

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

## Measuring volunteer work to enhance the knowledge base and implement an international recommendation

Edith Archambault and Lionel Prouteau

Number 314, October 2009

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/1020966ar>  
DOI: <https://doi.org/10.7202/1020966ar>

[See table of contents](#)

Publisher(s)

Association Recma

ISSN

1626-1682 (print)  
2261-2599 (digital)

[Explore this journal](#)

Cite this article

Archambault, E. & Prouteau, L. (2009). Mesurer le bénévolat pour en améliorer la connaissance et satisfaire à une recommandation internationale. *Revue internationale de l'économie sociale*, (314), 84–104.  
<https://doi.org/10.7202/1020966ar>

Article abstract

In December 2008, the International Labor Organization (ILO) recommended adding a short questionnaire for measuring volunteer work as a supplement to the labor force survey. The article first examines the methodological shortcomings of surveys on volunteer work in France and a few English-speaking countries to show the need for standardization. It then looks at the questionnaire proposed by the ILO and makes some suggestions for its application in France. Lastly, based on a recent survey (Tchernonog, 2007), the monetary value of volunteer work in France is calculated in four different ways, showing the crucial role played by the assumed wage level.

# MESURER LE BÉNÉVOLAT POUR EN AMÉLIORER LA CONNAISSANCE ET SATISFAIRE À UNE RECOMMANDATION INTERNATIONALE

par Edith Archambault et Lionel Prouteau\*

*En décembre 2008, le Bureau international du travail (BIT) a recommandé d'adjoindre à l'enquête emploi un bref questionnaire pour mesurer le travail bénévole. L'article examine en premier lieu les faiblesses méthodologiques des enquêtes sur le bénévolat en France et dans quelques pays anglo-saxons, pour montrer la nécessité d'une standardisation. Puis il propose une approche critique du questionnaire proposé par le BIT et quelques suggestions pour son application en France. Enfin, à partir d'une enquête récente (Tchernonog, 2007), la valeur monétaire du bénévolat en France est calculée selon quatre variantes, montrant le rôle crucial du choix du salaire fictif\*\*.*

\* Université de Paris CES-Matisse et université de Nantes Lemna. Mél. : edith.archambault@univ-paris1.fr ; prouteau@sc-eco.univ-nantes.fr. Les auteurs remercient Viviane Tchernonog pour les précisions sur son enquête et Mathieu Narcy pour les informations sur les salaires associatifs.

\*\* Une première version de cette contribution, présentée au colloque AddeS du 10 mars 2009, est consultable sur [www.addeS.asso.fr](http://www.addeS.asso.fr).

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

Le bénévolat existe partout, dans les pays postindustriels comme dans les pays émergents ou en développement, et sa pratique, sous des formes et des 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 »<sup>(1)</sup>. Le travail bénévole est aussi une ressource renouvelable, non délocalisable et peu coûteuse, apte à résoudre des problèmes sociaux et environnementaux de proximité partout dans le monde.

Cependant, économistes et statisticiens se sont peu intéressés au travail non rémunéré, qui échappe à toute mesure en France jusque dans les années 80. 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 est de montrer, d'une part, le poids économique 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 les dons de temps en dehors 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). En 2002, la première (et seule à ce jour) enquête sur le bénévolat réalisée par l'Insee, l'enquête « Conditions de vie, supplément vie associative », a permis de mieux connaître les caractéristiques sociologiques, économiques et démographiques des bénévoles et de mesurer la valeur économique du bénévolat (Febvre et Muller, 2004 ; Prouteau et Wolff, 2004a et 2004b) <sup>(2)</sup>. De même, les enquêtes de Viviane Tchernonog sur les associations ont toutes posé des questions sur le nombre de bénévoles auxquels elles ont recours et sur la durée de leur engagement (Tchernonog, 2000 et 2007). Les enquêtes Tchernonog ont ainsi permis 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.

(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).

Au niveau international, le programme comparatif Johns Hopkins a abouti à une mesure du temps de travail bénévole dans trente-sept 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 *et alii*, 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* (ONU, 2006, 2003 pour la version originale en anglais). Ce manuel, établi en collaboration entre le Centre pour les études sur la société civile de l'Université Johns Hopkins et la division statistique des Nations unies, propose une méthodologie de mesure du bénévolat, longuement discutée (p. 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.

