

Le travail bénévole : un essai de quantification et de valorisation

Lionel Prouteau et François-Charles Wolff*

La mesure de la ressource économique que constitue le travail bénévole réalisé dans le cadre d'un organisme, le plus souvent une association, est un exercice qui devrait être stimulé par la perspective de la construction d'un compte satellite des institutions sans but lucratif. Il s'agit toutefois d'une opération délicate qui, du fait des incertitudes qui lui sont inhérentes, gagne à être menée à partir d'enquêtes réalisées aussi bien en direction des organismes d'accueil des bénévoles qu'auprès des individus eux-mêmes.

Sa première étape consiste à quantifier le bénévolat à l'aune d'une unité de temps. L'exploitation de l'enquête *Vie associative*, réalisée auprès des ménages par l'Insee en octobre 2002, conduit ainsi à estimer cette ressource à 820 000 emplois « équivalents temps plein » pour la France métropolitaine. Les domaines du sport, des loisirs et de la culture bénéficient, à eux seuls, de près de la moitié de cet apport.

La valorisation monétaire de ce temps donné est un exercice qui rencontre les réticences de nombreux économistes, mais aussi celles des acteurs associatifs eux-mêmes. Cette valorisation est confrontée également à plusieurs difficultés, d'ordre aussi bien théorique qu'empirique. Les estimations obtenues ici à partir de l'enquête *Vie associative*, sur la base de la méthode des coûts de remplacement, doivent donc être appréhendées avec prudence. Elles suggèrent, cependant, qu'une valeur monétaire imputée de cette façon au bénévolat pourrait se situer dans une fourchette de 12 à 17 milliards d'euros, soit de 0,75 % à un peu plus de 1 % du PIB, selon les variantes de la méthode retenue.

* Lionel Prouteau appartient au LEN-CEBS de la Faculté des Sciences économiques de l'Université de Nantes. François-Charles Wolff appartient au LEN-CEBS de la Faculté des Sciences économiques de l'Université de Nantes, à la Direction des Recherches de la Cnav et à l'Ined.
Les noms et dates entre parenthèses renvoient à la bibliographie en fin d'article.

Les auteurs remercient Edith Archambault pour l'attention qu'elle a bien voulu porter à une version préliminaire de cet article, ainsi que trois rapporteurs anonymes pour leurs remarques, tout en restant évidemment seuls responsables des erreurs qui demeureraient.

L'attention portée par l'économiste au bénévolat peut emprunter plusieurs voies. La première d'entre elles relève d'une approche de type microéconomique. Il s'agit alors de cerner les motivations du comportement bénévole et sa sensibilité à certaines variables socio-économiques comme le revenu, le coût du temps, la composition de la sphère familiale, etc. L'intérêt se porte également sur l'interaction possible entre ce type de participation au bien commun et des contributions de nature différente, tout particulièrement celles qui prennent la forme de dons monétaires. Les travaux interrogent aussi l'effet possible des dépenses publiques sur le don de temps dès lors qu'elles poursuivent des objectifs qui recoupent, au moins partiellement, ceux des associations et de leurs bénévoles. Les études sur ces sujets, d'abord d'origine anglo-saxonne, deviennent progressivement plus riches et plus diversifiées, même si de nombreuses zones d'ombre perdurent (Prouteau, 2002). En particulier, les recherches sur les comportements de demande de temps non rémunéré des organismes qui accueillent les bénévoles demeurent rares. Cette carence était déjà soulignée il y a une quinzaine d'années par Steinberg (1990). Elle reste, pour l'essentiel, d'actualité.

La préoccupation qui préside à l'étude du bénévolat peut être d'un ordre plus macroéconomique. L'enjeu est, dans ce cas, plus particulièrement de mesurer l'importance que représente cette ressource qui contribue à la production de richesses. Cette seconde approche se trouve être aujourd'hui stimulée par le projet de réalisation d'un compte satellite des institutions sans but lucratif (Archambault et Kaminski, 2003). Cette perspective, mise à l'ordre du jour par la commission statistique de l'ONU, peut s'appuyer désormais sur un manuel rédigé par des chercheurs de l'université américaine Johns Hopkins de Baltimore (United Nations, 2003), et sur les expériences pilotes de plusieurs pays qui ont d'ores et déjà publié une première version de ce compte satellite conforme au manuel (1). En France, l'Insee poursuit des travaux préparatoires dans cette direction.

Un compte satellite « répond à un besoin fort de connaître plus précisément l'économie d'un domaine », dès lors que ce besoin ne peut être entièrement satisfait dans le cadre des contraintes du cadre central de la comptabilité nationale (Braibant, 1994). L'objectif poursuivi est de se libérer de certaines de ces contraintes tout en préservant un degré suffisant de cohérence avec ce cadre. Le compte satellite permet ainsi « de prendre en considération des caractéristiques

propres au champ étudié » (Mertens, 2002, p. 247).

Le compte satellite des institutions sans but lucratif et la mesure du bénévolat

L'important recours au bénévolat représente indubitablement une des caractéristiques essentielles des institutions sans but lucratif (ISBL). Ainsi, aux États-Unis, ce sont les organismes du *Non-Profit Sector* qui accueillent la majorité des bénévoles formels, c'est-à-dire des personnes qui rendent des services non rémunérés dans un cadre organisé (Hodgkinson *et al.*, 1996). C'est également, et plus nettement encore, le cas en France pour les associations (Prouteau et Wolff, 2004a). Or, « la frontière opérationnelle de la production » (Mertens, 2002, p. 142) qui est à l'œuvre dans la comptabilité nationale exclut la prise en compte de tels services réalisés pour des tiers sur une base volontaire. La question de la contribution du bénévolat à la production associative et par conséquent celle de sa mesure sont donc tout naturellement amenées à retenir une attention particulière dans le cadre du compte satellite des ISBL.

C'est dans cette optique de mesure que l'on se situe ici en abordant certaines des difficultés de l'exercice mais aussi en précisant les enjeux d'opérations qui ne sont pas réductibles à leur seul aspect technique ou statistique. Car mesurer, c'est évaluer une réalité à l'aune d'un étalon dont le choix peut poser problème. Différentes estimations de la ressource bénévole, telles qu'elles ont été obtenues par des investigations réalisées sur les données recueillies par l'enquête *Vie associative* conduite par l'Insee en octobre 2002, sont aussi proposées (cf. encadré 1).

Ces estimations ne doivent toutefois pas prêter à malentendu. Elles ont un caractère exploratoire et servent à illustrer les différentes méthodes susceptibles d'être mises en œuvre. Même si les ordres de grandeur présentés sont des indications utiles auxquelles pourront être confrontés les résultats qui seront obtenus dans le cadre d'un compte satellite des ISBL, ils ne sauraient être confondus avec ces derniers. Ils en diffèrent même certainement puisque le périmètre du bénévolat envisagé dans cet article est manifestement plus large que celui qui sera retenu dans le compte satellite. Ce dernier a en effet vocation à ne considérer que les seules ISBL,

1. En Europe, il s'agit de l'Italie et de la Belgique.

Encadré 1

L'ENQUÊTE VIE ASSOCIATIVE

Les enquêtes permanentes sur les conditions de vie des ménages (EPCVM) sont réalisées par l'Insee tous les ans en trois vagues. Elles ont pour objet l'étude d'un ensemble d'indicateurs sociaux. À côté d'une partie fixe, elles comportent une partie variable qui concerne un domaine plus particulier du comportement des ménages. L'enquête *Vie associative* représente la partie variable de la vague d'octobre 2002. Elle vise à documenter la participation associative de la population de plus de 15 ans. Les principaux résultats descriptifs de cette enquête ont été présentés par Febvre et Muller (2003, 2004a, 2004b).

La partie fixe

L'échantillon de l'enquête est constitué de 5 799 ménages. Un seul individu par ménage est interrogé. La partie fixe renseigne sur la composition du ménage et son revenu, la situation de chacun de ses membres à l'égard du marché du travail, des études, etc. Le répondant y est interrogé sur ses contacts familiaux et, lorsqu'il exerce un emploi, sur ses contacts professionnels, ses conditions de travail et les éventuelles formations suivies dans le cadre de ce travail. Des questions portent également sur sa pratique religieuse, sa participation électorale et sa participation associative. Ce dernier volet, répété régulièrement, permet d'examiner les évolutions des comportements en la matière (Crenner, 1997). Mais les informations apportées à ce sujet restent très générales et partielles, se limitant au nombre d'associations d'appartenance, à leur domaine d'activité, au degré et à la fréquence (mais non aux durées) de la participation. L'enquête *Vie associative* se proposait donc d'approfondir la connaissance des activités réalisées dans les associations.

La partie variable

Dans la partie variable, un premier volet du questionnaire interrogeait les adhérents sur chacune de leur participation dans la limite de deux associations. Lorsque le nombre de leurs adhésions était supérieur à deux, un tirage au sort était réalisé. Les répondants indiquaient notamment les raisons de leur adhésion, le mode de connaissance de l'association, le type des activités réalisées, l'exercice éventuel de responsabilités et, ce qui intéresse plus particulièrement le présent article, s'ils pratiquaient ou non le bénévolat. Si tel était le cas, ils étaient invités à donner des précisions sur le temps consacré à ce bénévolat mais aussi, entre autres informations, sur les raisons ayant motivé cet engagement. Il leur était demandé également s'ils avaient utilisé dans ces activités bénévoles des compétences acquises antérieurement, ou si les services qu'ils avaient rendus leur avaient permis d'en acquérir de nouvelles,

ou bien encore s'ils avaient bénéficié de formations dans le cadre de leur pratique. Pour ces trois questions, la même liste de domaines de compétences était suggérée et se présente comme suit :

1. Secrétariat.
2. Gestion, comptabilité.
3. Autre compétence technique, scientifique ou linguistique.
4. Communication, rédaction, négociation.
5. Management, gestion des ressources humaines.
6. Juridiques.
7. Enseignement, éducation.
8. Artistiques ou sportives.
9. Autre compétence.

Ce premier volet du questionnaire permettait de connaître l'ensemble des participations des individus en tant que membres d'associations, pour autant que le nombre de leurs adhésions ne soit pas supérieur à deux. Certaines participations des multi-adhérents les plus engagés échappent donc à ce volet, tout comme y échappent celles des personnes qui pratiquent leurs activités dans des organismes ayant un statut juridique non associatif et celles des bénévoles d'organisations dont ils ne sont pas membres. Aussi un second volet complétait-il cette première collecte.

Il a été présenté aux adhérents déjà interrogés dans le premier volet et à qui il était alors demandé s'ils avaient eu des activités bénévoles dans d'autres associations ou organismes, qu'ils en aient été membres ou non. Il l'a été également aux non-adhérents, dès lors qu'ils déclaraient avoir rendu des services bénévoles dans une organisation sans en être membres. Dans ce volet, l'information est collectée pour deux organisations au maximum. Lorsque les enquêtés en déclaraient davantage, deux d'entre elles étaient tirées au sort. Des questions, semblables à celle du premier volet, concernant les motivations, les durées des activités, l'acquisition ou l'utilisation de compétences étaient alors posées aux intéressés.

La partie variable interrogeait également tous les répondants sur leur participation associative passée, sur leur recours aux associations en tant qu'utilisateurs éventuels, et sur leurs dons monétaires.

MESURER LE BÉNÉVOLAT

La mesure de la ressource bénévole à partir de l'enquête *Vie associative* soulève plusieurs difficultés qu'il a fallu résoudre.

Le repérage des bénévoles

Dans le premier volet de la partie variable du questionnaire, il était demandé à chaque adhérent à une association si, au cours des 12 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 portait sur le statut de l'adhérent et distinguait les items suivants :

1. Cotisant.
2. Participant aux activités ou bénéficiaire des activités.
3. Assistant ou accompagnateur, entraîneur, formateur ou autre fonction d'animateur.
4. Chargé de tâches administratives.
5. Dirigeant, trésorier ou élu.

Une troisième question permettait enfin à la personne de préciser si elle était salariée, ou indemnisée hors remboursement de frais, pour ses activités réalisées dans le cadre associatif. Il est apparu que certains enquêtés ne se sont pas identifiés comme bénévoles à la première question mentionnée bien qu'ils aient répondu positivement à l'un des trois derniers items sur leur statut associatif et qu'ils aient indiqué être ni salariés ni indemnisés par l'association. Leur nombre n'est pas négligeable puisque, dans l'échantillon, ils sont 153 à être dans ce cas. Ces réponses, apparemment peu cohérentes, ne sont pas inexplicables. Elles témoignent des différences qui peuvent exister en matière de représentations du bénévolat chez les répondants (Prouteau et Wolff, 2004a). Ces personnes ont été ici considérées comme bénévoles.

