : dans la première variante, le SMIC sert d'étalon et la valeur monétaire imputée au bénévolat global (associatif ou pas) est de 11,6 milliards d'euros (0,76 % du PIB). La seconde variante prend pour salaire de référence celui versé par les associations dans chaque domaine identifié. L'estimation est alors portée à 16,8 milliards d'euros (soit 1,10 % du PIB). Une troisième variante tente de prendre en compte les différences de compétences des tâches bénévoles (mais l'indicateur utilisé reste très approximatif) ce qui conduit à diminuer légèrement la valeur monétaire du bénévolat obtenue dans la deuxième variante. Cette valeur imputée s'élève alors à 15,9 milliards d'euros, soit 1,04 % du PIB. Pour des raisons déjà exposées plus haut, cette étude ne permet pas de ventiler les ressources bénévoles selon les secteurs définis par la nomenclature ICNPO.

Tous ces résultats procèdent d'enquêtes menées auprès d'individus. Ils ne permettent pas de distinguer précisément les associations avec salariés des associations animées exclusivement par des bénévoles. Pour avoir une partition fiable des ressources bénévoles selon ce critère, ce qui est nécessaire dans le cadre de la construction du compte satellite des ISBL, il faut utiliser des informations en provenance des associations. L'enquête réalisée par Viviane Tchernonog (2007) donne une occasion très intéressante de tenter, à partir de données récentes, une valorisation des ressources bénévoles en France permettant de distinguer les associations qui sont employeurs de celles qui ne le sont pas.

B - Des estimations exploratoires de la valeur monétaire du bénévolat

Viviane Tchernonog (2007) estime à un peu plus de 1,5 milliard d'heures pour 2005 le volume de travail bénévole, ce qui représente 935 400 emplois en équivalent temps plein (ETP). Les associations employeurs en compteraient 222 800 et les associations sans salariés 712 600. Pour valoriser cette ressource, nous avons retenu plusieurs variantes qui diffèrent entre elles sous l'angle du coût du travail pris pour référence. Il ne s'agit pas, dans cet exercice à caractère exploratoire et en l'absence de données plus précises sur les tâches réalisées par les bénévoles dans leurs associations, de privilégier l'une ou l'autre d'entre elles. Nous souhaitons plutôt donner un ordre d'idée de la variabilité des résultats à laquelle conduit une telle tentative.

Dans tous les cas, nous assumons toute la logique du raisonnement contrefactuel évoqué plus haut. Par conséquent, dans le coût du travail pris pour référence, nous intégrons les cotisations sociales employeurs que les associations devraient payer si elles substituaient des salariés à leurs bénévoles ainsi que les congés payés qu'elles devraient leur assurer. Les hypothèses qui sont au fondement de chaque variante sont présentées plus complètement dans l'annexe 3

La première variante consiste à retenir le SMIC comme salaire de référence pour tous les secteurs associatifs d'activités. Ce scénario pourrait apparaître comme une valorisation *a minima* du travail bénévole, encore qu'il soit probable qu'il surestime dans certains cas

²⁰ Mais ce résultat est sujet à caution du fait d'une très probable surestimation dans cette étude des durées annuelles que les bénévoles consacrent à leurs activités non rémunérées. En effet, dans le calcul de ces durées, la distinction entre bénévolat régulier et bénévolat occasionnel n'a pas pu être prise en compte.

l'apport représenté par le bénévole à l'association²¹. Il nous a néanmoins semblé intéressant de présenter les résultats de cette variante car c'est bien sur cette base que certaines associations attribuent une valeur monétaire à leur bénévolat, que ce soit dans le cadre de leur communication interne ou dans celui de leurs relations avec leurs financeurs. Sur cette base, la valeur monétaire imputée au travail bénévole en 2005 serait de **16,3 milliards d'euros**, ce qui représente **0,94 % du PIB de l'année considérée**. Le bénévolat dans les associations employeurs représente alors 3,9 milliards d'euros (23,8 % du total) et celui réalisé dans des associations sans salarié est estimé à 12,4 milliards.