La mesure du bénévolat en France en est donc encore à ses balbutiements. 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 des bénévoles, des organisations pour lesquelles ils travaillent et des tâches qu'ils y accomplissent pourrait s'améliorer à la faveur d'une recommandation internationale du BIT ratifiée en décembre 2008 à Genève, lors de la XVIII<sup>e</sup> Conférence des statisticiens du travail. Le BIT recommande en effet d'adjoindre à l'enquête emploi (*labour force survey*), réalisée à peu près partout dans le monde, un bref questionnaire sur le travail bénévole. Le travail bénévole dans l'acception du BIT est entendu au sens 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 notamment de cerner les pratiques bénévoles, coutumières ou liées aux carences des Etats dans les pays en développement, mais aussi de mieux comprendre les interactions dans les pays développés entre travail bénévole et travail rémunéré dans une optique de professionnalisation de certains services et d'expérimentation de métiers nouveaux.

- La division statistique des Nations unies et le Centre pour l'étude de la société civile de l'Université Johns Hopkins souhaitent en outre disposer d'une base solide et comparable pour compléter les comptes satellites des ISBL encore incomplets.

La présente communication s'attache, dans un premier temps, à 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 esquisserons 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.

---

## Quels enseignements peut-on tirer des enquêtes sur le bénévolat en France et ailleurs ?

Les tentatives de mesure du bénévolat ont été sporadiques et non coordonnées, à l'initiative des organisations elles-mêmes, des chercheurs ou plus rarement des instituts statistiques officiels. On évoquera tout d'abord 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.

### Les enquêtes internationales

Plusieurs enquêtes auprès des ménages ont été réalisées par les instituts statistiques de quelques pays, essentiellement anglo-saxons (Canada, Australie, Nouvelle-Zélande, Royaume-Uni). Ce tableau a été communiqué à Genève en juillet 2007. 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).

(3) Pourcentage des répondants déclarant avoir eu une activité bénévole au cours de la période de référence.

(4) Mais selon une enquête menée en 2001 pour Independent Sector, regroupement d'organismes qui visent à promouvoir le secteur sans but lucratif aux Etats-Unis, le taux de bénévolat serait de 44 %.

(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.

Ces enquêtes montrent clairement la très grande variabilité dans un même pays, à peu d'années de distance, des taux de bénévolat<sup>(3)</sup> : entre 24 et 41 % en Australie ; entre 27 et 41 % au Canada ; seuls les Etats-Unis, qui ont une enquête annuelle, ont des taux de bénévolat stables à 27-29 %<sup>(4)</sup>. 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 quelle est celle de l'artefact ? Les enquêtes de budgets-temps<sup>(5)</sup> donnent une autre estimation des taux de bénévolat, systématiquement inférieure : 15 % au Canada, par exemple, et de 6 à 17 % dans les quinze pays européens qui remplissent cette enquête.

### L'enquête Insee « Vie associative » 2002

L'enquête « Vie associative » 2002 est la partie variable de la vague d'octobre de l'enquête permanente sur les conditions de vie des ménages de l'Insee. 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.

Un premier volet du questionnaire concernait les seuls adhérents à des associations. Il leur était demandé si, au cours des douze derniers mois, il leur était arrivé « *de travailler sans être rémunéré 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, 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, durée consacrée 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 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 enquête.

L'exploitation des données collectées par cette enquête permet de conclure à un taux de bénévolat de 27,6 % pour 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, 2004a et 2004b).

Cette enquête, la première du genre conduite par la statistique publique en France, permet notamment de distinguer le bénévolat régulier du bénévolat occasionnel. Même si la frontière entre les deux n'est pas toujours évidente à tracer, il s'agit là d'une différenciation très utile 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. Le second volet ne permet pas systématiquement d'identifier le statut de l'organisme dès lors que l'enquêté y déclare plus d'un engagement <sup>(6)</sup>. A 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. Il est donc impossible de repérer le bénévolat dans les ISBL qui ont une autre forme juridique que l'association (fondations, comités d'entreprise, mutuelles...). Par ailleurs, le deuxième volet ne permet pas de savoir si l'organisme, qu'il soit ou non associatif, accueille 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 sportives <sup>(7)</sup>. Ces limites expliquent pourquoi cette enquête n'a pu être mise à profit par Kaminski (2005).