Dans le second volet de la partie variable de l'enquête, ce problème ne se pose pas puisque, par construction, les individus interrogés se déclarent bénévoles. Mais on ne peut exclure des phénomènes d'auto-sélection qui ont pu conduire des enquêtés non adhérents à ne pas s'identifier comme tels bien qu'ils aient, eux aussi, rendu des services non rémunérés.

En revanche, les individus (au nombre de 21) ayant indiqué, dans le premier volet, qu'ils étaient bénévoles mais également salariés ou indemnisés par leur association, n'ont pas été pris en compte, notamment parce que, dans certains cas, il n'est pas possible de savoir si les temps déclarés pour leur participation sont ceux du bénévolat ou de l'activité rémunérée.

Le calcul des durées consacrées aux activités bénévoles

Le deuxième aspect qui mérite précision est celui des durées du bénévolat. Il était demandé aux bénévoles s'ils rendaient des services régulièrement ou seulement à certaines périodes. Cette question a permis de distinguer les participants occasionnels des participants réguliers. Les premiers devaient indiquer pendant combien de jours, de semaines ou de mois ils avaient rendu des services au cours de l'année précédente, et à raison de combien d'heures par jour, semaine ou mois. La durée annuelle du bénévolat a été immédiatement déduite de ces réponses. Ces dernières n'ont toutefois pas toujours été très cohérentes ou du moins suffisamment explicites. Par exemple, tel bénévole indiquait qu'il s'était consacré à son activité pendant 10 jours à raison de 5 heures par mois. Dans de tels cas, peu nombreux, on a estimé les durées avec le souci d'éviter toute surévaluation.

Les bénévoles réguliers étaient pour leur part interrogés sur la seule question : « *À raison de combien d'heures par jour, par semaine ou par mois ?* », sans que le nombre de jours, de semaines ou de mois dans l'année ne soit explicité. Le calcul des durées annuelles nécessitait, par conséquent, des hypothèses relatives au rythme de la vie associative. Un répondant ayant déclaré une fréquence journalière de son bénévolat a été supposé s'y consacrer cinq jours par semaine, et ce pendant 40 semaines au cours de l'année. S'il a déclaré une heure par jour, il lui a donc été compté 200 heures par an. Si c'est l'horaire hebdomadaire qui a été indiqué, il a été multiplié par 40. Si l'enquête a indiqué son horaire mensuel, il a été multiplié par 10.

Pour sept enquêtés se déclarant bénévoles, aucune question permettant de calculer les durées des activités n'a été renseignée. Ces observations ont donc été écartées. Au total, l'échantillon dans sa dimension finale comporte 5 771 observations.

La poly-activité bénévole

La troisième difficulté rencontrée est liée à l'identification des participations des bénévoles. Elle vient du fait que, dans le premier volet comme dans le second volet de la partie variable du questionnaire, deux engagements bénévoles au maximum sont renseignés. Au total, il n'est pas possible d'obtenir de renseignements pour plus de quatre de ces engagements. De par la construction du questionnaire, il est également possible que certains engagements aient échappé à l'enquête alors même que le bénévole en déclarait moins de quatre. Or les durées consacrées au bénévolat sont calculées à partir des seules participations renseignées. Il y a là, par conséquent, un problème bien réel dans l'optique de la mesure des ressources bénévoles. Toutefois, la perte d'informations apparaît suffisamment faible pour ne pas faire perdre à l'exercice qu'on se propose de réaliser toute signification.



c'est-à-dire pour l'essentiel les associations (2). Or, si le bénévolat associatif représente la part majeure du bénévolat organisé, il n'en constitue toutefois pas la totalité. Certains dons de temps sont réalisés dans des organismes publics – par exemple municipaux – d'autres peuvent aussi l'être dans des clubs sportifs privés n'ayant pas un caractère associatif. L'enquête *Vie associative* les enregistre et, par conséquent, ils font partie de la ressource bénévole qui est mesurée ici. L'idéal serait de pouvoir distinguer très précisément les différentes composantes du bénévolat formel selon la nature juridique de l'organisme dans lequel s'opère l'engagement et notamment d'y circonscrire la part associative. Cela s'avère malheureusement impossible si ce n'est sous la forme approximative d'une fourchette qui reste cependant assez étroite pour conserver un certain intérêt (cf. encadré 2).

Par ailleurs, cette investigation ne peut préjuger du champ associatif qui sera retenu *in fine* par le compte satellite. On peut penser qu'en seront exclues, contrairement à l'enquête *Vie associative*, les associations qui ne réalisent pas d'acti-

tivités économiques, bien que cette partition ne soit pas forcément aisée à opérer. Il est également possible que, dans un premier temps tout au moins comme en Belgique, seules les associations qui sont employeurs seront retenues, faute d'informations suffisamment précises sur celles qui n'ont pas de salariés. Il convient, à ce sujet, de souligner qu'il serait dommageable que cette restriction éventuelle soit pérennisée puisque, comme le remarque justement Mertens (2002, p. 125), le rôle économique de ces associations sans salariés ne saurait être tenu pour négligeable.

Enquêtes auprès des ménages ou enquêtes auprès des associations ?

Une objection pourrait cependant être opposée d'emblée à cette approche. Elle porte sur le

2. Sur la composition du secteur lucratif en France et l'importance qu'y occupent les associations, on peut se reporter à Archambault (1996). Sur le même sujet, pour la Belgique, voir Mertens (2002, p. 118 et s.).

Encadré 2 (suite)

En effet, 31 individus seulement sont concernés par un nombre d'engagements renseignés inférieur au nombre d'engagements déclarés (cf. tableau). Cela correspond à 51 engagements ignorés par l'enquête, soit 2,4 % du total. On retiendra néanmoins que les résultats présentés dans l'article en matière de quantification et de valorisation du bénévolat sont, de ce fait, légèrement sous-estimés, mais dans des proportions difficiles à préciser.

La nature juridique de la structure d'accueil

Un dernier problème mérite également d'être évoqué. Il concerne la nature des organismes dans lesquels les bénévoles sont engagés. Dans le premier volet de la partie variable du questionnaire, ce sont sans ambiguïté possible des associations. Dans le second, ces

organisations sont plus composites. L'information sur leur statut est recueillie à un niveau général et non à celui de chacun des engagements. Dès lors que la personne interrogée déclare pratiquer le bénévolat dans plusieurs organismes dont les statuts sont distincts, il est impossible d'opérer un appariement entre les statuts et les engagements. Cette situation est gênante si l'on veut estimer le seul bénévolat associatif *stricto sensu*. On peut toutefois procéder à des estimations sous forme d'intervalles. Par exemple, pour le seul associatif *stricto sensu*, la borne supérieure de la fourchette est obtenue en faisant l'hypothèse que tous les organismes concernés sont de type associatif et la borne inférieure en faisant l'hypothèse qu'aucun des organismes cités n'est une association. Comme ces cas délicats sont dans l'ensemble peu nombreux, ces intervalles restent assez étroits.

Répartition des bénévoles de l'enquête *Vie associative* selon les engagements bénévoles déclarés et les engagements documentés par l'enquête

Nombre d'engagements documentés	Nombre d'engagements déclarés								Total
	1	2	3	4	5	6	7	14	
1	1 201	0	0	0	0	0	0	0	1 201
2	0	320	7	4	1	0	0	0	332
3	0	0	51	11	2	0	0	0	64
4	0	0	0	3	3	1	1	1	9
Total	1 201	320	58	18	6	1	1	1	1 606

Lecture : 7 bénévoles de l'enquête *Vie associative* ont deux engagements documentés alors qu'ils en ont déclaré trois.
Source : enquête *Vie associative*, Insee, 2002.

bien-fondé du recours à une enquête réalisée auprès des ménages pour mesurer la ressource bénévole. Une investigation directe auprès des organismes encadrant les bénévoles, et notamment les associations, ne serait-elle pas préférable ? L'idée soutenue dans cet article est que les deux types d'enquêtes sont complémentaires. Mertens et Lefèbvre (2004) expriment leur préférence pour l'enquête auprès des organisations. Anheier *et al.* (2001) sont plus circonspects et soulignent l'intérêt et les limites respectifs de chacune de ces bases de données (ménages – ou individus – *versus* organisations encadrant les bénévoles).

L'interrogation des individus se heurte à une difficulté, perceptible dans l'enquête *Vie associative*, née de leur aptitude assez incertaine à identifier la nature de l'organisme dans lequel ils sont engagés. La délimitation du bénévolat selon des critères institutionnels en est rendue délicate. Ce problème risque d'être rencontré plus particulièrement chez les personnes qui, tout en étant bénévoles, ne sont pas membres de l'organisme dans lequel elles exercent leurs activités. De telles situations ne sont nullement isolées (Prouteau et Wolff, 2004a). À cet égard, l'enquête auprès des structures présente l'avantage incontestable de permettre la définition *ex ante* du champ d'étude pertinent, en ne retenant dans la base de sondage que celles qui sont clairement identifiées comme en faisant partie.

En revanche, l'argument selon lequel les organisations, et plus particulièrement les ISBL dans le cadre du compte satellite, disposeraient d'une « meilleure capacité de mémoire que les individus » (Mertens et Lefèbvre, 2004, p. 3) est beaucoup plus discutable. Les enquêtes de terrain ont en effet montré que les associations n'effectuaient pas toutes un enregistrement des temps de bénévolat dont elles bénéficiaient (Bevant *et al.*, 2001). Cette réalité n'est pas propre à la France (Anheier *et al.*, 2001). Elle peut procéder d'une difficulté à recueillir l'information : les horaires des bénévoles sont susceptibles de présenter une grande plasticité, une flexibilité qui n'en rend pas la comptabilisation aisée. Cela est plus particulièrement vrai lorsqu'ils accomplissent des tâches à caractère relationnel (accompagnement de malades, de personnes isolées, etc.) dont on ne sait pas toujours dire quand elles commencent et quand elles prennent fin, *a fortiori* lorsque ces activités sont réalisées individuellement. La mesure est probablement plus aisée, quoique non systématiquement réalisée, lorsque l'activité est exercée collectivement et s'inscrit dans le cadre d'une

certaine unité spatio-temporelle. Les enquêtes en direction des associations ne sont donc pas toujours à même d'apporter des renseignements plus fiables que celles conduites auprès des ménages. Par ailleurs, certains biais qui pèsent sur ces dernières n'épargnent pas les premières.

Degenne et Lebaux (1991) remarquent que les individus peuvent être enclins, dans leurs réponses, à surestimer les services qu'ils rendent. Une telle tendance est présente aussi chez certaines associations qui n'avouent qu'avec difficulté ne pas accueillir de bénévoles ou en accueillir très peu. Mertens et Lefèbvre (2004, p. 4) notent, à propos d'une enquête qu'ils ont réalisée en Belgique, que « certaines ISBL ont hésité à renvoyer un questionnaire déclarant qu'elles n'employaient pas de travailleurs bénévoles. Par conséquent on surestime peut-être le bénévolat puisque les répondants ont presque tous signalé qu'ils occupent des travailleurs bénévoles ».

L'écueil de la diversité des représentations du bénévolat

Plus important peut-être, l'enquête auprès des associations n'échappe pas au risque lié à la variabilité des représentations des acteurs en matière d'activité bénévole. Le problème est désormais bien connu s'agissant des enquêtes auprès des ménages sur le sujet. Les répondants n'ont pas tous nécessairement la même conception du bénévolat. Ainsi, dans l'enquête *Vie associative* de l'Insee utilisée ici, il a été observé que des enquêtés, en nombre non négligeable, ne se déclaraient pas bénévoles lorsque la question était posée explicitement, mais indiquaient par ailleurs réaliser des services non rémunérés, dans le cadre de leur association, qui présentaient toutes les caractéristiques d'un travail bénévole (cf. encadré 2). Il n'y a aucune raison de penser *a priori* que l'univers des représentations est plus homogène chez les acteurs associatifs sollicités dans le cadre d'une enquête auprès de leur structure. Par exemple, ils ont parfois des réticences à considérer les dirigeants – membres du conseil d'administration – de l'association au même titre que les autres bénévoles (Mertens et Lefèbvre, 2004). Les administrateurs, eux aussi non rémunérés, sont en effet davantage qu'une ressource offerte à titre gracieux et permettant de faire l'économie du recours au salariat. Ils sont la condition *sine qua non* de l'identité associative en tant qu'organisation sans but lucratif. Ainsi, le *Guide Lamy Associations* déconseille, en ce qui

concerne l'enregistrement comptable par les associations des contributions volontaires en nature dont elles bénéficient, de mentionner les activités « *qui entrent dans les attributions normales des organes sociaux* », parmi lesquelles il cite « *le temps passé par les membres du conseil d'administration dans l'exercice de leurs fonctions statutaires (réunions de bureau, de commissions, formalités, démarches...)* » (cité dans Duriez *et al.* 2001, p. 27). Cette recommandation peut se comprendre au niveau de la comptabilité privée, mais ne paraît plus justifiée dans le cadre de la comptabilité nationale, car le problème posé est alors d'estimer la contribution productive réalisée par le secteur concerné à la satisfaction des besoins sociaux. De ce point de vue, il n'y a aucune raison d'écarter les tâches d'animation et de direction incombant au conseil d'administration des associations. Celles-ci sont partie constitutive de ce processus de production, même si elles ne se résument pas à cela en ce qu'elles confèrent aux associations leur personnalité qui les distingue des autres organismes productifs.