La seconde variante suit la préconisation du Manuel des Institutions sans but lucratif dans le Système de comptes nationaux en retenant comme salaire de référence celui qui est en vigueur dans le secteur des services sociaux²². À cette fin, nous avons pris le salaire du poste Q22 (action sociale) de la nomenclature NES niveau 3 (en 114 postes), tel qu'il est calculé à partir des DADS. L'estimation alors obtenue est de l'ordre de **28,7 milliards d'euros en 2005, soit 1,66 % du PIB**. Le bénévolat dans les associations sans salarié représenterait 21,9 milliards d'euros et le reste, c'est-à-dire 6,8 milliards, relèverait du bénévolat dans les associations employeurs²³.

La troisième variante prend pour base les seules rémunérations versées par les associations et retient pour ce faire, comme salaire de référence, celui qui correspond au poste R21 de la NES, à savoir les activités associatives. Ce poste regroupe les rubriques 911A (organisations patronales et consulaires), 911C (organisations professionnelles), 912Z (syndicats de salariés), 913A (organisations religieuses), 913C (organisations politiques) et 913E (organisations associatives non classées par ailleurs) de la nomenclature NAF rev1. Ce choix conduit à une valeur estimée de **36 milliards d'euros du travail bénévole, soit 2,1 % du PIB**, qui se répartissent en 8,6 milliards pour les associations employeurs et 27,4 milliards pour les associations sans salariés. On objectera à cette variante que son salaire de référence est très probablement surestimé du fait des rémunérations nettement plus élevées versées dans les domaines relevant des postes 911A, 911C, 912Z et 913C. Il est donc envisageable de retenir plutôt le salaire moyen tel qu'il est donné pour le poste 913E. La valorisation monétaire du bénévolat est alors moindre puisqu'elle est de **31,7 milliards d'euros (1,8 % du PIB – 7,5 milliards pour les associations employeurs et 24,2 milliards pour celles sans salarié)**.

Dans toutes les variantes précédentes, un même salaire a été considéré pour toutes les associations, quel que soit leur domaine d'activité. Il s'agit d'une hypothèse abusivement simplificatrice qui est relâchée dans la dernière variante. Faute de disposer de données précises en matière de rémunérations versées par les associations dans les différents secteurs d'activité, nous avons retenu le salaire des associations du poste 913E de la Naf rev1 pour les secteurs de la culture, des loisirs, de la défense des droits et des causes et pour les associations que Viviane Tchernonog classe dans la rubrique « autres ». À partir de ce salaire, nous avons estimé des rémunérations distinctes pour les secteurs suivants :

- sports ;
- action sociale, sanitaire et humanitaire ;
- défense des intérêts économiques ;

²¹ Il n'est un mystère pour personne que des associations aimeraient se passer de certains de leurs bénévoles dont la contribution est jugée très limitée, voir néfaste.

²² Dans son état provisoire actuel, le Manuel de l'OIT sur la mesure du travail bénévole ne donne pas d'orientations pour la valorisation du bénévolat.

²³ La répartition de cette valorisation entre associations employeurs et associations sans salariés est la même que dans toutes les variantes sauf la dernière puisqu'un seul et même salaire est retenu pour toutes les associations.

- éducation – formation – insertion ;

Dans le cadre de cette dernière variante, la valeur monétaire du bénévolat s'élève à **31,9 milliards d'euros, soit 1,9 % du PIB**, 23,7 % (7,6 milliards d'euros) revenant au bénévolat dans les associations employeurs et 76,3 % (24,3 milliards d'euros) relevant du bénévolat effectué dans les associations sans salariés. La répartition par domaine d'activité donne 12,7 milliards (39,9 % du total) pour l'ensemble constitué de la culture, des loisirs, de la défense des droits et des causes et des associations classées dans la rubrique « autres », 9,9 milliards (31,2 %) pour les associations sportives, 6,6 milliards (20,6 %) pour celles qui interviennent dans les domaines humanitaire, sanitaire et de l'action sociale, 1,3 milliard (4 %) pour la défense des intérêts économiques et 1,4 milliard (4,3 %) pour le domaine éducation-formation-insertion.

