

## Conseil Scientifique du 25 septembre 2008

### NOTE DE SYNTHÈSE N° 4

Le quatrième Conseil Scientifique de l'Observatoire Régional de l'Economie Sociale et Solidaire en Provence-Alpes-Côte d'Azur s'est déroulé le jeudi 25 septembre à la CRESS et a rassemblé 11 personnes.

La matinée a été consacrée au débat sur la question de la prise en compte du travail bénévole dans l'Economie Sociale et Solidaire et des fonctions qu'y exercent les bénévoles. L'après-midi a été dédiée à la présentation des productions 2008 en cours et à l'analyse critique des méthodes et démarches.

Ce document a pour objet de synthétiser les discussions afin d'en ressortir les suggestions principales, éléments de réflexion clés et critiques. Ces éléments ont été rassemblés à l'intérieur de 2 objectifs du Conseil Scientifique :

- la stimulation de l'innovation dans l'approche et les analyses
- l'amélioration de la qualité des productions de l'observatoire

<b>I. Stimulation de l'innovation dans l'approche et les analyses .....</b>	<b>2</b>
<i>1.1 Le bénévolat : une catégorie pertinente ? .....</i>	<i>2</i>
<i>1.2 Vers une typologie des bénévoles du point de vue organisationnel.....</i>	<i>4</i>
<i>1.3 Les difficultés de mesure et de valorisation du bénévolat .....</i>	<i>4</i>
<i>1.4 Les questionnements toujours en cours .....</i>	<i>6</i>
<b>II. Amélioration de la qualité des productions de l'observatoire .....</b>	<b>7</b>
<i>II.1 Les sources des données pour la mesure globale .....</i>	<i>7</i>
<i>II.2 Enrichir l'étude globale du mouvement coopératif en PACA.....</i>	<i>9</i>
<i>II.3 Piste de travail sur la relation d'assurance inter-entreprises de l'ESS .....</i>	<i>9</i>
<b>Annexes .....</b>	<b>10</b>
<i>A.1 Introduction du débat - François Rousseau.....</i>	<i>10</i>
<i>A.2 Diaporama « Typologie des bénévoles - 1<sup>ère</sup> approche » - Aires.....</i>	<i>13</i>
<i>A.3 Diaporama « La mesure du bénévolat » - Cessa .....</i>	<i>14</i>
<i>A.4 Diaporama « Comparatifs Clap/Dads » - ORESS .....</i>	<i>33</i>
<i>A.5 Questionnaire Mutuelles et commentaire méthodologique .....</i>	<i>36</i>

## I. Stimulation de l'innovation dans l'approche et les analyses

L'Observatoire de l'Economie Sociale et Solidaire en Paca a trois grandes fonctions :

- Fonction de prospection, de production et d'analyse de données  
Recueillir les données relatives à l'Economie Sociale et Solidaire,  
Fournir les analyses et réflexions adaptées.
- Fonction pédagogique, diffusion de l'information  
Informar, sensibiliser autour des actions d'adaptation, d'optimisation et de modernisation des entreprises de l'économie sociale.
- Fonction de soutien :  
Appui aux synergies d'acteurs et aux dynamiques de concertations favorables aux coopérations des entreprises de l'économie sociale.

Le Conseil Scientifique de l'Observatoire a pour rôle d'apporter un regard critique quant aux méthodes, démarches d'études et analyses proposées par l'Observatoire dans le cadre de sa fonction de prospection : il s'agit d'apporter des idées nouvelles ou complémentaires, dont le but est toujours de rendre les travaux plus riches, significatifs, efficaces. C'est ce qui a été appelé l'amélioration de la qualité des productions de l'Observatoire.

La raison d'être du Conseil Scientifique est aussi de réfléchir et de questionner des sujets qui restent encore à explorer et qui touchent l'Economie Sociale et Solidaire en tant que telle mais aussi dans son lien à l'économie générale.

### *Thème de réflexion :*

Fonction et prise en compte du travail bénévole dans l'économie sociale et solidaire

Le bénévolat est une originalité forte des associations et plus largement des organisations de l'économie sociale et solidaire. Au niveau national mais aussi international, on perçoit une volonté croissante de mieux connaître le bénévolat. Cependant, le bénévolat est souvent étudié en terme de motivations et de profils des bénévoles et plus rarement en terme de ressource humaine dans les organisations. C'est sous cet angle que le débat est proposé. Que sait-on de ce que font les bénévoles au sein de l'organisation : quelle(s) fonction(s) occupent-ils, quels sont les différents modes d'engagement dans la réalisation du projet social et des activités et productions associées ? Peut-on (et comment) mieux identifier le bénévolat dans les entreprises de l'économie sociale et solidaire ?