Les questionnaires soumis aux associations, comme ceux qui le sont aux ménages, doivent donc s'efforcer de limiter la part d'interprétation du répondant dans la définition du bénévole. Il serait illusoire toutefois, dans les deux cas, de prétendre éliminer toute subjectivité, car la volonté la plus déterminée à définir le bénévolat de manière « objectiviste » (Gottraux, 1989) se heurte à des questions délicates qui ne peuvent guère être résolues *a priori* (3).

Si le bénévolat a vocation à être mesuré dans le cadre d'un compte satellite des ISBL, c'est en tant que travail, donc source d'une utilité indirecte pour l'individu comme pour la collectivité (4). Sa définition ressortira par conséquent au critère désormais classique de « la tierce personne », dont l'origine remonte aux travaux de Reid (1934) sur la production domestique et reprise par Hawrylyshyn (1977). Ce critère peut être résumé par la question suivante : serait-il possible de faire assurer l'activité par un tiers, en particulier un salarié, tout en obtenant un résultat similaire (5) ? Il permet de distinguer le travail bénévole du loisir ou d'autres activités qui lui sont assimilables. Mais comme le fait justement remarquer Archambault (2002, p. 17), dans les faits « *le clivage n'est cependant pas toujours aussi net* ». Une personne qui participe seulement à une activité associative – un entraînement sportif par exemple – à titre de bénéficiaire ne saurait être considérée comme bénévole. Il en est de même de celle qui

se contente d'assister à une réunion, à la différence de celle qui organise et anime ladite réunion. Pourtant, dans ce dernier cas, le « critère de la tierce personne » est-il entièrement pertinent ? N'y a-t-il pas, en maintes circonstances dans de telles tâches, une dimension militante qui risquerait de pâtir du recours à un salarié ? Et que dire des activités rédactionnelles dans le cadre d'associations de défense des droits ou d'organisations de nature politique (Archambault, 2002) ? On objectera, à juste titre, que le salariat n'exclut pas toute dimension militante. Il n'en reste pas moins qu'il existe nombre de situations pour lesquelles le recours au critère de la tierce personne ne lève pas toute ambiguïté dans la définition des activités. Et comme la réponse revient en dernier lieu à l'enquêteur, les informations collectées ne pourront échapper complètement à toute marge d'interprétation, en dépit des précautions dont peut s'entourer l'enquêteur dans le libellé des questions. C'est pourquoi il paraît utile de confronter les résultats obtenus à partir d'enquêtes différentes, les unes auprès des ménages, les autres auprès des organisations.

Estimer le nombre de bénévoles encadrés est évidemment la première étape dans la mesure de cette ressource non rémunérée (6). L'exploitation de l'enquête *Vie associative* permet d'estimer ce nombre, par extrapolation des résultats obtenus sur l'échantillon à la population française de plus de 15 ans, à 13 millions de personnes (Prouteau et Wolf, 2004a). L'étape suivante conduit à appréhender les durées annuelles consacrées à ces activités. Le questionnaire ne permet pas de les obtenir immédiatement. À supposer qu'une telle question soit posée directement, il est douteux qu'elle puisse donner des résultats fiables du fait de l'effort de mémoire qu'elle impose au répondant. Mais ces durées annuelles peuvent être estimées sur la

3. Par « *définition objectiviste* », Gottraux entend celle qui est posée par le chercheur et qui peut ne pas correspondre à l'idée que s'en font les acteurs.

4. Par *utilité indirecte*, on entend l'utilité tirée du produit de l'activité. Elle se distingue de l'utilité directe, engendrée par la réalisation de l'activité pour elle-même, comme c'est le cas pour le loisir pur.

5. Reid définit la production domestique comme consistant dans « ces activités non rémunérées qui sont exercées par et pour les membres [du ménage], activités qui pourraient être remplacées par des biens marchands, ou des services payés si des circonstances comme le revenu, les conditions marchandes et les incitations personnelles permettaient de déléguer la production du service à quelqu'un en dehors du groupe domestique » (cité par Quah, 1993, p. 36).

6. Qu'elle soit non rémunérée ne veut toutefois pas dire que cette main-d'œuvre est sans coûts pour les organismes qui la gèrent puisqu'ils sont exposés à des frais d'installation, de formation, etc. La ressource bénévole n'est pas une ressource gratuite (Ferris, 1988).

base de conventions raisonnées relatives au déroulement de l'année associative. Les scénarios retenus à cet égard l'ont été avec la volonté délibérée d'éviter une surestimation des engagements (cf. encadré 2).

820 000 emplois en « équivalents temps plein »

Les résultats de cette comptabilité des temps bénévoles peuvent être présentés soit en heures, soit en emplois « équivalents temps plein » (ETP), la seconde manière de procéder étant assez classique et offrant l'avantage d'être plus parlante. Elle peut néanmoins soulever des critiques. Il lui est reproché notamment de faire abstraction des différences d'intensité du travail, ce qui conduit à recommander une grande prudence dans ces conversions en ETP « *dans la mesure où elles fournissent un meilleur indicateur du temps consommé qu'une véritable évaluation de "quantités d'inputs"* » (Duriez et al., 2001, p. 17). L'accent est alors mis sur l'hétérogénéité qualitative de la ressource bénévole, supposée être plus forte que dans le domaine du salariat, qui rend un tel processus d'agrégation très périlleux. Toutefois, cette objection vaut pour tout processus d'agrégation, quand bien même il s'exprimerait en heures plutôt qu'en ETP. En revanche, une autre objection paraît plus persuasive, pour inciter à la prudence dans le recours à ces « équivalents temps plein ». L'utilisation de cet étalon de mesure tire sa signification du salariat et des règles de droit qui le régissent. Le temps plein dont il est question est en effet généralement la durée légale annuelle du travail salarié (7). L'usage de cette unité laisse entendre qu'il s'agit également de la norme pertinente pour appréhender la ressource bénévole et, le cas échéant, pour envisager son remplacement par une main-d'œuvre rémunérée, en application du critère de la tierce personne. Or rien n'est moins sûr.

Le bénévolat est en effet une activité essentiellement intermittente, même lorsque l'engagement est régulier, et *a fortiori* lorsqu'il est occasionnel. L'exploitation de l'enquête *Vie associative* montre ainsi que 80 % des bénévoles réguliers consacrent au maximum 4 heures par semaine à rendre service. 9 % seulement déclarent s'y consacrer plus de 10 heures. Le bénévole à temps plein existe, mais reste l'exception. Dès lors, mesurer le don de temps en emplois « équivalents temps plein » n'est-ce pas se risquer à vouloir faire du « continu » avec du « discret », et par conséquent poursuivre un objectif irréalisable ?

Si la remarque ne peut être ignorée, elle n'est cependant pas réhabilitaire, pour autant que l'interprétation des résultats s'entoure du discernement nécessaire. D'une part, dans le large spectre que constitue le monde associatif, sa pertinence est variable. Elle est incontestable dans les petites associations dont l'activité proprement économique est discontinuée et qui n'emploient aucun personnel salarié. Elle est moins évidente dans les associations dont l'activité productive est plus conséquente et au sein desquelles l'organisation du travail est plus rigoureuse. D'autre part, il faut remarquer que l'objection qui vise ce recours à l'ETP pourrait tout aussi bien être adressée à la mesure des ressources salariées, du moins dans certains domaines d'activité. On pense ici plus particulièrement au secteur des services à domicile, notamment aux travaux d'aide ménagère qui sont très généralement assurés par des salariés à temps (très) partiel (Denantes, 2000) (8).

Le questionnaire de l'enquête *Vie associative* ne permet pas de documenter l'intégralité des activités bénévoles des répondants. Certaines participations d'individus cumulant des engagements dans des structures distinctes ont échappé à l'enregistrement (cf. encadré 2). Mais cette perte d'informations reste suffisamment limitée pour que l'exercice auquel on se livre ici garde tout son intérêt dans le cadre d'une démarche qui, rappelons-le, conserve un caractère exploratoire.

Les résultats obtenus font apparaître que la ressource bénévole se monte à 1,3 milliard d'heures par an en 2002, soit environ 820 000 emplois ETP (cf. tableau 1). Ce sont les participants réguliers qui, bien que minoritaires en nombre, fournissent l'essentiel de cette main-d'œuvre non rémunérée. Leur contribution constitue plus des trois quarts du temps ainsi donné.

Même s'il est impossible, comme on l'a souligné, de décomposer cette ressource selon la nature des organismes bénéficiaires autrement que sous la forme de fourchettes d'estimations (cf. encadré 2), il apparaît, en dépit de cette imprécision, que la grande majorité du travail bénévole est concentrée sur le secteur associatif

7. On peut aussi raisonner en termes de durées moyennes effectives à un moment donné.

8. De tels services sont, en France tout au moins, très majoritairement assurés par des associations, même si quelques offreurs publics (Centres Communaux d'Action Sociale), et beaucoup plus rarement et récemment, des entreprises commerciales sont également présents sur ce marché.

dans une proportion d'au moins 88 % (cf. tableau 1).

L'examen de la répartition du bénévolat par domaine d'activité (cf. encadré 3) montre que ce sont les secteurs du sport, de la culture et des loisirs qui sont les plus gros utilisateurs de cet input bénévole, puisqu'ils en mobilisent à eux seuls pratiquement la moitié, soit 400 000 emplois ETP. L'action sociale, sanitaire et humanitaire ainsi que la défense des droits apparaissent également être des domaines assez fortement utilisateurs de bénévolat, nettement plus que les secteurs éducatif, religieux et environnemental.

Cette quantification du bénévolat total est assez nettement inférieure à celle qui est obtenue par le Laboratoire d'économie sociale (LES) et qui concerne pourtant une année antérieure à celle considérée ici puisqu'il s'agit de 1996 (Archambault et Boumendil, 1997). En effet, la ressource bénévole y est évaluée à 1 116 000 emplois ETP (9). La différence entre les résultats est d'ailleurs plus nette encore si l'on note que l'ETP en 1996 correspond à 1 769 heures annuelles contre 1 600 heures en 2002. L'importance d'une telle divergence (près de 300 000 emplois ETP) peut surprendre. Son explication ne relève pas d'une discordance dans le dénombrement des bénévoles. Sur ce plan, au contraire, les estimations déduites de l'enquête *Vie associative* sont supérieures à celles du LES (13 millions contre 10,4 millions). L'écart observé procède par

conséquent entièrement de la différence des durées moyennes du don de temps obtenues à partir des deux enquêtes. L'exploitation de l'enquête de l'Insee conduit à estimer un temps moyen de bénévolat de 2,5 heures par semaine et par personne engagée, quand Archambault et Boumendil évaluent ce même temps à 5 heures. C'est donc dans la méthode de calcul de ces durées que réside l'origine de la disparité constatée.

Dans l'enquête du LES, la durée annuelle du bénévolat réalisé dans un domaine d'activité est calculée en pondérant la durée mensuelle indiquée par le répondant par le nombre de mois pendant lequel il déclare participer. L'enquête *Vie associative* procède d'une autre manière (cf. encadré 2). Le bénévole y est d'abord interrogé sur le caractère régulier ou occasionnel de sa participation, et ce au niveau de chacune des associations fréquentées et non au niveau agrégé des domaines d'activité. Il lui est ensuite demandé d'indiquer sa fréquence et son temps de pratique, selon des modalités qui diffèrent en fonction de la nature de son engagement. L'interrogation des bénévoles y est donc plus circonstanciée. La distinction opérée entre bénévolat régulier et bénévolat occasionnel

9. Dans le cadre comparatif du programme Johns Hopkins dans lequel ce travail s'inscrivait, le volume du bénévolat retenu est inférieur d'environ 100 000 emplois ETP puisque l'engagement religieux n'est alors plus pris en compte (Salomon et Sokolowski, 2001 ; Archambault, 2002).

Tableau 1
La ressource bénévole en heures et ETP (2002)

Nature du bénévolat	Heures (en millions)	ETP (1)	Répartition (en %)
Ensemble	1 307	817 000	100,0
Régulier	1 016	635 000	77,7
Occasionnel	291	182 000	22,3
Par type d'organisme (2)			
Associations] 1 146 - 1 163 [] 716 000 - 727 000 [] 87,7 - 89,0 [
Organismes non associatifs] 144 - 161 [] 90 000 - 101 000 [] 11,0 - 12,3 [
Par domaine d'activité			
Sport	268	167 000	20,4
Culture et loisirs	367	230 000	28,1
Éducation	80	50 000	6,1
Défense des droits	191	119 000	14,6
Action sociale, sanitaire, humanitaire	222	139 000	17,0
Religion	108	68 000	8,3
Environnement	34	21 000	2,6
Autres	37	23 000	2,9

1. Le nombre d'équivalents temps plein (ETP) a été arrondi au millier le plus proche.

2. Faute de pouvoir mesurer précisément le bénévolat par type d'organisme, le tableau présente des intervalles à l'intérieur desquels se situe la grandeur de la variable d'intérêt.