Ainsi, les estimations réalisées permettent-elles de construire un intervalle assez large encadrant la valeur monétaire du bénévolat, puisque ses bornes inférieures et supérieures sont respectivement de 16 milliards d'euros et de près de 32 milliards, soit d'environ 1 % à 1,9 % du PIB. Nous réitérerons ici notre appel à la prudence dans le commentaire de ces résultats. Plusieurs hypothèses relatives au mode de calcul des salaires bruts et des taux de cotisations des employeurs demandent à être vérifiées et, au besoin, rectifiées par des travaux ultérieurs. De tels travaux supposent une connaissance plus fine des rémunérations versées par les associations. De même, des estimations plus fiables rendent nécessaire la distinction des tâches bénévoles selon leur niveau de qualification, ce qui n'est pas possible à partir des matériaux réunis par l'enquête de Viviane Tchernonog. L'exercice auquel nous nous sommes prêtés entend donc davantage stimuler de nouvelles recherches sur le sujet que conduire à des conclusions qui, sur ce sujet, seraient bien trop péremptoires eu égard aux informations dont nous disposons.

CONCLUSION

La recommandation de l'OIT d'adjoindre un volet consacré au bénévolat aux enquêtes nationales sur la force de travail est particulièrement bienvenue pour encourager les efforts visant à assurer une mesure du travail bénévole tout à la fois meilleure et plus régulière. Les enjeux sont de deux ordres. Ils sont bien évidemment de nature cognitive. Il s'agit en particulier de mieux appréhender les différents types d'apports au fonctionnement des associations, ceux des pouvoirs publics et des activités de marchés mais aussi ceux que représentent les contributions volontaires dont l'importance ne peut être mesurée sans la quantification et la valorisation du bénévolat, puisque le don de temps représente la part essentielle de ces contributions. Il s'agit aussi de mieux observer les processus de professionnalisation des domaines dans lesquels œuvrent les associations, ce qui suppose que l'on dispose de séries longues permettant de lire les évolutions respectives des tâches salariées et bénévoles. Mais les enjeux de cette mesure statistique et de cette valorisation du bénévolat sont également d'un autre ordre. Ils touchent à la promotion de cette forme d'engagement. Il ne saurait y avoir d'incitation efficace au bénévolat sans que les conditions de sa reconnaissance sociale soient assurées. Sa connaissance statistique constitue certainement l'une de ces conditions.

Références bibliographiques

- Almeida D. M., McDonald D. A., Havens J. J. et Schervish P. G. (2001), « Temporal Patterns in Social Responsibility », in Rossi A. S. (ed.), *Caring and Doing for Others. Social Responsibility in the Domains of Family, Work and Community*, Chicago and London, The University of Chicago Press, pp. 135-156.
- Archambault E. (1996), *Le secteur sans but lucratif. Associations et Fondations en France*, Economica.
- Archambault E. (2002), « Le travail bénévole en France et en Europe », *Revue française des affaires sociales*, n° 2, pp. 13-36.
- Archambault E., Bon C. et Le Vaillant M. (1991), *Les dons et le bénévolat en France*, Enquête ISL-Fondation de France-LES.
- Archambault E. et Boumendil J. (1994), *Les dons et le bénévolat en France*, Laboratoire d'économie sociale, Fondation de France.
- Archambault E. et Boumendil J. (1997), *Les dons et le bénévolat en France*, Laboratoire d'économie sociale, Fondation de France.
- Auer P. et Schmid G. (1998), « Transitional labour markets : Concepts and examples in Europe » in *New institutional arrangements in the labour market*, European Academy of the Urban Environment, Berlin.
- Boltanski L., Thevenot L. (1991), *De la justification. Les économies de la grandeur*, Gallimard.
- Braudel F. (1979), *Civilisation Matérielle, Economie et Capitalisme XVe-XVIIIe siècle*, tome 1, *Les structures du quotidien*, Armand Colin.
- Chadeau A. et Fouquet A. (1981) « Peut-on mesurer le travail domestique », *Économie et Statistique* n° 136, pp. 29-42.
- Davis Smith J. (1998), *The 1997 National Survey of Volunteering*, Londres, Institute for Volunteering Research.
- Febvre M. et Muller L. (2004), *Vie associative et bénévolat en 2002. Tableaux issus de l'enquête EPCVM-Vie Associative et des indicateurs sociaux*, Série des documents de travail de la Direction des Statistiques démographiques et sociales, n° F0402, INSEE.
- Gadrey J. (1996), *Services : la productivité en question*, Editions Desclée de Brouwer.
- Goldschmidt-Clermont L. (1993), « Monetary valuation of nonmarket productive time. Methodological considerations », *The Review of Income and Wealth*, vol. 39, pp. 419-433.
- Hall M. H. (2001), « Measurement Issues in Surveys of Giving and Volunteering and Strategies Applied in the Design of Canada's National Survey of Giving, Volunteering and Participating », *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, vol. 30, pp. 515-526.
- Havens J. J. et Schervish P. G. (2001), « The Methods and Metrics of the Boston Area Diary Study », *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, vol. 30, pp. 527-550.
- Hawrylyshyn O. (1977), « Towards a Definition of Non-Market Activities », *The Review of Income and Wealth*, vol. 23, pp. 79-96.
- Kaminski P. (2005), *Le compte des institutions sans but lucratif en France*, Rapport de mission, Paris, INSEE.