### ***1.1 Le bénévolat : une catégorie pertinente ?***

François Rousseau fait d'abord un point sur les récentes évolutions de la prise en compte du bénévolat<sup>1</sup> :

- au niveau international, des travaux sur les ISBL (ou Institutions Sans But Lucratif, soit NPO Non-Profit Organisation) sont réalisés à partir du Manuel de l'ONU. Le Bureau International du Travail a également la volonté de fabriquer des additifs à ses enquêtes emploi pour mieux mesurer le bénévolat ;
- au niveau européen, certains pays s'engagent dans la mise en place d'un compte satellite des ISBL (Manuel ONU) qui peut entrer en tension avec une approche plus productive adoptée par les acteurs de l'économie sociale et solidaire

<sup>1</sup> Le texte préparatoire de François Rousseau est fourni en fin de document (annexe A.1)

- en France, V. Tchernonog (nouvelle enquête sur les associations relancée), L. Prouteau et E. Archambault (intervention en 2009 au colloque de l'ADDES) poursuivent leur travaux.

Une certaine vigilance au sujet de ce type de travaux est également évoquée. Rendre visible le bénévolat peut faire prendre le risque de requalification du bénévolat en emploi. Certains Ministères veulent attirer les bénévoles suite à la diminution des emplois aidés. Sans être naïf, il convient d'entourer des travaux éventuels sur le bénévolat de recommandations et commentaires sur le bon usage des résultats.

Ces interrogations amènent à l'idée que salariés et bénévoles sont complémentaires dans l'organisation et fournissent tous les deux des ressources humaines. L'opposition bénévoles/salariés apparaît peu pertinente voire fausse si l'on observe les pratiques :

- historiquement, le bénévolat existe bien avant le salariat, et le bénévole précède toujours le salarié dans la création d'une association ou d'une organisation ;
- la définition du bénévolat (pas de lien de subordination, pas de rémunération) présente le bénévole comme le contraire d'un salarié, or les salariés se disent souvent bénévoles/militants ;
- certains bénévoles retraités vivent leur engagement comme un retour sur investissement et mettent leurs compétences au service d'un projet considérant être rémunérés par la société
- bien souvent les organisations qui ont le plus de bénévoles ont également le plus de salariés ;
- Les catégories bénévoles et salariés relèvent d'une distinction construite par les acteurs et les observateurs alors qu'en réalité les fonctions exercées sont plutôt encadrées autour de la participation au projet global de l'organisation. A l'exemple du moine soldat, du médecin sans frontières, cause défendue et production de biens et services sont souvent inséparablement liées ;
- dans le même ordre d'idée, on a pu constater dans de grandes organisations une dérive managériale importée du monde des affaires qui consiste à séparer le pôle technique vis-à-vis du pôle politique. Cette séparation conduit in fine à laisser la technocratie piloter l'organisation en rendant subalterne la fonction politique quotidienne. Les administrateurs sont alors trop déconnectés de la participation à l'offre de service (qui est pourtant une condition de lisibilité du projet), entraînant une certaine crispation sur les valeurs voire un sentiment de culpabilité qui freine le développement d'un mode d'organisation original.

Dans une approche gestionnaire ou organisationnelle - qui considère la production globale de l'organisation par les personnes - l'opposition bénévole/salarié semble peu fertile, voire nuisible au développement équilibré du projet de l'organisation. Travailler sur le lien et la tension entre participation à la production des biens et services et la participation à la production du projet sociétal conduit plutôt à pointer les modes d'engagement au sein de l'organisation. L'originalité du travail en économie sociale et solidaire devrait alors inciter à mesurer et identifier « le participant » plutôt que « le salarié et/ou le bénévole ».

Dans un deuxième temps, les questions de typologie et de mesure sont abordées.

## ***1.2 Vers une typologie des bénévoles du point de vue organisationnel***

Bénédicte Le Roy présente un point d'étape sur un travail engagé par Aires sur une réflexion concernant les typologies des bénévoles<sup>2</sup>.

L'enjeu est de mettre en lumière cette richesse spécifique des formes d'engagement et des niveaux d'interventions, et ce dans l'ensemble des formes d'organisation de l'économie sociale et solidaire (associations, coopératives, mutuelles, fondations).