Source : enquête *Vie associative*, Insee, 2002.

paraît, à cet égard, essentielle. Sachant que dans l'enquête *Vie associative* plus de la moitié des participants se déclarent occasionnels, l'hypothèse faite ici est que l'absence d'une telle distinction dans l'enquête du LES conduit à surestimer le temps donné, sans que l'on puisse dire, pour autant, si cette raison explique la totalité de l'écart observé.

Nettement inférieure à celle d'Archambault et Boumendil, l'estimation présentée dans cet article est, en revanche, beaucoup plus proche de celle à laquelle parvient Tchernonog (2000) à partir d'une enquête menée en 1999 auprès d'associations. L'emploi bénévole y est en effet estimé à 716 000 ETP, ce qui correspond à la borne inférieure de l'intervalle retenu ici pour le seul bénévolat associatif (cf. tableau 1). Certes,

le champ associatif considéré par l'auteur y est quelque peu différent puisque, au contraire de l'enquête *Vie associative*, il ignore les associations culturelles relevant de la loi de 1905. Pour effectuer une comparaison rigoureuse, il faudrait donc ajouter à son estimation le volume du bénévolat destiné à ces associations. Il est impossible de préjuger de l'ampleur de la correction ainsi nécessitée. L'exploitation de l'enquête *Vie associative* conduit à évaluer le bénévolat religieux à 68 000 ETP. Mais ce dernier ne saurait être ici circonscrit aux seules associations culturelles. Il concerne également des associations de statut 1901, comme nombre d'associations paroissiales qui ont été classées par l'enquête avec les associations religieuses. Toutefois, si l'on tient compte du fait que les conventions retenues ici pour calculer les durées

Encadré 3

LES DOMAINES D'ACTIVITÉ DES ASSOCIATIONS ET DES BÉNÉVOLES

Les domaines d'exercice du bénévolat utilisés sont construits à partir de regroupements des types d'activité des associations et des autres organismes tels qu'ils sont définis dans l'enquête. Ces regroupements sont les suivants :

1. Sport

Associations et clubs sportifs. Fédérations sportives, etc.

2. Culture et loisirs

Associations culturelles ou musicales. Associations artistiques et culturelles (musique, danse, photographie, théâtre, lecture, écriture, arts plastiques, etc.). Tourisme social. Scoutisme, centres aérés associatifs et autres associations de loisirs pour les jeunes. Échanges culturels internationaux. Clubs du 3^e âge et autres associations de loisirs pour les personnes âgées. Comités des fêtes et autres associations de loisirs. Associations d'anciens combattants ou classes d'année de naissance. Retraités d'une entreprise. Chasse et pêche.

3. Éducation

Associations de parents d'élèves. Associations de soutien scolaire, d'aides aux devoirs, d'alphabétisation, etc. Formation linguistique, informatique, université tous âges et autres formations à but non professionnel. Formation professionnelle et formation continue. Étude et recherche (hors recherche médicale). Associations d'anciens élèves ou étudiants, bureau des élèves ou des étudiants. Autres associations dans le domaine éducatif.

4. Action sociale et médico-sociale, action humanitaire et caritative

Aide aux malades (visites à l'hôpital, prêts de matériel médical, etc.). Amicales ou groupements de malades. Recherche médicale (lutte contre le cancer, la myopathie, etc.). Aide à l'insertion de jeunes en difficulté, soutien aux mères de familles isolées ou autres associations socio-éducatives. Aide aux migrants. Aide à domicile. Caritatif (Restos du cœur, Secours catholique, Secours populaire, etc.). Autres associations du domaine social. Aide internationale (alimentaire, santé, éducation) et droits de l'homme.

5. Défense des droits (civiques, professionnels, de consommateurs, de locataires, de propriétaires, etc.)

Défense des consommateurs, des usagers des services publics. Groupements professionnels. Syndicats. Autres associations de défense de droits ou d'intérêts communs. Amicales ou groupements d'habitants d'un quartier, d'un village. Amicales ou regroupements de locataires, propriétaires ou copropriétaires. Conseils syndicaux de copropriété. Amicales ou groupements de personnes originaires d'un même pays ou d'une même région. Développement économique local.

6. Religion

Associations religieuses ou paroissiales

7. Autre

Amis des animaux, défense de la faune, de la flore. Protection de sites naturels et autres défenses et interventions sur le milieu naturel. Protection, valorisation, étude du patrimoine historique et culturel. Partis politiques. Autres types d'associations.

annuelles du don de temps ont été délibérément choisies dans le souci d'éviter toute surévaluation et sous-estimation peut-être certains engagements parmi les plus intenses, il paraît possible de considérer que les ordres de grandeur tirés des deux sources distinctes sont assez comparables (10).

La valorisation du bénévolat est controversée

La quantification du bénévolat, c'est-à-dire sa mesure sur la base d'une unité de temps, est une première étape dans l'appréhension de la dimension économique de ce comportement. Sa valorisation en est une autre. Il s'agit alors d'imputer au temps donné une valeur monétaire qui, le cas échéant, pourra être rapportée, au niveau macro-économique, à un agrégat comme le PIB pour mieux en saisir l'importance relative (Ziemek, 2002). Un certain nombre de travaux de ce type ont déjà été conduits, principalement dans des pays anglo-saxons (Volunteer Centre UK, 1995 ; Soupourmas et Ironmonger, 2002 ; de Vaus *et al.*, 2003). Le site Internet d'*Independent Sector* comporte une rubrique qui tient à jour les estimations de la valeur monétaire du bénévolat aux États-Unis (11). Archambault (1996, 2002) a réalisé des travaux similaires sur le cas français.

Pourtant, l'intérêt de cette valorisation monétaire du bénévolat ne fait pas l'objet d'un consensus. Les propos tenus lors de la table ronde organisée récemment par le périodique électronique *e-Volunteerism* sur le thème « Est-ce une bonne idée d'assigner une valeur financière au bénévolat ? » (Keyboard Roundtable, 2003) donnent un aperçu des controverses qu'elle soulève. Une enquête de terrain menée en France sur le sujet atteste également de réticences parfois fortes d'acteurs associatifs face à cette opération de monétarisation (Bevant *et al.*, 2001 ; Duriez *et al.*, 2001).

Indépendamment de l'intérêt qu'elle représente d'un strict point de vue économique, la valorisation est défendue par ses partisans en tant que moyen d'assurer une reconnaissance à un comportement qui, ne s'inscrivant pas dans le cadre d'un échange monétaire, est toujours exposé au risque de demeurer un « travail invisible » (Soupourmas et Ironmonger, 2002 ; Keyboard Roundtable, 2003). De ce point de vue, un rapprochement avec le plaidoyer en faveur de la valorisation du travail domestique (Beneria, 1999) s'impose. L'argument revient à considé-

rer que ce qui ne se compte pas risque fort de ne pas compter. L'aspiration à la visibilité du bénévolat est d'ailleurs renforcée par l'attitude des partenaires des associations – et plus particulièrement des financeurs – qui se montrent de plus en plus soucieux d'évaluer l'importance des ressources que ces dernières sont capables de mobiliser en contrepartie des subventions perçues (Goulbourne et Embuldeniya, 2002 ; Duriez *et al.*, 2001).

L'opposition à la valorisation monétaire du bénévolat se nourrit, pour sa part, de la crainte de voir occulter la valeur sociale de ce comportement derrière sa valeur économique, de ravalier le don de temps au rang du travail dont il serait un « pauvre substitut » (Keyboard Roundtable, 2003). Elle traduit le refus de voir réduire le bénévolat à une offre de main-d'œuvre quand on veut le considérer avant tout comme un engagement.

Ce qui s'exprime ainsi est de l'ordre du différend sur la nature de la grandeur d'un objet (Boltanski et Thévenot, 1991). Des situations de ce type sont susceptibles d'apparaître lorsque l'objet en question procède de plusieurs mondes ou « cités » justiciables de « formes de généralité » distinctes. Objecter à la valorisation monétaire du bénévolat, c'est mettre en cause la validité et la légitimité d'une « épreuve » caractéristique du monde marchand pour juger de la grandeur d'une activité que l'observateur ou l'acteur insère dans un autre registre. Celui-ci relèvera tantôt de la « cité domestique » lorsqu'on entend mettre l'accent sur le caractère relationnel et convivial du comportement, tantôt de la « cité civique » lorsque c'est son aspect plus militant de promotion d'une cause qui est mis en exergue. Ce peut même être, pour certains types de bénévolat, la « cité inspirée ». Le conflit des mondes n'est pas propre à l'univers associatif, mais ce dernier y est plus particulièrement exposé du fait de la pluralité des logiques d'action qui le traversent dès lors qu'il entend s'adonner à des activités économiques (Prouteau, 2003).

Les points de vue des bénévoles eux-mêmes sur cette question ne sont toutefois ni homogènes ni insensibles à la place qu'ils occupent dans

10. On rappelle, en particulier, que l'hypothèse faite ici est que « l'année associative » ne comporte que 10 mois ou 40 semaines. Tchernonog considère implicitement que l'année associative représente 47 semaines. Mais la durée du travail sur laquelle l'auteur base le calcul de son ETP est de 1 600 heures, comme ici.

11. Independent Sector est un regroupement d'organismes qui entend promouvoir le secteur sans but lucratif aux États-Unis. Sous son égide, sont réalisées des enquêtes régulières sur les comportements de don (temps et argent) des Américains.

l'association. Ceux qui y exercent des responsabilités seront probablement plus accessibles aux préoccupations qui sont au fondement de cette opération de valorisation, parce que plus réceptifs aux soucis économiques sous-jacents. Les bénévoles « de base », moins préoccupés par les contraintes fonctionnelles et plus prompts à décliner leurs activités sur le registre du don de soi, y seront moins réceptifs. C'est chez eux que l'hostilité est susceptible d'être la plus vive. En pratique, la valorisation monétaire par les associations de leurs ressources bénévoles reste peu fréquente (Duriez *et al.*, 2001).

On peut s'interroger sur l'intérêt de considérer de tels débats, notamment dans le cadre de la construction d'un compte satellite des ISBL. En quoi l'évaluation économique du bénévolat est-elle concernée par les conceptions de ceux qui s'y consacrent et par leurs systèmes de valeurs dès lors que « *la possibilité d'isoler une description des faits, opposés aux valeurs et aux opinions, est la revendication constante et commune des statisticiens* » (Desrosières, 1992) ? Cette prétention à la neutralité du chercheur est légitime. Mais, pour autant, celui-ci ne peut complètement oublier que le résultat de son travail contribue tout comme la « raison statistique » de Desrosières (2000, p. 396) « *à façonner un "espace public", au sens d'espace du débat collectif* », et par conséquent à influencer sur les comportements (12).

La diversité des méthodes de valorisation

Indépendamment des enjeux qu'elle représente pour les acteurs associatifs, l'attribution d'une valeur monétaire au bénévolat soulève des questions plus directes de « faisabilité ». Sur quelle base procéder ? Plusieurs méthodes sont *a priori* envisageables, qui s'inspirent des réflexions menées sur l'évaluation de la production domestique (Quah, 1993). La première consiste à valoriser le service réalisé grâce au don de temps (*output-related method*), en lui affectant une valeur estimée à partir du prix de marché d'un service similaire qui fait l'objet d'une vente. Cette méthode requiert ensuite que l'on puisse calculer à partir de ce prix imputé la contribution des inputs et par conséquent celle du bénévolat. En pratique, cette voie n'est guère envisageable (Mertens, 2002, p. 219). Elle exige, en effet, que la nature de l'output à la production duquel concourt le bénévole soit clairement identifiable, ce qui n'est pas toujours le cas. Ensuite, de nombreux services associatifs n'ont pas de substituts marchands. Enfin, il

apparaît extrêmement difficile d'identifier la contribution propre du bénévolat – surtout si l'association emploie également du personnel salarié –, à moins de disposer d'informations très détaillées qu'il n'est guère réaliste d'espérer acquérir par voie d'enquêtes.