Keyboard Roundtable (2003), « Is Assigning a Financial Value to Volunteering a Good Idea », *e-Volunteerism*, vol. 3, issue 2, pp. 1-10.

Low N., Butt S., Ellis Paine A. et Davis Smith J. (2007), *Helping Out. A national survey of volunteering and charitable giving*, National Centre for Social Research, Institute for Volunteering Research, Cabinet Office, Office of the Third Sector.

Lynn P. et Davis Smith J. (1992), *The 1991 National Survey of Voluntary Activity in the UK*, Second Series Paper n° 1, The Volunteer Centre UK.

Nordhaus W. D. et Tobin J. (1973), « Is Growth Obsolete ? », in Moss M. (ed.), *The Measurement of Economic and Social Performance. Studies in Income and Wealth*, vol. 38, NBER.

O'Neill M. (2001), « Research on Giving and Volunteering: Methodological Considerations », *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, vol. 30, pp. 505-514.

Pearce J. L. (1993), *Volunteers. The organizational behaviour of unpaid workers*, London and New York: Routledge.

Prouteau L. (1999), *Économie du comportement bénévole - Théorie et étude empirique*, Paris, Économica.

Prouteau L., Wolff F.-C. (2004a), « Donner son temps : les bénévoles dans la vie associative », *Économie et Statistique*, n° 372, pp. 3-39.

Prouteau L., Wolff F.-C. (2004b), « Le travail bénévole : un essai de quantification et de valorisation », *Économie et Statistique*, n° 373, pp. 33-56. Article repris sous le titre « Estimer le travail bénévole » dans *Problèmes économiques*, N° 2 888, 7 décembre 2005, pp. 37-45.

Salamon L. and associates (1999), *Global Civil Society. Dimensions of the Nonprofit Sector*, volume 1, Baltimore, The Johns Hopkins Center for Civil Society Studies

Salamon L. and associates (2004), *Global Civil Society. Dimensions of the Nonprofit Sector*, volume 1, Baltimore, The Johns Hopkins Center for Civil Society Studies and Kumarian Press

Schmid G. et Gazier B. (eds) (2002), *The dynamics of full employment. Social integration through Transitional Labour Markets*, Edward Elgar 2002

Steinberg K. S., Rooney P. M., Chin W. (2002), « Measurement of Volunteering: A Methodological Study Using Indiana as a Test Case », *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, vol. 31, pp. 484-501.

Tchernonog V. (2000), *Logiques associatives et financement du secteur associatif. Éléments de cadrage, Rapport au Ministère de l'Emploi et de la Solidarité*, Matisse-LES, Université de Paris-I.

Tchernonog V. (2007), *Le paysage associatif français, Mesures et évolutions*, Juris Associations, Dalloz.

United Nations (2003), *Handbook on Non-Profit Institutions in the System of National Accounts*.

Téléchargeable sur le site : http://unstats.un.org/unsd/publication/SeriesF/SeriesF_91E.pdf (traduction française parue en 2006).

Annexe 1 - Inventaire des enquêtes sur le bénévolat auprès des ménages²⁴.