Des typologies adoptées dans différents travaux sont présentées :

- Archambault et Boumendil, « Les dons et le bénévolat en France »
- Prouteau, Insee « EPVC Vie associative »
- Tchernonog, « Les associations : financement, emploi, travail bénévole, évolution »
- Malet, Cerphi « La France bénévole »

...ainsi que différentes propositions de « portes d'entrée » pour la création d'une typologie spécifique en fonction :

- du niveau de permanence du lien à la structure
- du niveau de contrepartie ou de la finalité de l'engagement (interne, externe)
- de la nature de l'engagement (politique, social, service, insertion...)
- des différents niveaux de responsabilité (administration, encadrement, activités...)
- des types de tâches et niveaux de technicité
- de la relation à la fonction de production de l'organisation

D'autres suggestions sont faites pour inspirer une typologie des fonctions des bénévoles :

- se baser sur les travaux des OREF (Observatoires Régionaux Emploi Formation, ORM en PACA)
- travailler à partir de la méthode ETED qui permet d'observer, décrire et classer des tâches
- regarder du côté des nomenclatures FAP de l'INSEE ou du code ROME sur les métiers

## ***1.3 Les difficultés de mesure et de valorisation du bénévolat***

Pierrick Cezanne présente ensuite la problématique de la quantification et de la valorisation du bénévolat, illustrée par des exemples tirés de différents ouvrages ainsi que d'une étude du CESSA réalisée par l'Observatoire départemental de la vie associative Bouches-du-Rhône<sup>3</sup>.

<sup>2</sup> Le diaporama présenté par Bénédicte Le Roy est fourni en fin de document (annexe A.2)

<sup>3</sup> Le diaporama présenté par Pierrick Cezanne est fourni en fin de document (annexe A.3)

### Sur la mesure

Pour mesurer le temps consacré à l'activité bénévole, on peut interroger les organisations ou les individus, ce qui présente différents avantages et inconvénients (l'organisation aura tendance à surestimer, les individus ont une représentation variable de l'activité bénévole,...).

Les temps moyens de bénévolat estimés varient sensiblement :

- 2,5h/semaine (enquête Insee)
- 5h/semaine (enquête LES Archambault)
- 8h/semaine (Tchernonog)

### Sur la valorisation monétaire

Trois méthodes sont généralement évoquées dans la littérature et présentent également des difficultés techniques :

- Méthodes INPUT :
  - o Coût d'opportunité : valeur de l'activité rémunérée à laquelle renonce le bénévole
  - o Coût de remplacement : valeur de l'activité si elle était effectuée par un salarié
- Méthode OUTPUT :
  - o Estimer le résultat de l'activité bénévole à partir de la valeur d'un produit ou d'un service similaire sur le marché

### Bilan du débat sur la prise en compte du bénévolat

Trois questions initiales doivent être posées :

Que peut-on mesurer ?

Faut-il mesurer ?

Peut-on envisager des valorisations qualitatives ?

Ce type de travail repose un questionnement de fond qui a été plusieurs fois évoqué en Conseil Scientifique en terme d'observation et de mesure des entreprises de l'économie sociale et solidaire par rapport aux autres formes d'entreprises : celui de l'équilibre à rechercher entre l'intérêt de se comparer (avec toute la rigueur nécessaire et les risques de banalisation) et l'enjeu de se différencier (avec les difficultés d'inventer des méthodes spécifiques et les risques de s'isoler).

Pour un sujet d'une telle complexité, il apparaît que l'outil statistique lui-même participe à la construction de l'objet que l'on veut étudier.

La mesure du bénévolat est problématique en terme d'évaluation du temps réel passé par les bénévoles.

La question de la valorisation de la production non monétaire rejoint les questionnements sur l'autoproduction, et plus largement sur les indicateurs de richesses<sup>4</sup>.

Au final, le sujet nécessite un positionnement politique en amont qui permettrait de préciser les attentes du milieu socioprofessionnel et dépasse les fonctions du Conseil Scientifique.