Cette première piste conduisant à des difficultés quasi rédhibitoires, c'est une seconde perspective qui est retenue par les expériences de valorisation du bénévolat. Elle consiste à imputer directement une valeur monétaire au temps donné et privilégie donc une approche par les inputs (*input-related method*). À ce niveau, plusieurs possibilités sont ouvertes. La première consiste à prendre pour base de calcul le revenu de l'activité professionnelle auquel le bénévole renonce lorsqu'il s'adonne à son activité non rémunérée. C'est la méthode du coût d'opportunité. Elle repose sur le postulat de rationalité d'un agent qui est supposé égaliser les valeurs marginales attribuées aux divers usages de son temps. Elle s'expose à plusieurs objections tant théoriques qu'empiriques.

Au niveau théorique, ce mode de valorisation réclame que l'agent ne soit pas contraint dans sa capacité à choisir les affectations de son temps. Il doit, en particulier, avoir la possibilité de déterminer librement la durée qu'il entend consacrer à son activité professionnelle, ce qui, s'agissant des salariés, est une hypothèse dont la généralisation est irréaliste. Ainsi, dans l'enquête *Vie associative*, 39 % des répondants actifs déclarent qu'ils souhaiteraient travailler plus si la rémunération augmentait autant ou moins que le temps de travail – donc à salaire horaire constant voire inférieur. 10 % souhaiteraient, au contraire, travailler moins, même si la rémunération diminuait dans les mêmes proportions que le temps de travail. Pour ces individus, au taux de salaire courant, la durée de l'activité professionnelle n'est pas jugée optimale. Dans de telles situations, le taux de salaire ne peut plus être retenu comme un indicateur pertinent de la valeur du temps.

Indépendamment de la question posée par l'existence possible de ces contraintes sur les

12. L'influence que peut exercer sur les comportements bénévoles la référence à une valeur monétaire du don de temps est difficile à appréhender. Elle est probablement ambivalente. Certains auteurs y voient un facteur d'encouragement à l'engagement du fait de la reconnaissance sociale qu'elle signifie (Soupourmas et Ironmonger, 2002). Mais on pourrait tout aussi bien redouter que cette inscription du bénévolat dans l'ordre des grandeurs monétaires, en occultant les motivations intrinsèques qui l'animent, joue un rôle désincitatif un peu semblable à celui que jouerait, selon Frey et Goette (1999), la rémunération des bénévoles.

emplois du temps, le choix du revenu professionnel comme base de référence pour la valorisation du bénévolat est également problématique si l'on considère que les activités auxquelles l'individu se consacre procurent une (dés)utilité directe en sus de leur l'utilité indirecte. Si l'utilité directe fournie par le don de temps, via les satisfactions intrinsèques qui lui sont associées, est différente de celle induite par l'activité professionnelle, la rémunération tirée de cette dernière ne pourra plus être considérée comme le coût d'opportunité du bénévolat (Brown, 1999 ; Prouteau, 1999) (13).

La valorisation aux coûts d'opportunité : une méthode peu appropriée pour le compte satellite des ISBL

Si l'on passe outre à ces objections, se pose plus empiriquement le choix du revenu qui servira de référence pour l'estimation du coût d'opportunité. Certaines études retiennent un même salaire moyen qui est appliqué à tous les bénévoles (Ziemek, 2002, p. 36). Cette façon de procéder est discutable car elle revient à considérer que tous les individus ont le même coût d'opportunité (Schmid *et al.*, 2002). Si, au contraire, on retient le revenu d'activité effectivement perçu par chacun, comme tel devrait être systématiquement le cas, il reste à préciser s'il s'agit du revenu brut ou du revenu net de cotisations et d'impôts.

Pour obtenir le coût effectif pris en compte par l'agent dans la réalisation de ses arbitrages, les impôts doivent être soustraits des rémunérations reçues. Mais encore faut-il pouvoir effectuer cette opération, ce qui exige de connaître précisément la situation fiscale des intéressés. Cela est impossible dans l'enquête *Vie associative*. La question des cotisations sociales est plus complexe. Pour certains auteurs, elles doivent être défalquées du revenu pris en compte (Schmid *et al.*, 2002). Mais il pourrait tout aussi bien paraître souhaitable d'ajouter au revenu professionnel les avantages additionnels liés à l'occupation d'un emploi, notamment les prestations sociales (Brown, 1999, p. 11). Les cotisations pouvant être considérées comme des indicateurs approximatifs de tels avantages, on est donc fondé à les intégrer au coût d'opportunité dès lors qu'elles ouvrent des droits qui varient en fonction du revenu gagné par les bénéficiaires, lui-même fonction de leur temps de travail.

On peut également souhaiter corriger le revenu d'activité des dépenses professionnelles que

supportent les individus (Soupourmas et Ironmonger, 2002), mais cela suppose qu'elles soient connues, ce qui est rarement le cas. Il ne serait pas non plus incongru, surtout en ce qui concerne les bénévoles les plus impliqués, de tenir compte des effets possibles de leur engagement présent sur leur carrière future, notamment en termes d'investissement en capital humain (Netten, 1990). Toutefois, ces effets sont incertains car ambivalents. D'un côté, le bénévole renonce à la formation – spécifique et générale – liée à une activité professionnelle plus importante. De l'autre, l'activité non rémunérée est susceptible de s'accompagner, elle aussi, de tels « bénéfiques ».

Mais le problème empirique le plus délicat s'agissant de cette méthode concerne l'estimation du coût d'opportunité pour les personnes qui n'exercent pas d'activité professionnelle. À cet égard, deux situations doivent être distinguées. Lorsque l'inactivité est volontaire, elle procède d'un choix qui témoigne de ce que le salaire de réserve de l'individu est supérieur à celui qu'il pourrait espérer sur le marché du travail. Ce salaire potentiel peut donc être tenu pour une estimation *a minima* de la valeur que l'individu accorde à son temps. Il peut être évalué par des fonctions de salaire appropriées estimées à partir des actifs et de leurs caractéristiques. Mais si l'inactivité est subie, ce recours au salaire potentiel est inadéquat, la valeur subjective du temps pouvant alors être très inférieure. Le problème se pose plus particulièrement pour les retraités et les chômeurs. Ce n'est pas dire, pour autant, que, pour les intéressés, le temps n'a aucune valeur.

Au regard de l'exercice proposé ici, un obstacle encore plus rédhibitoire s'oppose à l'usage de cette méthode des coûts d'opportunité. En effet, sa problématique diffère de celle qui préside à l'élaboration d'un compte satellite. Valoriser le temps au coût d'opportunité, c'est se placer du point de vue des bénévoles et viser une comptabilité du bien-être se situant peu ou prou dans

13. Dans ce cas, ce sont les utilités marginales globales (se décomposant chacune en utilité indirecte et utilité directe) qui s'égalisent dans tous les usages du temps. Mais le salaire ne représente plus qu'une partie de l'utilité marginale de l'activité professionnelle, plus précisément celle correspondant à l'utilité indirecte. Il ne peut donc être la base de référence pour valoriser le temps passé dans les autres activités. L'existence de gratifications intrinsèques dans le bénévolat ne fait guère de doute (Prouteau et Wolff, 2004a). Mais c'est également une réalité dans l'activité professionnelle. Ainsi, 30 % des actifs répondent par la négative à la question suivante posée par l'enquête *Vie associative* : « Préférez-vous travailler moins si votre rémunération ne baisse pas ? ». Comment expliquer une telle situation si l'on postule que l'aspect financier est le seul mobile de l'activité professionnelle ?

l'optique qui était celle de Nordhaus et Tobin (1973) lorsqu'ils entendaient souligner les limites du PNB comme indicateur pertinent de ce bien-être. Telle n'est pas l'optique du compte satellite des ISBL pour qui il s'agit, en se livrant à cette imputation d'une valeur monétaire au bénévolat, d'appréhender l'importance économique de cette ressource productive du point de vue des associations. Sous cet angle, la méthode des coûts d'opportunité conduit à une impasse puisqu'elle attribue à une même activité bénévole des valeurs différentes en fonction des individus qui s'y consacrent. Elle est donc régulièrement écartée (Anheier *et al.*, 2001), à de rares exceptions près (Ziemek, 2002). Toutefois, afin de comparer les estimations auxquelles elle aboutit avec celles des méthodes retenues, une investigation a été menée sur la seule population âgée de 20 à 59 ans. Les résultats en sont donnés en annexe.

Retenir les coûts de remplacement est préférable

L'alternative à la valorisation du bénévolat au coût d'opportunité est celle qui prend en considération son coût de remplacement, c'est-à-dire ce que devrait déboursier l'organisme dans lequel le donateur est engagé s'il lui fallait faire réaliser ces services non rémunérés par des salariés. Si cette problématique est plus cohérente avec l'objectif poursuivi ici, il n'en reste pas moins que des obstacles doivent être franchis.

Deux versions de cette méthode des coûts de remplacement peuvent être envisagées. La première consiste à différencier selon leur nature les tâches réalisées par chaque bénévole et à imputer à chacune des composantes ainsi définies le coût d'un recours à un spécialiste rémunéré. Bien qu'elle paraisse théoriquement la plus séduisante, cette version suppose un degré très fin et peu réaliste de connaissance des activités des bénévoles (14). La seconde version paraît plus accessible. Les substituts rémunérés dont il s'agit de calculer le coût ne sont plus les prestations de spécialistes mais celles de salariés « généralistes ». Reste alors à déterminer plus précisément le salaire de référence. Le manuel des Nations Unies (2003, p. 50) préconise de se référer au salaire moyen en vigueur dans le domaine des services sociaux, considéré être une approximation acceptable en matière de rémunération dans les ISBL. Archambault (1996) ainsi que Mertens et Lefèbvre (2004) préfèrent opter pour une solution, probablement plus satisfaisante, qui consiste à imputer aux

tâches bénévoles effectuées dans un domaine d'activité la rémunération offerte par les associations dudit domaine. Dans le travail comparatif mené sous l'égide du projet Johns Hopkins, c'est le salaire moyen non agricole qui sert de référence (Archambault, 2002). Ce choix est discutable en ce qu'il intègre les salaires de l'industrie alors même que les associations en sont absentes puisque ce sont les services, et souvent les services relationnels, qui sont leurs domaines de prédilection.

Dans l'optique coût de remplacement, la rémunération pertinente est visiblement la rémunération brute, c'est-à-dire cotisations sociales comprises, y compris celles qui sont à la charge des employeurs. On pourrait alors craindre que la variabilité du poids de ces cotisations d'un pays à l'autre, fonction du niveau de développement mais aussi de l'organisation (bismarckienne ou beveridgienne) de la protection sociale, ne biaise les comparaisons entre pays. On notera toutefois avec Sterdyniak (2003, p. 378) que « *le choix que fait la société, ou les salariés pris collectivement, entre salaires directs et salaires différés n'a aucune raison a priori d'augmenter le coût global du travail, du moins à moyen terme* » (15). À court terme, c'est-à-dire avant que les ajustements n'aient pu se réaliser, il n'est pas impossible que des variations de taux de cotisations puissent avoir un impact quelque peu perturbateur sur un examen comparatif international des ressources bénévoles exprimées en valeur monétaire.

La principale objection à laquelle s'expose cette méthode, dans ses deux versions, réside dans la similitude implicitement postulée de l'efficacité des bénévoles et de celle des salariés dans l'exécution de leurs tâches. Cette question prête à controverse. D'une part, l'efficacité de certains bénévoles peut être très faible, voire nulle, les associations les considérant plutôt comme des « poids morts » dont il est parfois difficile de se débarrasser faute de pouvoir recourir à un « licenciement » (Bevant *et al.*, 2001, p. 47). Indépendamment de ces situations extrêmes, la productivité bénévole peut également être limitée lorsque l'engagement est intimement associé à l'état de bénéficiaire des activités

14. Par ailleurs, on peut critiquer cette méthode au motif que même les tâches réalisées par les spécialistes ne sont pas homogènes.

15. Dans un article antérieur, l'auteur note que « les comparaisons internationales montrent que toutes choses égales par ailleurs, les pays qui ont un fort taux de cotisations employeurs ont en contrepartie un bas niveau de salaire brut, de sorte que leur compétitivité est préservée » (Sterdyniak et Villa, 1998, p. 162).

associatives. Tel est le cas lorsque l'association encourage la participation des usagers pour éviter un pur rapport de clientélisme ou d'assistant. D'autre part, les bénévoles peuvent s'avérer tout aussi compétents que les salariés, et même faire preuve d'aptitudes supérieures. Brown (1999, p. 9) note ainsi que certaines tâches gagnent à être réalisées avec compassion et respect, dispositions qui relèvent difficilement d'une logique contractuelle propre à la relation salariale mais peuvent plus facilement animer les relations de don. Gorz (1988, p. 178) souligne également que « *le seul soupçon que le dispensateur de soins a pour but de maximiser ses gains* » peut affecter la nature de la prestation en rendant « *suspecte la qualité de l'aide offerte* ». Autrement dit, un bénévole est susceptible de rendre certains services plus efficacement que le salarié, précisément du fait du caractère gracieux de sa prestation (16).