### **Le repérage et la mesure du bénévolat par les enquêtes : considérations méthodologiques**

La variabilité maintes fois observée des estimations obtenues pour un même pays par des enquêtes distinctes est de nature à entretenir l'incertitude sur

(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, selon les utilisateurs, réside dans l'affinement de la nomenclature permettant aux praticiens des associations de retrouver les classifications auxquelles ils sont habitués. Le clivage du vaste champ de l'action sociale selon les bénéficiaires a été tout particulièrement apprécié.

(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.

la fiabilité de ce type d'exercice. Aussi des recherches se sont-elles efforcées d'analyser la sensibilité des résultats obtenus aux méthodes d'investigations empiriques mises en œuvre<sup>(8)</sup>.

#### *La formulation des questions*

Hall (2001) souligne l'importance 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. Les mots ne sont pas neutres et l'usage d'un terme plutôt que d'un autre peut relever des 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 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.

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. 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 enquêtés. 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 alors être une source de sous-déclarations biaisant de manière plus ou moins importante les résultats obtenus.

Les études britanniques sur le bénévolat réalisées au cours des années 90 pour le compte du National Centre for Volunteering ont ainsi évité systématiquement l'usage des termes *volunteering* et *voluntary work* (Lynn et Davis-Smith, 1992 ; Davis Smith, 1998)<sup>(9)</sup>. 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. C'est une méthode similaire que recommande Hall (2001).

(9) 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).

#### *Stimuler la mémoire des enquêtés*

Hall (2001) voit dans la mobilisation de la mémoire des répondants le défi le plus important posé aux enquêteurs 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. 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 dépasse la semaine de référence.

Pour remédier à cette difficulté, l'usage par les enquêtes d'aide-mémoire est très vivement conseillé (proposition de types d'organismes ou d'activités...). Evidemment, l'utilisation de ces aide-mémoire conduit à allonger la taille des questionnaires, mais l'étude de Steinberg *et alii* (2002) confirme que les taux et les 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.

#### *L'estimation des ressources bénévoles sur une base annuelle*

Dès lors que la période d'interrogation est infra-annuelle (le mois précédant l'enquête, par exemple), il reste à calculer des estimations pour une année entière. Cette tâche soulève notamment la question de la saisonnalité des comportements étudiés. Cette question reste toutefois peu documentée (Havens et Schervisch, 2001 ; Almeida *et alii*, 2001) et mériterait certainement des recherches spécifiques.

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. 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. Ou bien elle échappe à l'enquête et l'estimation annuelle de la contribution bénévole sera minorée, alors même 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 : il s'agira bien d'un bénévole occasionnel, mais le temps donné peut être substantiel.

La liste des problèmes relatifs aux enquêtes sur le bénévolat pourrait être allongée. 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. Ainsi, l'estimation d'une ressource bénévole de 720 000 emplois équivalents temps plein (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 Tchernog (2000) à partir d'une enquête auprès d'associations.

Les développements qui précèdent n'épuisent pas les considérations méthodologiques relatives à la mesure du bénévolat. 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 et le Centre pour l'étude de la société civile de l'Université Johns Hopkins, est une initiative particulièrement bienvenue.



## Une approche critique du questionnaire provisoire proposé par l'équipe rédactrice du manuel

Le questionnaire proposé dans ce cadre, présenté en annexe, est bref et peut sans difficulté être ajouté à la très longue enquête emploi.

### Les caractéristiques de l'enquête sur la force 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 européens<sup>(10)</sup> (en France depuis 2003), une fois par an dans de nombreux autres pays, tous les cinq ans en Éthiopie. A 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.

En France, l'enquête emploi est administrée en continu tout au long de l'année. Au total, 38 000 ménages sont interrogés<sup>(11)</sup>, soit 72 000 personnes de 15 ans et plus. Les questions portent sur l'emploi, le chômage, la formation, l'origine sociale, la situation un an auparavant et au cours des douze derniers mois. Un même ménage est interrogé six fois au cours de six trimestres. 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 l'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 (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.