<sup>4</sup> La note problématique du 25/07/2008 de la Commission Stiglitz sur la mesure de performances économiques et du progrès social est distribuée suite au Conseil. Disponible sur [www.stiglitz-senfitoussi.fr](http://www.stiglitz-senfitoussi.fr)

## ***1.4 Les questionnements toujours en cours***

Des questions et problématiques restent soulevées :

- Comment prendre en compte le secteur public dans le calcul du poids de l'Economie Sociale et Solidaire par rapport à l'ensemble de l'économie ?
- Pourquoi certains secteurs d'activités se développent plus vite dans l'économie traditionnelle que dans l'Economie Sociale et Solidaire ? Cela dépend-il de :
  - Le système de gouvernance ?
  - L'apport en capital ?
  - Le système d'organisation, le process interne ?
  - L'aspect réglementaire et fiscal ?
  - Les différences de conditions de création de valeur ?
  - La co-construction du service, l'irruption du bénéficiaire ?
- Autre question : comment passer du niveau micro au niveau macro ?
  - L'agrégation de données micros le permet elle ?
- Au-delà de l'économie sociale et solidaire, quels sont les facteurs à l'origine de l'important dynamisme économique et démographique de la région PACA ?
- Comment développer les conditions sociales d'appropriation des connaissances produites par l'Observatoire de l'Economie Sociale et Solidaire.

## II. Amélioration de la qualité des productions de l'observatoire

### II.1 Les sources des données pour la mesure globale

Dans le cadre de ses missions, l'Observatoire produit chaque année des données sur l'ensemble des entreprises de l'Economie Sociale et Solidaire au niveau régional. La production de tableaux de bord en 2008 rentre dans cet objectif.

Il s'agit de mettre en place un outil d'observation dynamique : suivre l'évolution annuelle d'indicateurs déterminés et déterminants pour l'Economie Sociale et Solidaire.

Les données nécessaires à la construction de ces indicateurs proviennent en 2008 de trois sources statistiques principales :

- 2 sources INSEE : notamment grâce à la nouvelle méthodologie mutualisée Economie Sociale basée sur des données Clap<sup>5</sup> et mise en place en juillet 2008 au niveau national, en comparaison avec la source Dads<sup>6</sup> utilisée par l'Observatoire jusqu'à aujourd'hui ;
- 1 source MSA<sup>7</sup>, afin de prendre en compte les établissements relevant du régime agricole mal référencés à l'INSEE ;

Des sources complémentaires sont également prévues :

- ASSEDIC, pour consolider les données utiles à l'élaboration de deux indicateurs : le nombre de salariés et le nombre d'établissements employeurs de l'Economie Sociale et Solidaire ;
- DRTEFP, afin d'estimer la part des emplois aidés dans les associations ;
- données remontant des fédérations, unions et filières spécifiques comme le tourisme social et la formation.

Différentes questions ont été abordées :

- Sur la compatibilité des données INSEE-DADS utilisées jusqu'ici et des nouvelles données INSEE-CLAP

Un comparatif des 2 sources Clap et Dads de l'INSEE sur l'année 2005 est effectué, et permet de relever un écart de 11 000 salariés et 3 800 employeurs<sup>8</sup>. Les remarques et pistes d'explication suivantes sont formulées :

- Le périmètre juridique économie sociale utilisé est bien le même pour les 2 sources Clap et Dads ;
- Les caractéristiques des 2 sources sont différentes sur certains points :
  - Dads est une source administrative, qui recense uniquement les employeurs, ne comptabilise pas les effectifs de la fonction publique d'Etat, peut présenter des défauts de localisation, mais est très riche en indicateurs ;
  - Clap est une source statistique, qui recense tous les établissements, comptabilise les effectifs de la fonction publique

<sup>5</sup> CLAP : Connaissance Locale de l'Appareil Productif, cf [www.insee.fr](http://www.insee.fr)

<sup>6</sup> DADS : Déclaration Annuelle des Données Sociales, cf [www.insee.fr](http://www.insee.fr)

<sup>7</sup> MSA : Mutualité Sociale Agricole, cf [www.msa.fr](http://www.msa.fr)

<sup>8</sup> Les tableaux comparatifs Clap/Dads sont fournis en fin de document (annexe A.4)

d'Etat<sup>9</sup>, est de meilleure qualité sur la localisation des données<sup>10</sup>, mais est moins riche en indicateurs disponibles.