Ces considérations appellent deux remarques. Tout d'abord, elles rappellent les difficultés à appréhender la productivité dans certains secteurs des services (Gadrey, 1996), et notamment dans ceux qui sont souvent les terrains d'élection de la production associative et des prestations bénévoles. Ensuite, elles illustrent les limites de l'hypothèse de substitution entre bénévolat et salariat qui est au fondement de cet exercice de valorisation. Cette hypothèse est tout à fait admissible dans maintes circonstances, et le développement du dispositif « emplois-jeunes » l'a montré en mettant en évidence les réallocations de tâches entre bénévoles et salariés consécutives à l'embauche des jeunes (Le Pors, 2001, pp. 151-155). Mais elle n'a pas de validité systématique.

Le choix du salaire courant pour valoriser le temps donné fait également abstraction des modifications qu'une substitution massive du salariat au bénévolat pourrait entraîner sur le fonctionnement du marché du travail et donc sur le salaire qui en résulterait. Ce dernier resterait-il semblable à celui qui est observé aujourd'hui ? Rien ne permet de valider cette conjecture, mais il est très aléatoire d'anticiper la nature des changements qui pourraient survenir. Anheier *et al.* (2001) suggèrent une baisse du salaire de référence parce qu'ils envisagent, comme Archambault (1996), un scénario dans lequel les bénévoles viendraient gonfler l'offre de travail. Cela revient à considérer que ceux-ci seraient disposés à faire contre rémunération ce qu'ils faisaient auparavant à titre gratuit. Un tel scénario n'est nullement

garanti. Si les associations devaient remplacer tous leurs bénévoles sans qu'ils ne se prêtent à ce changement de statut, il serait tout aussi envisageable d'assister alors à une hausse du salaire courant sous la pression de la demande de travail, l'offre restant quasi constante ou faiblement croissante (17).

Des estimations à interpréter avec précaution

En raison des difficultés qui guettent l'exercice projeté, les estimations auxquelles la valorisation monétaire du bénévolat conduit appellent humilité dans leur présentation et précaution dans leur utilisation. Tenter l'opération c'est se prêter à un raisonnement contrefactuel dont les termes sont entourés d'une grande incertitude. L'exercice conduit-il pour autant au-delà de la « frontière de monétarisation » (Vanoli, 2002, p. 435), c'est-à-dire au-delà des limites qui confèrent un sens aux valeurs monétaires et leur préservent un intérêt heuristique ? Sans trancher de manière péremptoire, on fait néanmoins nôtre la mise en garde de Mertens (2002, p. 224) pour qui « *il convient [...] d'être très prudents, de réserver les essais d'imputation monétaire du travail bénévole à certains usages particuliers...* ».

Pour obtenir des estimations de la valeur monétaire du bénévolat à partir de l'enquête *Vie associative*, plusieurs variantes de la méthode des coûts de remplacement ont été considérées qui diffèrent entre elles de par le salaire de référence choisi. La première d'entre elles (notée 1) choisit le Smic horaire brut augmenté du taux moyen de cotisations sociales des employeurs en vigueur à ce niveau de rémunération en 2002. Cette base salariale est certainement discutable du fait de son caractère arbitraire, mais elle a semblé intéressante dans la mesure où c'est celle qui est retenue par certaines associations qui pratiquent pour leur propre compte et pour celui de leurs financeurs cet exercice de valorisation (Bevant *et al.*, 2001, p. 68) (18). La deuxième variante (2a)

16. *Le propos est réversible lorsque le don contribue à créer une relation de sujétion entre le bénéficiaire et le dispensateur de service, dès lors que ce don ne peut être « payé de retour ». L'usager peut alors préférer avoir affaire à un salarié.*

17. *Par ailleurs, d'après l'enquête Vie associative, plus de 55 % des bénévoles exercent déjà une activité professionnelle.*

18. *Dans le plan comptable des associations, la valeur du bénévolat, comme les autres contributions volontaires en nature, ne figure pas au compte de résultat mais peut être inscrite dans les comptes de classe 8 (comptes spéciaux) et être rappelée au pied du compte de résultat sous la rubrique « évaluation des contributions volontaires en nature ».*

retient pour référence le salaire horaire moyen pratiqué par les associations du secteur d'activité concerné. À ce niveau, la difficulté consiste à trouver les informations salariales pertinentes. Il faut qu'elles soient ramenées à une base horaire, qu'elles soient désagrégées par secteurs associatifs d'activité et qu'elles soient contemporaines de la montée en charge des 35 heures. Les seules sources répondant peu ou prou à ces contraintes et auxquelles on a pu avoir accès sont celles que la direction régionale de l'Insee Poitou-Charentes (2003) a publiées à partir d'une exploitation des fichiers DADS (Déclarations annuelles de données sociales) de l'année 2000 pour les quatre régions bordant l'Atlantique, à savoir l'Aquitaine, la Bretagne, les Pays de la Loire et Poitou-Charentes. Il aurait été préférable de disposer de données sur la France entière pour éviter de s'exposer à des possibles effets salariaux régionaux. Mais la source alternative, sur la France entière, qui aurait pu être utilisée était plus ancienne et antérieure à la mise en œuvre des 35 heures (Kaminski, 1995).

L'usage de ces données soulève toutefois deux difficultés. La première tient au découpage sectoriel utilisé qui ne correspond pas à celui adopté au début de cet article. Il a donc fallu reconsidérer la catégorisation initiale pour l'harmoniser avec celle des données salariales. Dans les domaines pour lesquels celles-ci n'étaient pas disponibles, comme l'environnement et la défense des droits, le salaire horaire de référence choisi a été celui de l'aide à domicile (19). Les données salariales utilisées sont présentées en termes bruts. Il convient de leur ajouter les cotisations sociales employeurs. Il y a là une autre source de difficulté tenant à la diversité de ces taux selon le niveau des rémunérations. En effet, depuis 1993, on a assisté à un abaissement du coût du travail prenant la forme de dispositifs de réduction progressive des cotisations sociales des employeurs, l'abattement étant maximum au niveau du Smic et s'annulant pour des seuils qui ont évolué au cours du temps. Pour résoudre cette difficulté, il a été décidé d'appliquer un taux moyen calculé pour l'année 2002 en référence à la situation du secteur institutionnel des ISBLSM (institutions sans but lucratif au service des ménages). Pour cela, on a rapporté la somme des cotisations des employeurs de ce secteur à la totalité des salaires bruts versés.

Cette variante 2a applique le salaire moyen du secteur à l'ensemble des temps bénévoles qui en

relèvent, indépendamment des tâches effectuées et de leur comparabilité avec celles assumées par les salariés des associations. Or il est des domaines pour lesquelles cette façon de faire est manifestement inadéquate. Mertens et Lefèvre (2004) évoquent celui de la santé où les actes médicaux sont l'apanage des salariés, les bénévoles se livrant à d'autres tâches comme l'accompagnement, la défense des intérêts des malades, etc. Appliquer le salaire moyen du secteur sanitaire, qui intègre celui versé aux médecins, aboutit à l'évidence à une surestimation de l'apport bénévole. Il en est de même dans le domaine de l'éducation. Peut-on intégrer la rémunération versée aux enseignants dans le salaire de référence qui sert à valoriser le bénévolat réalisé dans les associations de parents d'élèves ? Cela paraît douteux. Aussi une variante légèrement différente (2b) consiste à appliquer à ces deux types de bénévolat (sanitaire et association de parents d'élèves) un autre salaire de référence que celui du secteur concerné, à savoir encore une fois le salaire de l'aide à domicile (20).

S'il n'est pas envisageable de mettre en œuvre la méthode des coûts de remplacement sur la base de la rémunération de spécialistes, il est en revanche possible, à partir de l'enquête *Vie associative*, d'affecter les contributions bénévoles d'un indicateur approximatif de qualification. À cette fin, quatre questions de l'enquête sont utilisées. La première est relative aux éventuelles fonctions de responsabilité assumées par le bénévole dans l'association. Il a été supposé que les fonctions de président ou vice-président, de secrétaire général et de trésorier exigent des aptitudes particulières qui ne sont pas requises pour le « bénévole de base ». La deuxième question permet de savoir si les bénévoles utilisent, dans le cadre de leur engagement, des compétences acquises auparavant (cf. encadré 1). La suivante leur demande s'ils estiment que leurs activités associatives leur ont apporté des compétences nouvelles. Enfin, la dernière question les interroge sur le suivi éventuel d'une formation dans le cadre de leur bénévolat. Une réponse positive à l'une de ces trois dernières questions témoigne, elle aussi, de la nécessité de certaines qualifications dans la réalisation de l'activité non rémunérée. Pour valoriser le

19. Encore une fois, le souci qui a présidé à ce choix a été la volonté d'éviter toute surestimation. L'aide à domicile est caractérisée par des salaires plus modestes que ceux des autres activités associatives.

20. L'idéal serait plutôt de calculer le salaire horaire moyen sectoriel hors fonctions médicales d'une part, et enseignantes de l'autre. Mais cela est impossible à partir des données utilisées.

temps donné, le salaire sectoriel moyen a été appliqué à ces seuls bénévoles (variante 3a). Pour les autres bénévoles n'exerçant pas les responsabilités indiquées ci-dessus ou ayant répondu négativement aux trois dernières questions, c'est le Smic qui est retenu, étant entendu que cette référence surestime probablement encore l'apport économique de certains des enquêtés concernés. Une variante 3b applique, dans ce cadre, les mêmes dispositions que celles retenues par la variante 2b pour le bénévolat sanitaire et celui des associations de parents d'élèves.

La valeur monétaire du bénévolat : aux alentours de 1 % du PIB

On obtient ainsi une série d'imputations monétaires pour le bénévolat formel dans son ensemble (cf. tableau 2). Pour chacune des variantes, la valorisation du seul bénévolat associatif a également été tentée. Pour ce faire, le milieu de l'intervalle d'estimations concernant ce type d'engagement a été retenu. La première variante conduit aux résultats les plus faibles, la valeur monétaire du bénévolat représentant alors trois quarts de point de PIB. La variante 2a donne la valeur la plus élevée, soit 1,10 % du PIB. La variante 3b, qui tente d'intégrer partiellement la diversité des niveaux de compétences des bénévoles et qui, à ce titre, bénéficiera d'une attention particulière, conduit à 1 % du PIB. Les ressources bénévoles apportées aux seules associations ont une part sensiblement identique dans toutes les variantes. Elles représentent un peu moins des neuf dixièmes des ressources bénévoles formelles.

Les seuls travaux français auxquels on peut comparer ces résultats sont ceux effectués par Archambault (1996 et 2002) respectivement pour les années 1990 et 1995. Au vu des ques-

tionnaires des enquêtes alors réalisées, on peut considérer que les estimations auxquelles ces travaux parviennent portent sur le bénévolat formel dans son intégralité et pas seulement sur celui réalisé dans les associations (21). En 1990, Archambault (1996) obtient une valeur monétaire du bénévolat de 74,5 milliards de francs, soit 11,4 milliards d'euros, sur la base d'une méthode similaire à la variante 2a du tableau 2. Exprimé en proportion du PIB courant, le poids économique du bénévolat s'avérait alors comparable aux présentes estimations puisqu'il était de 1,13 % (contre 1,10 % ici). En revanche, les estimations obtenues pour 1995 (Archambault, 2002) sont nettement plus fortes puisque la valeur imputée au bénévolat est d'environ 200 milliards de francs, soit approximativement 30,5 milliards d'euros. Mais, d'une part, il a été noté que l'estimation obtenue par cette seconde étude en termes d'emplois ETP était également sensiblement plus élevée que celle présentée ici, et d'autre part le salaire de référence est dans ce cas le salaire moyen non agricole qui n'a pas été retenu ici pour des raisons déjà évoquées.

La comparaison avec 1990 montre que l'importance relative, exprimée par rapport au PIB, des ressources économiques offertes par les bénévoles reste stable. Cela tend à indiquer que si la croissance économique s'explique, au moins partiellement, par la pénétration des rapports monétaires – marchands ou non marchands – dans des univers qui leur échappaient antérieurement, elle ne condamne pas pour autant ces univers à la disparition, même si des réallocations d'activités

21. Ainsi, la définition du bénévolat utilisée dans l'enquête conduite en 1997 par le LES était la suivante : « Par ce terme, nous désignons un travail non rémunéré, du temps passé à rendre service à divers groupes ou organisations, en dehors de votre famille ou de vos amis ». Parmi les exemples suggérés, on trouve des situations de bénévolat hors association comme « être pompier bénévole ».