Enquête	Mode de collecte	Approche du bénévolat	Taux de Reponse	Taux de bénévolat
Australia Volunteer Work Survey (part of the General Social Survey 2006, Bureau of Statistics)	Face to face 13,500 sample of 18 years + Reliable detailed state data and national data 12 month reference	Unpaid voluntary work using prompt cards describing non-profit type of organizations	89.7%	35.4% (34.1% after exclusions applied)
Australia Volunteer Work Survey (part of the General Social Survey 2002)	Same as above with sample of 15,000	Same as above	88%	34.4%
Survey of Volunteer Work Survey (part of the Population Survey Monitoring) 2000	Face to face Collected over 4 quarters 18+	Same as above		32%
Survey of Volunteer Work (supplement to Monthly Population Survey) 1995	Face to face 18+	Same as above		24% (adjusted to correspond with 2000 methodology, original rate by proxy was 19.4%)

²⁴ Les auteurs remercient Lorna Bailie (*Statistique Canada*) qui leur a permis de reproduire ce document ayant servi de base à un atelier de travail qui s'est tenu à Genève aux Nations Unies du 4 au 6 juillet 2007. Cet atelier sur la mesure du bénévolat, suivi d'un autre au Bureau International du Travail du 6 au 8 juillet 2007, fut le point de départ de la rédaction du Manuel dont est extrait le questionnaire de l'Annexe 2.

Enquête	Mode de collecte	Approche du bénévolat	Taux de Reponse	Taux de bénévolat
Giving Australia 2005 Australia Government	Telephone survey of 6,209 respondents	Similar approach except by telephone	40%	41%
Australia has other sources of information. The Census of Population and Housing 2006 included four questions about voluntary/unpaid work. Their Time Use Surveys include a self-completed diary and a single question defining voluntary work and multiple response categories by organizations types. Their Adult Literacy and Life Skills Survey asks about active involvement in types of groups and specific volunteer activities				
Canada Survey of Giving Volunteering, and Participating 2004 (Statistics Canada)	Random Digit Dialling, sample size of 20,832 respondents	15 questions based on behavioural prompts asking about certain activities that are defined as volunteering	57%	45%
Canada Survey of Giving, Volunteering and Participating 2000	Labour Force Survey supplement with a sample size of 14,724 individuals	Same as above (minor revisions to prompts)	63%	27%
Canada collects volunteer information through the General Social Survey Time Use 2005. This is a random digit dialling telephone survey of approximately 20,000 households with respondents selected aged 15+. Direct questions “in the past 12 months did you do unpaid work for an organization?” yielded a volunteer rate of 34%. The 24 hour diary information is coded by volunteer activities and resulted in a volunteer rate of 15%.				
Danish 2004 Giving and Volunteering Survey (Survey View on Society)	Telephone and personal visit Sample of 4,200 persons Aged 16-85	Direct question on volunteer work in last 12 months and field of voluntary activity	75%	35%
EU Statistics on Income Living Conditions, 2006	Modules relating to formal and informal participation.			

U.S. Current Population Survey, 2006	Telephone supplement Persons aged 15+	Direct question, "Have you done any volunteer activities through or for an organization?" Follow-up questions specific to religious organizations, mentoring, coaching, help, community.		26.7%
U.S. Current Population Survey, 2005	Telephone supplement Persons aged 15+	Direct question, "Have you done any volunteer activities through or for an organization?" Follow-up questions specific to religious organizations, mentoring, coaching, help, community.	87.4	28.8%
U.S. Current Population survey, 2004	Same as above		86.9	28.8%
U.S. Current Population survey, 2003	Same as above		86.5	28.8%
American Time Use Survey , 2003, 2004	Sample from the Current Population Survey Persons aged 15+ Telephone	Some direct questions on volunteering	53.2	

European Time Use Surveys are conducted by 15 countries (Belgium, Germany, Estonia, Spain, France, Italy, Latvia, Lithuania, Hungary, Poland, Slovenia, Finland, Sweden, United Kingdom, and Norway) and comparable data is available for volunteer work. A 24 hour diary is completed by a random sample and direct questions on voluntary work. The reported volunteer rates range from 6% - 17% depending on the participating countries