- Les pistes d'explication sur les écarts constatés :
  - o Sur le nombre de salariés, les écarts semblent provenir du comptage dans Clap d'effectifs de la fonction publique d'Etat et de salariés associatifs déclarés sous forme de CEA<sup>11</sup> et de GUSO<sup>12</sup> (référéncés à l'URSSAF donc comptés dans Clap, mais ne remplissant pas de Dads). La méthode de comptage est aussi questionnée (nb de postes salariés sur l'année côté Clap, nb de postes au 31/12 côté Dads)
  - o Sur le nombre d'employeurs, les écarts semblent provenir principalement de méthodes de comptage différentes (employeurs au cours de l'année dans Clap, employeurs au 31/12 dans Dads)

#### *Solution proposée pour la publication des tableaux de bord*

Il est proposé la méthode suivante pour la publication des données globales économie sociale :

- poursuivre la recherche d'explication des différences entre Clap et Dads
- utiliser les données Clap pour les dénombrements, les volumes totaux
- utiliser les données Dads pour récupérer les proportions et analyser les structures en fonction des indicateurs choisis

Les données de contexte ont également changé par rapport à l'historique du travail de l'Observatoire, puisque les nouvelles données Clap comptabilisent pratiquement l'ensemble de l'emploi salarié en France (hors effectifs de la défense et salariés des ménages privés), alors que les publications situaient jusque là l'économie sociale au sein uniquement des acteurs privés. Cette nouvelle approche élargit la vision de l'économie sociale. Elle est complémentaire aux travaux précédents et permet de comparer l'économie sociale et solidaire aux entreprises privées hors économie sociale et solidaire et aux organisations publiques.

#### • Sur l'apport de données MSA afin de compléter la référence nationale INSEE

Afin d'éviter les doubles comptes lors de l'utilisation des données MSA par rapport aux données INSEE, il a été proposé pour 2008<sup>13</sup> de considérer uniquement, au niveau de la MSA, les données relatives à l'Agriculture.

Les données ont été reçues et sont en cours de traitement.

#### • Pour rappel

Deux changements de référentiel de travail sont prévus dans les années à venir et risquent d'induire des ruptures de série :

- o L'intégration en 2009 de l'ensemble des données MSA (Agriculture + hors Agriculture) directement dans les données INSEE ;
- o La fourniture en 2010 des premières données DADS et CLAP avec la nouvelle nomenclature NAF révision 2 (mise en place depuis le 01/01/2008).

<sup>9</sup> A partir de la source SIASP (Système d'Information sur les Agents du Secteur Public)

<sup>10</sup> Notamment en conjuguant, à partir du répertoire SIRENE, les données DADS et URSSAF

<sup>11</sup> Chèque Emploi Associatif, cf [www2.cea.urssaf.fr](http://www2.cea.urssaf.fr)

<sup>12</sup> Guichet Unique du Spectacle Occasionnel, cf [www.guso.com.fr](http://www.guso.com.fr)

<sup>13</sup> Les données INSEE 2009 devraient intégrer directement les données MSA

- Les données sur les contrats liés aux Politiques de l'Emploi - source DRTEFP  
Les premières données ont été reçues. Une réunion de travail avec la DRTEFP pour leur exploitation est prévue.

## **II.2 Enrichir l'étude globale du mouvement coopératif en PACA**

Il est rappelé que l'objectif de cette étude est d'évaluer le poids et le rôle global du mouvement coopératif dans la région PACA.

Pour se faire, il s'agit de collecter les données auprès des fédérations nationales ou régionales de ces différents types de coopératives, et des groupes bancaires et entreprises directement si nécessaire.

Le modèle du plan de l'étude appliqué pour chaque type de coopérative, est présenté :

- Historique
- Définition
- Données chiffrées (Chiffre d'Affaires, Valeur Ajoutée...)
- Top 10 ou 20
- Encart de présentation de la fédération correspondante

Afin de se rapprocher de l'exhaustivité, il est suggéré de compléter les données des fédérations par des questionnaires individuels ou d'évaluer par recoupement l'importance des données manquantes si elles ne biaisent pas de façon excessive les résultats.

Il est pointé également la difficulté d'agrèger des ratios de gestion qui n'ont pas le même sens suivant le type de coopérative. Une expertise complémentaire sur le sujet apparaît pertinente.

## **II.3 Piste de travail sur la relation d'assurance inter-entreprises de l'ESS**

L'objectif de ce travail est de mettre à jour des pistes de travail pour développer les échanges économiques inter-familles, autour de la fonction d'assurance. Selon une approche fournisseur, il s'agit de connaître les principaux types de contrats d'assurance passés entre entreprises de l'ESS et les principaux facteurs déterminants de ces contrats.

Un questionnaire adressé aux mutuelles a été testé<sup>14</sup>.

Il est conseillé de s'appuyer sur les ressources et expertises internes au Conseil Scientifique pour apporter un regard technique plus précis sur la méthode et le contenu du questionnaire qui a été préparé.