Tableau 2
La valeur monétaire (en millions d'euros) imputée au bénévolat en 2002

Nature du bénévolat	Variante 1	Variante 2		Variante 3	
		a	b	a	b
Ensemble bénévolat formel					
Valeur monétaire imputée (millions d'euros)	11 566	16 752	16 174	15 914	15 492
En proportion du PIB	0,76 %	1,10 %	1,06 %	1,04 %	1,01 %
Bénévolat associatif					
Valeur monétaire imputée (millions d'euros)	10 218	14 795	14 268	14 068	13 679
En proportion du PIB	0,67 %	0,97 %	0,93 %	0,92 %	0,90 %
Part des contributions bénévoles associatives	88,3 %	88,3 %	88,2 %	88,4 %	88,3 %

Source : enquête Vie associative, Insee, 2002.

Encadré 4

LA VALORISATION DES DONS MONÉTAIRES DANS L'ENQUÊTE *VIE ASSOCIATIVE*

Le questionnaire de l'enquête *Vie associative* contient un volet consacré aux dons aux associations indépendamment d'éventuels services bénévoles. Dans ce cadre, il est demandé aux individus interrogés d'indiquer s'ils avaient effectué au cours des 12 derniers mois des dons financiers à des associations dont ils sont membres, à des associations dont il ne sont pas membres, ou pour une cause particulière (téléthon, sinistrés, malnutrition, etc.).

Dès lors qu'ils déclaraient avoir réalisé de tels dons monétaires, les répondants étaient invités à en préciser le montant, en francs ou en euros. À cet effet, plusieurs tranches leur étaient proposées :

- moins de 15 euros (100 francs) ;
- de 15 à moins de 75 euros (de 100 à moins de 500 francs) ;

- de 75 à moins de 150 euros (de 500 à moins de 1 000 francs) ;

- plus de 150 euros (plus de 1 000 francs).

Pour estimer la valeur des dons en argent ainsi réalisés, on a retenu les montants correspondant au milieu de chaque tranche et, pour la tranche supérieure, à 225 euros (1 500 francs). Ce dernier choix peut conduire à sous-estimer les dons les plus importants. Pour les besoins de la comparaison avec la valeur du temps donné, il est donc possible d'augmenter ce plafond. Le porter à 450 euros (3 000 francs) expose cette fois-ci à un biais de surestimation. Une telle opération conduit à relever l'estimation des dons monétaires de 1,3 milliard d'euros à 1,8 milliard d'euros. Le résultat ainsi obtenu reste nettement inférieur à la valorisation la plus faible du bénévolat.

sont alors probables. L'examen dynamique de ces réallocations et de l'éventuelle déformation sectorielle du bénévolat qui l'accompagne suppose que des enquêtes, réalisées sur une même base méthodologique et selon une même nomenclature d'activités, puissent être répétées dans le temps. L'enquête *Vie associative* n'ayant pas de précédent en France, elle ne peut prêter à une telle étude diachronique.

Il est vraisemblable que ces transferts progressifs d'activités des sphères informelles vers le bénévolat organisé et de ce dernier vers le salariat portent l'empreinte des idiosyncrasies nationales. Toutefois, les comparaisons entre pays restent délicates. Le programme international Johns Hopkins d'étude des secteurs sans but lucratif a néanmoins ouvert la voie en ce sens. Il suggère l'existence de configurations nationales assez nettement distinctes en matière de bénévolat, notamment du point de vue de sa répartition par domaine d'activité (Salamon et Sokolowski, 2001 ; Archambault, 2002).

L'exercice réalisé ici montre également qu'occulter la valeur du bénévolat conduit à sous-estimer de manière très importante les ressources issues des contributions des ménages aux associations. Car quelle que soit la variante de valorisation retenue, il est manifeste que les dons de temps l'emportent largement sur les dons monétaires. Évalués à partir de l'enquête *Vie associative*, ces derniers se monteraient en 2002 à 1,3 milliard d'euros environ (cf. encadré 4).

Il reste que cet exercice mériterait d'être reconduit dans le temps pour vérifier le degré de robustesse de ses résultats, ce qui nécessite des données appropriées. Il serait également particulièrement intéressant de confronter ces résultats à des estimations issues d'enquêtes réalisées auprès des associations, puisque le rapprochement effectué ici avec l'étude de Tchernonog (2001) en termes d'emplois ETP se montre plutôt encourageant. □

BIBLIOGRAPHIE

- Anheier H.K., Hollerweger E., Badelt C. et Kendall J. (2001)**, *Work in the Non-Profit Sector: Forms, Patterns and Methodologies*, rapport présenté à l'International Labour Organization, reproduit dans United Nations (2003), *Handbook on Non-Profit Institutions in the System of National Accounts*, Annexe A7, pp. 239-316.
- Archambault E. (1996)**, *Le secteur sans but lucratif. Associations et Fondations en France*, Éditions Économica.
- Archambault E. (2002)**, « Le travail bénévole en France et en Europe », *Revue française des affaires sociales*, n° 2, pp. 13-36.
- Archambault E. et Boumendil J. (1997)**, *Les dons et le bénévolat en France*, Laboratoire d'économie sociale, Fondation de France.
- Archambault E. et Kaminski P. (2003)**, *Vers un compte satellite des institutions sans but lucratif en France*, communication au XVIII^e colloque de l'ADDES, 15 décembre, mimeo.
- Arendt H. (1983)**, *La condition de l'homme moderne*, Éditions Calmann-Lévy.
- Beneria L. (1999)**, « The Enduring Debate over Unpaid Labour », *International Labour Review*, vol. 138, pp. 287-309.
- Bevant D., Nogues H. et Prouteau L. (2001)**, *La mesure du bénévolat organisé*, Rapport final réalisé par le Len-Cebs pour la Délégation interministérielle à l'innovation sociale et à l'économie sociale, février.
- Boltanski L. et Thévenot L. (1991)**, *De la justification. Les économies de la grandeur*, Éditions Gallimard.
- Braibant M. (1994)**, « Un outil de synthèse économique pour la politique sectorielle. Les comptes satellites », *Courrier des statistiques*, n° 69, pp. 33-39.
- Brown E. (1999)**, « Assessing the Value of Volunteer Activity », *Non-Profit and Voluntary Sector Quarterly*, vol. 28, pp. 3-17.
- Crenner E. (1997)**, « Le milieu associatif de 1983 à 1996. Plus ouvert et tourné vers l'intérêt individuel », *Insee Première*, n° 542.
- De Vaus D., Gray M. et Stanton D. (2003)**, « Measuring the Value of Unpaid Household, Caring and Voluntary Work of Older Australians », *Research Paper*, n° 34, Australian Institute of Family Studies. Téléchargeable sur le site : <http://www.issa.int/pdf/anvers03/topic2/2gray.pdf>
- Degenne A. et Lebaux M.-O. (1991)**, « L'entraide entre les ménages : un facteur d'inégalité sociale ? », *Sociétés contemporaines*, n° 8, pp. 21-42.
- Denantes G. (2000)**, « Les emplois familiaux et les organismes de services aux personnes en 1998 et 1999 », *Premières informations et premières synthèses*, n° 40.4, Dares.
- Desrosières A. (1992)**, « Discuter l'indiscutable. Raison statistique et espace public », *Raisons pratiques*, vol. 3, pp. 131-154.
- Desrosières A. (2000)**, *La politique des grands nombres : histoire de la raison statistique*, Éditions La Découverte.
- Duncan B. (1999)**, « Modeling Charitable Contributions of Time and Money », *Journal of Public Economics*, vol. 72, pp. 213-242.
- Duriez B., Epée M., Vermersch S., Rousselière D., Demoustier D., Bevant D., Nogues H. et Prouteau L. (2001)**, *La mesure du bénévolat organisé*, Rapport de synthèse réalisé par le Clerse, l'Eseac et le Len-Cebs pour la Délégation interministérielle à l'innovation sociale et à l'économie sociale, mars.
- Febvre M. et Muller L. (2003)**, « Une personne sur deux est membre d'une association en 2002 », *Insee Première*, n° 920.
- Febvre M. et Muller L. (2004a)**, « La vie associative en 2002. 12 millions de bénévoles », *Insee Première*, n° 946.
- Febvre M. et Muller L. (2004b)**, *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.
- Ferris J.M. (1988)**, « The Use of Volunteers in Public Service Production: Some Demand and Supply Considerations », *Social Science Quarterly*, vol. 69, pp. 3-23.

- Frey B.S. et Goette L. (1999)**, « Does Pay Motivate Volunteers? », Working Paper, Institute for Empirical Research in Economics, Université de Zurich.
- Gadrey J. (1996)**, *Services : la productivité en question*, Éditions Desclée de Brouwer.
- Gorz A. (1988)**, *Métamorphoses du travail, quête du sens : critique de la raison économique*, Éditions Galilée.
- Gottraux M. (1989)**, « Comités bénévoles et professionnels dans les institutions sociales », in Fragnières J.-P., Mermoud P. (éds), *Le temps des bénévoles*, Sion, Cahiers du CFSP, pp. 63-79.
- Goulbourne M. et Embuldeniya D. (2002)**, *Assigning Economic Value to Volunteer Activity: Eight Tools for Efficient Program Management*, Canadian Centre for Philanthropy. Téléchargeable sur le site : <http://www.nonprofitscan.ca/pdf/MAN/Goulbourne-MAN-English-Web.pdf>.
- Gouriéroux C., Montfort A., Renault E. et Trognon A. (1987)**, « Simulated Residuals », *Journal of Econometrics*, vol. 34, pp. 201-252.
- Hawrylyshyn O. (1977)**, « Towards a Definition of Non-Market Activities », *The Review of Income and Wealth*, vol. 23, pp. 79-96.
- Hodgkinson V.A., Weitzmann M.S., Abrahams J.A., Crutchfield E.A. et Stevenson D.R. (1996)**, *Non-Profit Almanac. Dimensions of the Independent Sector. 1996-1997*, San Francisco, Jossey-Bass Publishers.
- Insee Poitou-Charentes (2003)**, « Les femmes dans l'économie sociale des régions atlantiques », *Les Cahiers de décimal*, n° 42.
- Kaminski P. (1997)**, « Le renouveau du dispositif statistique français sur l'emploi : premiers enseignements concernant l'économie sociale », *mimeo*, XIII^e colloque de l'ADDES, Paris, 18 novembre.
- Keyboard Roundtable (2003)**, « Is Assigning a Financial Value to Volunteering a Good Idea? », *e-Volunteerism*, vol. 3, issue 2, pp. 1-10.
- Mertens S. (2002)**, *Vers un compte satellite des institutions sans but lucratif en Belgique*, Thèse de doctorat en sciences économiques, Université de Liège.
- Mertens S. et Lefèbvre M. (2004)**, « La difficile mesure du travail bénévole dans les institutions sans but lucratif », in *Le compte satellite sans but lucratif 2000-2001*, Institut des comptes nationaux - Banque nationale de Belgique.
- Netten A. (1990)**, *An approach to Costing Informal Care*, PSSRU, University of Kent.
- 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.
- Prouteau L. (1999)**, *Économie du comportement bénévole. Théorie et étude empirique*, Éditions Économica.
- Prouteau L. (2002)**, « Le bénévolat sous le regard des économistes », *Revue française des affaires sociales*, n° 4, pp. 117-134.
- Prouteau L. (2003)**, « Des associations sous tensions », in L. Prouteau (sous la direction de), *Les associations entre bénévolat et logique d'entreprise*, Presses Universitaires de Rennes, pp. 7-23.
- Prouteau L. et Wolff F.-C. (2004a)**, « Donner son temps : les bénévoles dans la vie associative », *Économie et Statistique*, n° 372, pp. 3-39.
- Prouteau L. et Wolff F.-C. (2004b)**, « Relational Goods and Associational Participation », *Annals of Public and Cooperative Economics*, vol. 75, pp. 431-463.
- Quah E. (1993)**, *Economics and Home Production. Theory and Measurement*, Aldershot, Avebury.
- Reid M.G. (1934)**, *Economics of Household Production*, New York, John Wiley and Son.
- Salamon L.M. et Sokolowski W. (2001)**, *Volunteering in Cross-National Perspective: Evidence From 24 Countries*, Working Papers of the Johns Hopkins Comparative Non-Profit Sector Project, Baltimore, Johns Hopkins University.
- Schmid H., Sousa-Poza A. et Widmer R. (2002)**, *Évaluation monétaire du travail non rémunéré. Une analyse empirique pour la Suisse basée sur l'enquête suisse sur la population active*, Office fédéral de la statistique. Téléchargeable sur le site : http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themeneinkommen_und_lebensqualitaet/unbezahlte-arbeit/blank/publikationen.htm?publicationID=355.

Soupourmas F. et Ironmonger D. (2002), *Giving Time. The economic and social value of volunteering in Victoria*, Department of Human Services, Victoria. Téléchargeable sur le site : <http://www.dhs.vic.gov.au/pdfs/givingtime.pdf>.

Steinberg R. (1990), « Labor Economics and the Nonprofit Sector: A Literature Review », *Non-Profit and Voluntary Sector Quarterly*, vol. 19, pp. 151-169.