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.

### 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. La définition du questionnaire mérite réflexion. Elle est brève et sert également de transition avec le reste de l'enquête : *« Je viens de vous interroger sur le travail rémunéré. Les questions suivantes portent sur le travail bénévole non rémunéré, c'est-à-dire des activités que certaines personnes accomplissent volontairement, sans rétribution, pour promouvoir une cause ou aider quelqu'un en dehors de leur ménage ou de leur famille proche. »*

(10) En application du règlement de la Commission européenne n° 577/90 parue au *Journal officiel des communautés européennes*, n° 77.

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

Le bénévolat est un travail, distinct du loisir ; il est 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 et il est nécessaire que les zones grises soient évoquées. 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. 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 morale<sup>(12)</sup>. Ce critère devrait peut-être amener à exclure le bénévolat lié à un cycle d'études et pris en compte dans les examens.

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

#### *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, 1981). La personne présumée bénévole peut-elle ou non être remplacée par une personne salariée ? 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'usager. 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. 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 où le critère de la tierce personne fonctionne mal.

#### *Frontière travail bénévole-travail rémunéré*

La distinction entre travail bénévole et travail rémunéré est plus facile à opérer dans les pays développés, du fait de l'existence d'un contrat de travail pour les salariés. Dans les pays en développement, la délimitation est difficile en raison de l'importance du secteur informel.

Cependant, il existe des situations intermédiaires entre bénévolat et salariat : 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, en revanche, ne disqualifient pas le bénévolat.

#### *Frontière travail bénévole-travail domestique*

Seul le bénévolat informel est ici concerné. La frontière est théoriquement celle du ménage, au sens statistique du terme. Travail domestique en deçà, travail bénévole au-delà. Mais évidemment, les habitudes de cohabitation entre générations et collatéraux diffèrent selon les pays, d'où l'expression

« *aider quelqu'un en dehors de [son] ménage ou de [sa] famille proche* ». Le terme « 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). 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'inclure.

Une définition claire du bénévolat ne règle pas pour autant tous les problèmes. Le travail bénévole demeure ce que la personne entend par là et une confusion entre bénévolat et autres formes de participation peut exister.

#### *La formulation des questions*

Si l'adoption d'une définition claire du bénévolat est une condition préalable à toute démarche visant à repérer et à 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 sont ceux retenus par les statisticiens et l'enquêteur. A cet égard, il n'apparaît pas évident d'utiliser le terme « travail » dans les questions, 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. 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'activité, il n'en reste pas moins que la place de certains d'entre eux demeure discrète (celui 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. Il est nécessaire d'adapter ces exemples au contexte national.

#### **Le choix de la période de référence : minimiser les oublis**

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. 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, 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.

### **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 afin de permettre la comparaison entre pays. Les tâches accomplies par les bénévoles sont classées selon les nomenclatures de métiers, regroupés en catégories socioprofessionnelles. Les organisations sont classées par secteurs d'activité, en dépit du caractère relativement inadapté aux associations des nomenclatures internationales d'activité.

#### *Classement des tâches*

La nomenclature française des professions et catégories socioprofessionnelles (PCS) est plus détaillée, notamment pour le travail social, que la classification internationale ISCO-88 (*International Standard Classification of Occupations*). Les répondants auront sous les yeux une liste de tâches pré-codées, adaptée aux pratiques de chaque pays (ou cette liste leur sera lue par téléphone). La personne interrogée peut aussi décrire ses activités, qui seront alors codées manuellement.

#### *Classement des organisations destinataires du travail bénévole par secteurs d'activité*

Le classement des organisations par secteurs 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 des activités françaises (NAF) et la classification des produits française (CPF) sont une déclinaison de la nomenclature d'activité dans la Communauté européenne (NACE rev1), elle-même adaptée de l'*International Standard Industrial Classification* (ISIC). Sur 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. Elle apporte une amélioration substantielle au niveau le plus fin (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, l'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.