### **Prochaine réunion : jeudi 4 décembre**

Toutes les informations :  
Espace [Observatoire](#) dans la rubrique Actions du site [www.cresspaca.org](http://www.cresspaca.org).

<sup>14</sup> Le questionnaire testé est fourni en annexe A.5 ainsi qu'un commentaire méthodologique réalisé par le Cessa

## Annexes

### A.1 Introduction du débat - François Rousseau

Conseil scientifique de l'Observatoire régional de l'économie sociale et solidaire - 25 sept 2008

Thème de réflexion :

Fonction et prise en compte du travail bénévole dans l'économie sociale et solidaire.

Introduction du débat :

François Rousseau, chercheur associé au Centre de Recherche en Gestion de l'École polytechnique.

#### Le bénévole est-il une catégorie pertinente ?

Dans le milieu associatif, il est commun de dire que les actions visent la satisfaction de besoins non couverts, ou couverts de façon insatisfaisante, par le marché ou la puissance publique. Cette affirmation répétée constitue selon nous une justification *a posteriori* des initiatives. De nos recherches, il ressort que l'initiative collective repose sur l'existence préalable d'un projet de développement de lien social, à finalité relationnelle qui nécessite un agencement de ressources mises librement au service des buts poursuivis dans une logique d'engagement et souvent de passion des militants. Il en résulte une mobilisation de ressources atypiques et complexes, tant sur le plan humain que matériel ou économique : nous observons que la création d'un espace privé-public (d'initiative privée et d'intérêt public) en vue de la réalisation des échanges sociaux s'obtient par le déversement de ressources prélevées dans d'autres lieux ; une sorte de transgression des frontières institutionnelles de la famille, l'entreprise ou de la collectivité publique. Chaque partie prenante vient au contrat d'association avec sa capacité mobilisatrice de ressources et son inventivité propre. Les apports à la constitution de la structure de production des échanges sont rarement économiques et relèvent en premier lieu du don (de son temps, de sa personne, de ses réseaux, de ses moyens matériels personnels) selon le triptyque de Marcel Mauss : donner - recevoir - rendre, que nous prenons comme une réalité anthropologique première, antérieure aux autres formes d'échange.

#### La participation : produit d'un agencement atypique de ressources

Sur le plan humain les initiatives justifient de faire appel à l'engagement de volontaires (salariés, fonctionnaires, élus, étudiants, retraités, chômeurs etc.) qui y trouveront une triple satisfaction : l'œuvre est méritoire parce que difficile, valorisante parce qu'elle exige le don de soi, innovante parce qu'il s'agit d'inventer sans cesse en dehors des règles institutionnelles. A la présence de bénévoles ou de volontaires s'ajoutent, lorsque le développement de l'activité l'exige, l'apparition de professionnels rémunérés en utilisant tous les statuts disponibles : la structure des ressources humaines combine ainsi toutes les possibilités statutaires parmi lesquelles l'utilisation des dispositifs d'aide à l'emploi, sous la forme de statuts aidés (de type Contrats Emplois Solidarité ou plus récemment de type Emplois-jeunes, par exemple) ou de réduction de charges pour le travail à temps partiel mais aussi grâce à l'utilisation d'autres statuts comme ceux de volontaires du service civil, de personnels mis à disposition, de retraités etc.

Dans cet agencement, le "statut" de participant enveloppe les autres statuts sociaux. Il importe alors de comprendre l'appariement des compétences selon des modalités atypiques dans un autre registre que celui de la société salariale : être

partie prenante du projet de l'association constitue une richesse de type identitaire. Celle-ci devrait concerner aujourd'hui les adhérents de plus d'un million d'associations, 14 millions de bénévoles qui représentent 935.000 équivalents temps plein, 1.900.000 salariés et un total de dépenses de 59 milliards d'euros composé pour 66% de produits d'activités (cotisations, dons et recettes d'activités) et pour 34% de subventions publiques.