Annexe 2 – Questionnaire proposé par le Manuel sur la mesure du travail bénévole et avalisé lors de la Réunion des statisticiens du travail à Genève en décembre 2008

(Traduction proposée en italique par les auteurs de cette communication, sous toutes
réserves ; les consignes aux enquêteurs ne sont pas traduites)

Step or variable	Question
START	<p>So far I have been asking you about paid work. The next few questions are about <u>unpaid</u> volunteer work, that is, activities that some people willingly do without pay to promote a cause or help someone outside of their households or immediate family. [Note: Reimbursement of expenses and modest honoraria do not disqualify an activity.]</p> <p><i>Je viens de vous interroger sur le travail rémunéré. Les questions suivantes portent sur le travail bénévole <u>non rétribué</u>, c'est-à-dire des activités que certaines personnes accomplissent volontairement sans salaire pour promouvoir une cause ou aider quelqu'un en dehors de son ménage ou de sa proche famille [Note : Le remboursement des dépenses et une modeste indemnisation ne disqualifie pas une activité bénévole]</i></p>
PROMPT_00	<p>Now I am going to give you some examples of the unpaid work some people do. Examples of this kind of activity include work to help someone in need, like [children, the elderly, the poor, or disaster victims]; work to clean or improve your community, like [roads, schools, health facilities, the water supply, or parks]; organizing an event, such as [a community gathering, a sporting or cultural activity, a political rally, or a religious celebration]; work to publicize an issue, or to make people aware of a problem; or work for an organization that serves communities such as [a school, library, health care center, NGO, club, union, church, or association.]</p> <p>[Note: The specific examples of activities considered in-scope may vary from country to country, however the overall types of activities should remain the same in order to maintain international comparability.]</p> <p><i>Maintenant je vais vous donner quelques exemples de travail non rétribué fait par certaines personnes. Par exemple : aider quelqu'un dans le besoin comme [des enfants, des personnes âgées, des pauvres, des victimes de catastrophes] ; nettoyer ou améliorer votre environnement [routes, écoles, établissement de santé, adduction d'eau, parcs] ; organiser un évènement comme [un rassemblement communautaire, une rencontre sportive ou culturelle, un meeting politique, une célébration religieuse] ; travailler pour rendre publique une question ou faire prendre conscience d'un problème ; ou travailler pour une organisation d'intérêt général comme [école, bibliothèque, dispensaire, ONG, club, union, église ou association]</i></p> <p><i>[Les exemples particuliers d'activités dans le champ peuvent varier selon les pays, mais la liste des activités doit rester la même afin d'assurer la comparabilité internationale]</i></p>
VOL_00	<p>During the past 4 weeks [provide dates marking the period,] did you do any unpaid work of this kind for someone outside your own household or immediate family?</p> <p><i>Au cours des quatre dernières semaines avez-vous travaillé de cette manière sans être rémunéré pour quelqu'un en dehors de votre ménage ou de votre famille proche</i></p> <p><i>If no, go to PROMPT_10.</i></p>
WORK_01	<p>Now I will ask you a few questions about the unpaid work that you did during the past 4 weeks. First, please tell me what kind of work you did. Why don't you start with the work that [you did the last/ or on which you spent the most time].</p> <p><i>Maintenant je vais vous poser quelques questions sur le travail non rémunéré que vous avez fait au cours de ces 4 dernières semaines. Commençons, si vous le voulez bien, par [le plus récent/ ou celui auquel vous consacrez le plus de temps]</i></p>