#### *Classement des organisations*

*en secteurs lucratif, sans but lucratif et 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 connaissent pas précisément le statut juridique de l'organisation pour laquelle ils travaillent, soit parce qu'une association sert d'intermédiaire entre le bénévole et le lieu d'exercice du bénévolat (association de parents d'élèves pour le bénévolat à l'école, par exemple).

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 tendance à se considérer comme tels.

#### **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, celle de la dernière fois. Les réponses à ces questions sont cruciales, puisque toute erreur sur ce temps de bénévolat sera multipliée 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 ?
- 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 les bénévoles réguliers travaillent-ils en moyenne dans un pays donné? La réponse à cette question est cruciale, car le nombre d'heures de travail annuel détermine la valeur monétaire estimée du travail bénévole.

---

## ● 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 types de problèmes que nous évoquerons rapidement dans un premier temps de cette dernière section, avant de présenter l'estimation de la valeur monétaire du travail bénévole à partir de l'enquête sur le paysage associatif en 2005 (Tchernonog, 2007).

### 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 moyen de reconnaissance d'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 d'un tel débat, notre propos ne se situera pas ici à ce niveau. Il portera plutôt sur la signification économique d'un tel exercice.

### *Le coût de remplacement*

*A priori*, deux méthodes peuvent être envisagées pour effectuer une telle valorisation. 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. Cette méthode 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. Elle 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), mais s'avère inadéquate lorsque l'on entend se situer du point de vue des organismes utilisateurs du bénévolat, comme dans le 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 (ce que la plupart des associations n'ont pas les moyens de faire).

*Quel salaire de référence ?*

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, qui soulève 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. 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 dans le secteur concerné (Archambault, 1996 ; Prouteau et Wolff, 2004*b*).

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 ? Ce mode de valorisation du bénévolat repose également sur une deuxième hypothèse postulant implicitement que le salaire courant observé sur le marché du travail resterait le même en cas de substitution massive de salariés aux bénévoles. Là encore, rien ne permet *a priori* de tenir cette hypothèse pour valide.

La valorisation monétaire du bénévolat gagne donc à la prudence dans la présentation et le commentaire de ses résultats. Cela ne lui ôte pas pour autant tout intérêt.

*Quelles expériences antérieures en France ?*

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 salaire de référence celui versé par les associations dans le secteur concerné. Prouteau et Wolff (2004*b*) se livrent également à un tel exercice à partir de l'enquête « Vie associative » 2002 de l'Insee. Ils retiennent successivement différents salaires de référence et obtiennent des résultats qui vont de 11,6 milliards d'euros (0,76 % du PIB) pour une valorisation au Smic

à 16,8 milliards d'euros (1,10 % du PIB) quand on prend pour salaire de référence celui versé par les associations dans chaque domaine identifié. Mais, pour des raisons déjà exposées plus haut, cette étude ne permet ni de ventiler les ressources bénévoles selon les secteurs définis par la nomenclature ICNPO ni de distinguer les associations avec salariés des associations exclusivement bénévoles. Pour avoir une partition fiable des ressources bénévoles selon ces critères (nécessaires à la construction du compte satellite des ISBL), il faut utiliser des informations en provenance des associations.

#### **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 935 300 emplois en équivalents temps plein. Les associations employeurs en compteraient 222 800 et les associations sans salarié 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. 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 au coût de remplacement 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.

#### **Quatre variantes selon le salaire de référence retenu**

La première variante consiste à retenir le Smic comme salaire de référence pour tous les secteurs associatifs d'activité. Ce scénario pourrait apparaître comme une valorisation *a minima* du travail bénévole, encore qu'il soit probable qu'il surestime dans certains cas l'apport représenté par le bénévole à l'association<sup>(13)</sup>. 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 deuxième variante suit la préconisation du *Manuel des institutions sans but lucratif dans le système de comptes nationaux* (ONU, 2006) en retenant comme salaire de référence celui qui est en vigueur dans le secteur des services sociaux<sup>(14)</sup>. A cette fin, nous avons pris le salaire du poste Q22 (action sociale) de la nomenclature économique de synthèse (NES) niveau 3 (en 114 postes), tel qu'il est calculé à partir des déclarations annuelles

(13) 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, voire néfaste...