Sterdyniak H. (2003), « Les réformes fiscales en Europe, 1992-2002 », *Revue de l'OFCE*, n° 87, pp. 337-407.

Sterdyniak H. et Villa P. (1998), « Pour une réforme du financement de la Sécurité sociale » *Revue de l'OFCE*, n° 67, pp. 155-205.

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

United Nations (2003), *Handbook on Non-Profit Institutions in the System of National Accounts*. Téléchargeable sur le site : <http://www.jhu.edu/~gnisp/docs/Front&Chapters.pdf>.

Vanoli A. (2002), *Une histoire de la comptabilité nationale*, Éditions La Découverte.

Volunteer Centre (1995), *The Economic Value of Volunteering*, Volunteering Research Bulletin, Volunteer Centre UK.

Ziemek S. (2002), « The Volume and Economic Value of Volunteering in Four Countries of Different Income Levels. Volume 1. Conceptual Framework and Methodology », *mimeo*, ZEF Bonn. Téléchargeable sur le site : http://www.worldvolunteerweb.org/research/toolkits/ZEF_study_Methodology.pdf.

VALORISATION DU BENEVOLAT AUX COÛTS D'OPPORTUNITÉ VERSUS VALORISATION AUX COÛTS DE REMPLACEMENT

À titre exploratoire, une investigation a été réalisée à partir de l'enquête *Vie associative* dans le but de comparer les évaluations monétaires du temps bénévole réalisées sur la base des coûts d'opportunité des individus aux estimations obtenues par les diverses variantes du coût de remplacement telles qu'elles sont présentées dans l'article. Comme cela a été souligné, ces deux méthodes s'inscrivent dans des problématiques différentes. La seconde d'entre elles est la seule qui soit vraiment pertinente dans la perspective d'un compte satellite des institutions sans but lucratif (ISBL). Mais il n'est pas intéressant de confronter les résultats auxquels ces deux méthodes parviennent et d'en mesurer l'écart.

Les facteurs économiques au fondement des écarts dans les estimations

Cet écart devrait être nul si deux hypothèses, particulièrement exigeantes, sont satisfaites. Tout d'abord l'agent doit être complètement libre dans ses arbitrages en matière d'affectation de son temps, ce qui se manifeste tout particulièrement par l'absence de contraintes dans la détermination de la durée de son activité professionnelle. Ensuite, le bénévolat n'a d'autre attrait pour celui qui s'y consacre que d'être un moyen de production permettant de contribuer à la réalisation d'un service qui bénéficie à plusieurs personnes, sans exclure nécessairement le bénévole lui-même ou sa famille. On est alors dans le cadre d'un modèle de comportement bénévole dit « modèle de production d'un bien collectif » (Prouteau, 2002). Dans ce contexte, un agent ne proposera pas ses services non rémunérés si la valeur qu'ils représentent pour l'association est inférieure au coût d'opportunité du contributeur (Duncan, 1999, p. 220). En effet, si tel est le cas, il est préférable pour celui-ci d'affecter son temps à son activité professionnelle, ce qui lui permettra de gagner un revenu qui, une fois versé à l'association sous forme de don monétaire, constituera un concours plus important que ne l'aurait été son effort bénévole. En d'autres termes, et pour autant que les hypothèses mentionnées soient satisfaites, la valeur du bénévolat pour celui qui s'y adonne (appréhendue par la méthode des coûts d'opportunité) et sa valeur pour les bénéficiaires (appréhendue par les coûts de remplacement) ne saurait diverger significativement (Brown, 1999, p. 8). S'il apparaît un écart important et durable, c'est donc soit parce que l'agent est soumis à des contraintes dans l'usage de son temps, soit parce que ses motivations à être bénévole ne se réduisent pas à la réalisation d'un output ayant le caractère d'un bien collectif. Il est en particulier possible qu'il vise des gratifications intrinsèques, notamment d'ordre relationnel (Prouteau et Wolff, 2004b).

Les raisonnements présentés ici considèrent le don de temps sous son seul aspect économique et font fi d'autres dimensions importantes de ce comportement, notamment de ses dimensions morale et civique. Celles-ci, en inscrivant le bénévolat dans le registre de l'action (Arendt, 1983) plutôt que dans celui du travail, ne se prêtent guère aux arbitrages évoqués entre don de temps et don monétaire ainsi qu'aux comparaisons entre coût

subjectif du temps et valeur que celui-ci représente pour l'association.

Il reste que, même dans le cadre restreint de cette approche économique, il existe un autre facteur de différence entre les estimations obtenues par la méthode des coûts d'opportunité et celles déduites des coûts de remplacement. Il relève de la définition du revenu pris pour référence. Dans l'optique du coût d'opportunité, c'est le revenu net (idéalement, après impôts) qu'il convient de retenir, éventuellement augmenté des « bénéfiques » (immédiats ou différés) induits par l'exercice d'une activité professionnelle, dans la mesure où ces bénéfiques sont fonction de la durée consacrée à son activité professionnelle. Dans la perspective d'une valorisation au coût de remplacement, toutes les cotisations sociales, qu'elles soient à la charge des salariés ou à celle des employeurs, doivent être intégrées au salaire de référence. Plus l'écart entre ces deux bases de calcul est important, notamment du fait de l'architecture du système de protection sociale, et plus les estimations obtenues par les deux méthodes sont susceptibles d'être éloignées.

Calculer le coût d'opportunité du temps

L'investigation porte ici sur la seule population des 20-59 ans, c'est-à-dire sur les tranches d'âge pour lesquelles le revenu d'activité, effectif ou potentiel, peut être considéré comme une approximation acceptable du coût d'opportunité, sous réserve que l'agent ne soit pas contraint dans ses choix d'usage de son temps. En deçà de 20 ans, l'importance du taux de scolarisation conduit à penser qu'une analyse en termes d'arbitrage activité/inactivité est peu pertinente. Au-delà de 60 ans, elle ne l'est guère plus du fait du très faible taux d'activité des populations concernées et du caractère largement contraint du départ à la retraite.

Pour les actifs employés ayant entre 20 et 59 ans, l'enquête *Vie associative* communique les revenus mensuels moyens tirés de l'emploi. Mais cette information est donnée en tranches. Les montants ont alors été estimés par la méthode des résidus simulés (Gouriéroux *et al.*, 1987). Les revenus ainsi obtenus ont été rapportés au temps de travail déclaré pour disposer du revenu horaire. Toutefois, certains enquêtés ont communiqué des revenus d'activité sans indiquer la durée de leur activité professionnelle. Celle-ci a alors été estimée à partir des durées moyennes d'individus comparables en termes de statut et de catégorie socioprofessionnelle.

Pour les personnes n'exerçant pas d'activité professionnelle (inactifs et chômeurs), le salaire est par définition inobservé. Le problème est alors de calculer des salaires potentiels ou implicites. Pour ce faire, il faut tenir compte d'un éventuel biais de sélection puisque la situation de ces personnes peut faire penser qu'elles sont désavantagées par certaines caractéristiques dans leur accès à l'emploi. Pour corriger ce biais, on a utilisé ici la méthode d'Heckman, les modèles n'étant pas estimés en deux

étapes mais par maximisation de la vraisemblance. Normalement, on peut s'attendre à trouver des salaires potentiels pour les inactifs inférieurs à ceux perçus par les actifs.

Deux modèles de sélection sont estimés, l'un pour les hommes, l'autre pour les femmes. La variable endogène est le logarithme du salaire horaire, la sélection porte sur le fait de travailler ou non. Les variables explicatives de la participation à l'activité professionnelle sont l'âge, la situation matrimoniale, le nombre d'enfants, le niveau de diplôme, la région de résidence, le fait d'être propriétaire, et le taux de chômage du département de résidence. Pour les montants de salaire, sont retenus l'âge, l'expérience, l'éducation, et une variable muette prenant la valeur 1 si le répondant réside en région parisienne. Une fois ces régressions estimées, on calcule les valeurs implicites des salaires horaires pour ceux qui n'ont pas d'activité professionnelle.

Deux variantes des coûts d'opportunité sont considérées. La première prend pour base de calcul le salaire horaire net de cotisations, mais non net d'impôts car la situation fiscale des répondants ne peut être reconstituée à partir de l'enquête *Vie associative*. La seconde variante entend ajouter au précédent salaire les prestations dont le montant s'accroît (respectivement diminue) lorsque l'individu décide d'augmenter (d'abaisser) son temps de travail. Ces prestations sont approximées ici à hauteur des cotisations sociales correspondantes, même si cette façon de procéder exige, pour être parfaite,

telement pertinente, une parfaite neutralité actuarielle du système de prestations qui n'est pas réalisée.

On retient donc pour les salariés du secteur privé les cotisations chômage et retraite et pour les indépendants les cotisations retraite. Les revenus accessoires des fonctionnaires (comme les primes ou les heures supplémentaires des enseignants du public) n'entrant pas, du moins avant la réforme « Fillon », dans le calcul des retraites, leur salaire de référence dans cette seconde variante est resté leur salaire net. Comme il n'y a pas moyen, dans l'enquête *Vie associative*, d'identifier très précisément les fonctionnaires en question, il a été considéré qu'il s'agissait de l'ensemble des salariés de l'État, de ceux des établissements hospitaliers publics et des collectivités locales, ce qui surestime leur nombre puisque y sont indûment intégrés les auxiliaires et autres contractuels.

L'estimation des taux de cotisation pose problème du fait de la multiplicité des régimes et des assiettes. Comme il n'était pas question de reconstituer la situation exacte de chaque enquêté, on a retenu des taux moyens à partir du rapport du Conseil d'orientation des retraites de 2001. Un taux de 30 % a été appliqué au salaire brut (reconstitué) des salariés du privé, un taux de 20 % a été appliqué au revenu net des indépendants. Pour les bénévoles n'ayant pas d'emploi mais en ayant exercé un par le passé, le taux retenu correspond à cette situation antérieure. Pour les inactifs n'ayant jamais eu d'activité professionnelle, les taux des salariés du secteur privé ont été appliqués.

Tableau A
Valorisation du bénévolat au coût d'opportunité et au coût de remplacement

	Méthode...						
	... du coût d'opportunité		... du coût de remplacement				
	Variantes		Variantes				
	1	2	1	2a	2b	3a	3b
Valeur monétaire imputée (millions d'euros)	9 782	12 304	8 495	12 536	12 014	12 001	11 594

Champ : population âgée de 20 à 59 ans.
Source : enquête *Vie associative*, Insee, 2002.

Tableau B
Comparaison des méthodes de valorisation du bénévolat au niveau individuel

Méthode du coût d'opportunité	Méthode du coût de remplacement			
	Variante 1		Variante 3b	
	Intervalle ± 20 %	Intervalle ± 50 %	Intervalle ± 20 %	Intervalle ± 50 %
Variante 1	37,3 %	76,3 %	30,5 %	74,4 %
Variante 2	30,6 %	62,6 %	33,6 %	72,8 %

Lecture : 37,3 % des bénévoles de 20 à 59 ans ont un coût d'opportunité calculé sur la base de la première variante (salaire net de cotisations) qui est compris dans un intervalle de plus ou moins 20 % autour de la valeur de leur bénévolat estimé sur la base de la première variante du coût de remplacement.
Champ : population âgée de 20 à 59 ans.
Source : enquête *Vie associative*, Insee, 2002.

**Des estimations assez proches au niveau agrégé
mais souvent éloignées au niveau individuel**

S'agissant du coût de remplacement, les cinq variantes présentées dans l'article ont fait l'objet d'estimations (cf. tableau A). La première variante de la méthode du coût d'opportunité donne une valeur imputée au bénévolat supérieure à celle de la variante 1 du coût de remplacement, mais inférieure à toutes les autres. Le résultat de la deuxième variante du coût d'opportunité est évidemment supérieur à celui de la première et apparaît du même ordre de grandeur que les estimations des variantes 2a, 2b et 3a de la méthode des coûts de remplacement. Il est légèrement supérieur à celle de la variante 3b. Cette proximité des résultats à une échelle agrégée ne doit toutefois pas autoriser de conclusions

précipitées. Car au niveau individuel, les évaluations sont beaucoup plus dissemblables. On a ainsi croisé les valeurs obtenues à partir des deux variantes du coût d'opportunité avec celles déduites de la variante 1 et 3b du coût de remplacement (cf. tableau B). 37 % seulement des bénévoles voient leur coût d'opportunité (variante 1) se situer dans un intervalle de ± 20 % autour de la valeur de leur don de temps estimée au coût de remplacement (variante 1). C'est le cas d'un tiers seulement des bénévoles pour la variante 2 du coût d'opportunité comparée à la variante 3b du coût de remplacement. Il faut porter ces intervalles à ± 50 % pour y trouver approximativement les trois quarts des bénévoles. Il y a donc bien une différence substantielle des estimations monétaires du bénévolat, au niveau des individus, selon la méthode mise en œuvre.