### La participation des parties prenantes au projet associatif

*Les catégories traditionnelles du bénévole et du salarié sont insuffisantes pour rendre compte de la continuité du projet associatif et de l'implication des parties prenantes.*

Malheureusement, le débat récurrent sur les bénévoles et les salariés revient à penser ces deux catégories dans la société salariale : le bénévole n'est pas rémunéré en fonction du travail qu'il produit, n'est pas installé dans une relation de subordination à l'employeur et n'est pas défini dans les règles du droit social. Pour le salarié c'est l'inverse. Cette représentation sociale forme un biais cognitif tirée du cadre de la société salariale. Or, une rapide analyse historique nous rappelle que dans l'ordre d'apparition des acteurs sur la scène de l'économie sociale, ce que l'on appelle le bénévolat aujourd'hui précède le salariat et la société salariale. Il en est de même dans l'ordre chronologique de la prise d'initiative : ici également le bénévole précède le salarié. Il serait donc nécessaire de penser les catégories du salarié et du bénévole à partir de ce qu'ils produisent plutôt qu'à partir de ce pseudo statut du bénévole qui décrit en creux le salarié. Pour échapper à ce biais il conviendrait de parler du travail associatif et non de l'emploi, pour replacer au centre du questionnement la raison d'être de la production des services (le projet associatif) et la façon dont sont associés les forces humaines, les moyens économiques, techniques, matériels et symboliques dans le processus.

Ensuite, nous observons que ces deux catégories envahissent les préoccupations des dirigeants et obèrent la place première qu'il convient de redonner à la participation du bénéficiaire. Or, dans un processus de production de services nous savons que le bénéficiaire participe à la production du service lorsqu'il le consomme et le détruit. Il est donc une partie prenante essentielle constitutive du processus de production de l'offre. Malheureusement, lorsque la figure du bénéficiaire est réintroduite (par les textes réglementaires ou dans le cadre d'une démarche qualité par exemple), l'identification de sa place contributive essentielle au bon déroulement du projet associatif est rarement prise en compte. Pour penser toutes les catégories d'acteurs au regard de leur implication au projet associatif cela suppose que le bénéficiaire soit l'objet d'une réflexion permanente du gestionnaire associatif en tant que participant tout comme le salarié et le bénévole.

### La participation militante : une implication transgressive

*Il est essentiel de cultiver cette caractéristique essentielle de l'économie sociale qui est de provoquer de l'engagement chez les participants grâce à un processus de débordement du statut attribué à chacun. Cette implication contribue à donner du sens au projet poursuivi tout en renforçant l'identité du participant. Elle*

*repose sur trois caractéristiques invariantes qui forment ce que nous appelons l'implication transgressive : le débordement, le don de soi et la difficulté.*

Notre participant actif au sein de l'association est donc comme un Janus qui articule le JE et le Nous constitutifs de tout projet collectif. C'est une constante dans de nombreuses organisations militantes. Nous connaissons par les textes, le Janus moine-soldat, le Janus hussard de la République, plus près de nous le prêtre-ouvrier, le maire-entrepreneur, le permanent syndical ou le permanent associatif ou encore les Janus modernes que sont tous les « sans frontières », médecins, ingénieurs ou encore les « alter » paysans, banquiers ou commerçants. Tous ont un statut officiel dans une société donnée et tous l'utilisent puis débordent de ce statut pour exercer des talents complémentaires et distincts des fonctions qui leur sont généralement attribuées. Cette caractéristique repose sur un invariant de l'organisation militante : c'est la nature du projet social de l'organisation qui permet d'impliquer des acteurs aux statuts les plus divers. Le supplément d'âme du projet auquel ils s'associent leur donne l'occasion d'engager leurs compétences de façon moins attendue, hors-normes. Elle est associée à une prise de risque personnelle et à une forme d'abandon partiel de son intérêt apparent. Nous observons couramment cette situation au sein du séminaire Vies collectives de l'École de Paris du management<sup>15</sup> : chaque mois des praticiens viennent y conter leurs aventures vécues de responsables d'organisations. Leur engagement passionné est très communicatif. Associée à une cause noble, la passion conduit chacun à sortir de son univers commun et par ce débordement incite à la participation. C'est ainsi que nous voyons un préfet se muer en animateur de développement local, un chef d'entreprise s'intéresser aux dégâts causés par un chômage massif, un amiral piloter une armée de secouristes bénévoles, un animateur social devenir banquier spécialiste du micro-crédit etc. Au delà du leadership et du charisme recherchés chez les dirigeants, ce que nous identifions ici est une compétence de l'organisation qui repose principalement sur la nature du projet de l'association : la capacité à impliquer nécessite un projet fort de type altruiste qui stimule l'engagement des individus qui le portent.

L'implication transgressive est pour nous l'une des spécificités méritoires de la forme associative. Chacun est invité à sortir des comportements stéréotypés qu'on lui attribue généralement au motif du projet partagé parce que ce projet donne du sens aux deux profils de notre Janus.