(14) Dans son état provisoire actuel, le *Manuel sur la mesure du travail bénévole* ne donne pas d'orientations pour la valorisation du bénévolat.



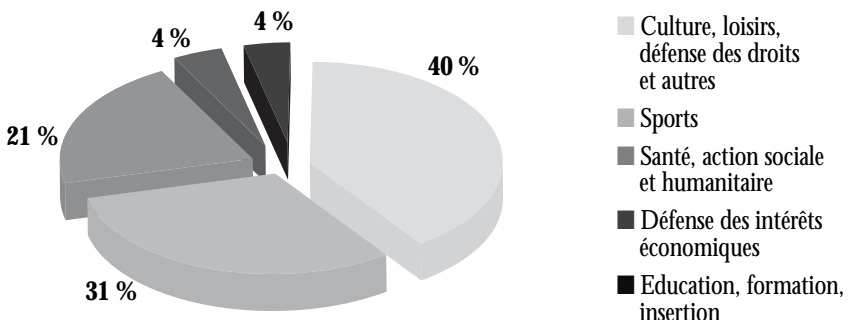
(15) La répartition de cette valorisation entre associations employeurs et associations sans salarié est la même que dans toutes les variantes sauf la dernière, puisqu'un seul et même salaire est retenu pour toutes les associations.

de données sociales (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 employeurs <sup>(15)</sup>.

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 salarié. On objectera à cette variante que son salaire de référence est très probablement surestimé du fait des rémunérations nettement plus élevées versées par les organisations patronales ou professionnelles. 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

**Graphique 1**  
Répartition de la valeur monétaire du bénévolat par secteurs d'activité



les associations que Viviane Tchernonog classe dans la rubrique « Autres ». A partir de ce salaire, nous avons estimé des rémunérations distinctes pour les secteurs suivants : sports ; action sociale, sanitaire et humanitaire ; défense des intérêts économiques ; 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 salarié. Le graphique 1 (*en page précédente*) présente la répartition par secteurs d'activité des 31,9 milliards ainsi obtenus.

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 cotisation des employeurs 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 seraient bien trop péremptoires eu égard aux informations dont nous disposons.

---

## Conclusion

La recommandation du BIT 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 marchandes, 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. Or le compter, c'est lui montrer qu'il compte. ●

## Bibliographie

- Almeida D. M., McDonald D. A., Havens J. J., 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, London, The University of Chicago Press, p. 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, p. 13-36.
- Archambault E., Bon C., Le Vaillant M.**, 1991, *Les dons et le bénévolat en France*, enquête ISL-Fondation de France-LES.
- Archambault E., Boumendil J.**, 1994 et 1997, *Les dons et le bénévolat en France*, Laboratoire d'économie sociale, Fondation de France.
- Braudel F.**, 1979, *Civilisation matérielle, économie et capitalisme, XV<sup>e</sup>-XVIII<sup>e</sup> siècle*, tome I, Les structures du quotidien, Armand Colin.
- Chadeau A., Fouquet A.**, 1981, « Peut-on mesurer le travail domestique », *Economie et Statistique*, n° 136, p. 29-42.
- Davis Smith J.**, 1998, *The 1997 National Survey of Volunteering*, Londres, Institute for Volunteering Research.
- Febvre M., 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.
- Goldschmidt-Clermont L.**, 1993, « Monetary valuation of nonmarket productive time, methodological considerations », *The Review of income and wealth*, vol. 39, p. 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, p. 515-526.
- Havens J. J., Schervish P. G.**, 2001, « The methods and metrics of the Boston area diary study », *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, vol. 30, p. 527-550.
- Hawrylyshyn O.**, 1977, « Towards a Definition of Non-Market Activities », *The Review of Income and Wealth*, vol. 23, p. 79-96.
- Kaminski P.**, 2005, *Le compte des institutions sans but lucratif en France*, rapport de mission, Paris, Insee et [www.addes.asso.fr/IMG/pdf/2006-PKAMINSKI.pdf](http://www.addes.asso.fr/IMG/pdf/2006-PKAMINSKI.pdf).
- Keyboard Roundtable**, 2003, « Is assigning a financial value to volunteering a good idea », *e-Volunteerism*, vol. 3, issue 2, p. 1-10.
- Low N., Butt S., Ellis Paine A., Davis Smith J.**, 2007, *Helping out: 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., 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., 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, p. 505-514.
- Pearce J. L.**, 1993, *Volunteers, the organizational behaviour of unpaid workers*, London and New York, Routledge.
- Prouteau L.**, 1999, *Economie du comportement bénévole, théorie et étude empirique*, Paris, Economica.
- Prouteau L., Wolff F.-C.**, 2004a, « Donner son temps: les bénévoles dans la vie associative », *Economie et Statistique*, n° 372, p. 3-39.
- Prouteau L., Wolff F.-C.**, 2004b, « Le travail