Step or variable	Question
	<p><i>[Record response verbatim and use a lookup table or code book to assign occupation codes.]</i></p> <p><i>If respondent mentions more than one type of activity, ask questions WORK_01 through WORK_02 for each activity separately, differentiating answers by a, b, c. at end of name.</i></p>
HOUR_A01	<p>How many times did you do this unpaid work in the past 4 weeks?</p> <p><i>Combien de fois avez-vous fait ce travail non rémunéré au cours des 4 dernières semaines ?</i></p> <p><i>[Record response verbatim and use a lookup table or code book to assign frequency codes.]</i></p>
HOUR_A02	<p>How many hours did you devote to this unpaid work [on average each time/the last time] you did it?</p> <p><i>Combien d'heures avez-vous consacrées à ce travail non rémunéré [en moyenne/la dernière fois] ? _____ [Record response verbatim.]</i></p>
TYPE_ORG01	<p>Did you do this unpaid work for or through an organization?</p> <p><i>Avez-vous accompli ce travail non rémunéré pour ou par l'intermédiaire d'une organisation ?</i></p> <p><i>If no, code [informal volunteering] and go to WORK_02.</i></p>
TYPE_ORG02	<p>What is the name of the organization for which you did this work?</p> <p><i>Quel est le nom de l'organisation pour laquelle vous avez travaillé ?</i></p> <p><i>[Record response verbatim and use a lookup table or code book to assign industry and sector codes. If more than one organization is mentioned – iterate loop TYPE_ORG for every organization]</i></p> <p><i>If NAME is in code book, go to WORK_02.</i></p>
TYPE_ORG03	<p><i>If NAME is not in code book, ask</i></p> <p>What does this organization do? _____(80 spaces)</p> <p><i>Que fait cette organisation ?</i></p> <p><i>[Record response verbatim and assign industry code based on response.]</i></p>
TYPE_ORG04	<p>What type of organization is this?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Charity/non-profit organization/NGO/union/or religious organization 2. Business 3. Government 4. Other / Not sure <p><i>De quel type est cette organisation?</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1 Association, ONG, syndicat, organisation religieuse 2 Entreprise 3 Etablissement public 4 Autre/ Ne sait pas <p><i>[Record response verbatim and assign sector code based on response.]</i></p>
WORK_02	<p>During the past 4 weeks, did you do any other kind of unpaid work for someone outside your own household or immediate family?</p>

Step or variable	Question
	<p><i>Au cours des quatre dernières semaines, avez-vous travaillé sans être rémunéré pour quelqu'un d'autre en dehors de votre ménage ou de votre famille proche ?</i></p> <p><i>If yes, repeat questions WORK_01 through WORK_02, differentiating answers by a, b,..</i></p> <p><i>If no and respondent has answered WORK_03 with yes, go to END.</i></p> <p><i>If no and respondent has not answered WORK_03, go to PROMPT_10.</i></p>
PROMPT_10	<p>When asked about volunteer work, sometimes people don't think of unpaid work they did for organizations, such as serving on boards, fundraising, office and administrative work, gathering scientific data, coaching or officiating, counseling, doing pro-bono work (like free medical care or legal advice), preparing and serving food, and transporting persons or goods. [Note: This should be a list of activities in scope but likely to be missed and will vary from country to country.]</p> <p><i>Quand elles sont interrogées sur leur travail bénévole, certaines personnes oublient parfois certaines formes de travail non rémunéré pour des organisations comme siéger à un conseil d'administration, collecter des fonds, faire du travail administratif, recueillir des données scientifiques, encadrer ou officier, conseiller, donner des soins médicaux ou des conseils juridiques gratuitement, préparer et servir des repas et transporter des personnes ou du matériel [Ce devrait être une liste d'activités dans le champ mais susceptibles d'être oubliées et qui varient selon les pays]</i></p>
WORK_03	<p>During the past 4 weeks, did you do any of these things for any organizations?</p> <p><i>Au cours des 4 dernières semaines avez-vous accompli quelques-unes de ces tâches ?</i></p> <p><i>If yes, repeat questions WORK_01 through WORK_02, differentiating answers by a, b,..</i></p>
END	End of survey module

Annexe 3 – Les différentes variantes de valorisation monétaire du bénévolat

Première variante : valorisation sur la base du SMIC

Valeur du SMIC au 1-7-2005 : 8,03 €

Equivalent mensuel pour 151,67 heures de travail (arrondies à 151,7 heures) : 1 218,15 €

Taux des cotisations des employeurs : 19,04 %

Total coût mensuel du travail : 1 450,09 €

Total annuel = 17 401 €

Produit du coût annuel du travail par le nombre d'emplois en équivalent temps plein (935 400) = 16,277 milliards d'euros arrondis à 16,3 milliards.

Deuxième variante : valorisation préconisée par le manuel des Nations Unies sur les institutions sans but lucratif.