bénévole : un essai de quantification et de valorisation », *Economie et Statistique*, n° 373, p. 33-56. Article repris sous le titre « Estimer le travail bénévole » dans *Problèmes économiques*, n° 2888, 7 décembre 2005, p. 37-45.

**Salamon L. and associates**, 1999, *Global civil society, dimensions of the nonprofit sector*, vol. 1, Baltimore, The Johns Hopkins Center for Civil Society Studies.

**Salamon L. and associates**, 2004, *Global civil society, dimensions of the nonprofit sector*, vol. 1, Baltimore, The Johns Hopkins Center for Civil Society Studies, Kumarian Press.

**Steinberg K. S., Rooney P. M., Chin W.**, 2002, « Measurement of volunteering : a methodo-

logical study using Indiana as a test case », *Non-profit and Voluntary Sector Quarterly*, vol. 31, p. 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* (traduction française parue en 2006) et [http://unstats.un.org/unsd/publication/SeriesF/SeriesF\\_91E.pdf](http://unstats.un.org/unsd/publication/SeriesF/SeriesF_91E.pdf).

## Annexe

### Questionnaire proposé par le « Manuel sur la mesure du travail bénévole » et avalisé lors de la XVII<sup>e</sup> Conférence des statisticiens du travail, à Genève en décembre 2008\*

Étape ou variable	Question
Démarrage	Je viens de vous interroger sur le travail rémunéré. Les questions suivantes portent sur le travail bénévole non rémunéré, c'est-à-dire des activités que certaines personnes accomplissent volontairement, sans rétribution, pour promouvoir une cause ou aider quelqu'un en dehors de leur ménage ou de leur famille proche. [Note : le remboursement des dépenses et une modeste indemnisation ne disqualifient pas une activité bénévole.]
PROMPT_00	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 événement 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, syndicat, église ou association]. [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.]
VOL_00	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?
WORK_01	Maintenant je vais vous poser quelques questions sur le travail non rémunéré que vous avez fait au cours de ces quatre dernières semaines. Commençons, si vous le voulez bien, par [le plus récent ou celui auquel vous consacrez le plus de temps].
HOUR_A01	Combien de fois avez-vous travaillé sans rémunération au cours des quatre dernières semaines?
HOUR_A02	Combien d'heures avez-vous consacrées à ce travail non rémunéré [en moyenne, la dernière fois]?

<b>Etape ou variable</b>	<b>Question</b>
TYPE_ORG01	Avez-vous accompli ce travail non rémunéré pour ou par l'intermédiaire d'une organisation?
TYPE_ORG02	Quel est le nom de l'organisation pour qui vous avez travaillé?
TYPE_ORG03	Que fait cette organisation?
TYPE_ORG04	De quel type est cette organisation? <ul style="list-style-type: none"> <li>• Association, fondation, ONG, syndicat, organisation religieuse</li> <li>• Entreprise</li> <li>• Etablissement public</li> <li>• Autre – Ne sait pas</li> </ul>
WORK_02	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?
PROMPT_10	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 gratuitement des soins médicaux ou des conseils juridiques, 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.]
WORK_03	Au cours des quatre dernières semaines, avez-vous accompli quelques-unes de ces tâches?
FIN	Fin du questionnaire

*\* Traduit de l'anglais par les auteurs de l'article, sous toutes réserves ; les consignes aux enquêteurs ne sont pas traduites.*