Salaire de référence : salaire du domaine de l'action sociale, poste Q22 de la nomenclature NEF114, soit un salaire brut horaire moyen de 12,3 € ce qui donne un salaire brut annuel de 22 391 € (soit 12,3 x 151,7 x 12).

Le taux des cotisations employeurs ici utilisé est une moyenne pondérée dont le calcul est basé sur la démarche suivante. On calcule d'abord le salaire mensuel moyen des différentes catégories socioprofessionnelles simplifiées (cadres et professions intellectuelles, professions intermédiaires, employés, ouvriers qualifiés, ouvriers non qualifiés) du poste Q22 de la NEF114. Puis, à partir de la grille des taux des cotisations sociales en vigueur en 2005, on détermine le taux correspondant au salaire moyen de chacune de ces catégories. Ensuite, une moyenne pondérée des différents taux est réalisée en prenant pour coefficient de pondération la part du nombre d'heures effectuées par chaque catégorie dans le temps de travail salarié total figurant pour ce poste Q22. Le taux obtenu est ici égal à 37,05 %. Le coût total du travail d'un emploi ETP est alors de 30 687 €. En le multipliant par le nombre d'ETP, nous obtenons 28,705 milliards d'euros, arrondis à 28,7 milliards.

Troisième variante : valorisation à partir du salaire du poste R21 de la NES114 (« activités associatives »).

Le salaire horaire brut moyen est de 15 €. Le taux des cotisations des employeurs est calculé selon la même méthode que celle mise en œuvre dans la deuxième variante. Le taux estimé est alors de 41,1 %. Le coût annuel total d'un ETP est de 38 529 €. Pour 935 400 ETP nous obtenons une valeur totale de 36,040 milliards d'euros, arrondis à 36 milliards.

Si le salaire pris pour référence est celui du poste 913E de la NAF rev1 (« associations non classées par ailleurs »), le salaire brut horaire moyen fléchit et passe à 13,9 €. Pour prendre en compte l'incidence de ce salaire inférieur sur les cotisations sociales des employeurs, nous retenons un taux de cotisation différent du précédent. En l'absence d'informations permettant de calculer directement une estimation pour les associations concernées par ce poste, nous retenons la moyenne du taux précédent (41,1 %) et du taux calculé à partir du *Rapport sur les Comptes de la Nation* relatif à l'année 2005 en ce qui concerne le secteur institutionnel des ISBLSM (Institutions sans but lucratif au services des ménages) soit 27,1 %. Le taux utilisé est donc de 34,1 %.

Le coût total annuel moyen du travail pour un ETP est alors de 33 932 €, d'où une valorisation totale de la ressource bénévole à hauteur de 31,740 milliards d'euros, arrondis à 31,7 milliards.

Quatrième variante : estimation à partir de différents salaires sectoriels

Dans cette dernière variante, le salaire horaire brut qui est pris pour base est celui du poste 913E de la NAF rev1. Il est appliqué aux secteurs de la culture, des loisirs, de la défense des droits et des causes et aux associations classées dans la rubrique « autres » par Viviane Tchernonog. Le coût total annuel moyen d'un ETP est, comme dans le deuxième scénario de la troisième variante, de 33 932 €. Pour les autres secteurs, un salaire de référence est estimé en proportion du salaire du poste 913E. Cette proportion est elle-même calculée à partir de différents salaires horaires nets associatifs tels qu'ils ont été obtenus par Mathieu Narcy à partir des Enquêtes *Emploi* de 1994 à 2001. Nous faisons ici l'hypothèse que :

- le rapport des salaires bruts est similaire à celui des salaires nets ;
- et qu'il n'a pas été substantiellement modifié de 2001 à 2005.

Sur la base de cette approche, nous obtenons les salaires horaires bruts suivants :

- 14,9 € pour le sport (qui représente 275 400 ETP) ;
- 12,4 € pour les domaines de l'action sociale, de l'humanitaire et du sanitaire (217 400 ETP) ;
- 15,7 € pour la défense des intérêts économiques (33 100 ETP) ;
- 16 € pour le domaine de l'éducation-formation-insertion.

L'évaluation monétaire donne alors 31,861 milliards d'euros, arrondis à 31,9 milliards.