Archambault (Edith), *Les institutions sans but lucratif en France*, 20<sup>ème</sup> colloque de l'ADDES, 7 mars 2006, Paris, p. 13.

Tchernonog (Viviane), *Les associations en France : poids, profils et évolutions*, ADDES, novembre 2007, Paris, 32 pages.

Kaminski (Philippe), *Les associations en France et leur contribution au PIB*, 20<sup>ème</sup> colloque de l'ADDES, 7 mars 2006, Paris, communication, 15 pages.

Febvre Michèle, Muller Lara, INSEE Première, *La vie associative en 2002*, n° 946, février 2004 : selon cette étude il y aurait douze millions de bénévoles en France dont 17% agissant hors des associations.

Prouteau (Lionel), Wolff F.-C., « Le travail bénévole : un essai de quantification et de valorisation », *Économie et Statistique*, n° 373, p.33-56.

Mauss (Marcel), *Essai sur le don*, 1924, *l'Année sociologique*, tome 1. Dans Mauss : *Sociologie et Anthropologie*, PUF, 1950, pp. 145-279.

Ion (Jacques), *La fin des militants*, Editions de l'Atelier, Paris, 1997, p. 28.

<sup>15</sup> Créée en 1993, l'École de Paris du management est une école sans murs au sein de laquelle se rencontrent chercheurs et praticiens pour exposer des réflexions ou expériences originales sur le management.

[www.ecole.org](http://www.ecole.org)

## **A.2 Diaporama « Typologie des bénévoles – 1<sup>ère</sup> approche » - Aires**



# Typologie des bénévoles

## Première approche

---

Point d'étape étude 2008  
Aires / Observatoire de l'ESS dans  
l'agglomération Grenobloise



## Pourquoi une typologie des bénévoles ?

- **L'observation du bénévolat**

Observatoire de l'ESS dans l'agglomération grenobloise: suite aux travaux statistiques, questionnement sur les spécificités de l'ESS.

Premiers éléments de réponses: bénévolat, utilité sociale.

- **La réflexion sur la typologie**

Notion d'engagement

Diversité des formes d'interventions

Diversité des champs d'intervention (non-monnaire, sociétal...)



## Pourquoi une typologie des bénévoles ?

L'enjeu est de mettre en lumière cette richesse spécifique des formes d'engagement et des niveaux d'interventions sur l'économique et le social.

Cela pose des questions (auxquelles l'étude ne prétend pas répondre) :

- Que peut-on / ne peut-on pas mesurer ?
- Faut-il tout mesurer ?
- Quelle(s) autre(s) forme(s) de mise en lumière peut-on mettre en œuvre ?

L'observation porte sur des organisations dans l'ensemble de l'ESS



## La typologie dans les travaux de recherche récents

La littérature est généreuse en ce qui concerne la mesure des bénévoles (quantification, sociologie, etc.). En revanche, rares sont les travaux qui mènent une réflexion sur le bénévolat dans sa relation avec l'organisation : rôle et place du bénévolat dans l'organisation, fonctions assurées bénévolement, niveaux de responsabilité exercés, articulation avec le travail salarié, etc.

Sources récentes trouvées sur le sujet :

- Archambault et Boumendil, « Les dons et le bénévolat en France », 1997
- Insee « EPVC Vie associative », 2002
- V. Tchernonog – « Les associations : Financement, emploi, travail bénévole, évolution », 2007
- J. Malet, Cerphi – « La France bénévole », 2008



## Archambault et Boumendil, « Les dons et le bénévolat en France »

Type de tâches	Pourcentage
• Participation au conseil d'administration, au bureau, à un comité	37
• Travail de bureau, administratif, gestion, comptabilité	27
• Accueil, écoute téléphonique, conseils, renseignements	18
• Organisation et supervision de manifestations, d'événements	46
• Soins et visites à domicile	8
• Collecte, distribution, vente de nourriture, vêtements et autres biens	17
• Enseignement, formation	20
• Animation et entraînement sportif	24
• Réparation, construction, aménagement et protection de l'environnement	10
• Premiers secours, lutte contre les incendies et autres catastrophes	2
• Participation à la recherche de fonds, collectes	11
• Autres activités	7
<b>Ensemble</b>	<b>226</b>

COScienc 25 sept. 2008

Aires / ORESS

5



## Insee « EPVC Vie associative »

Variables	Nombre de modalités « oui » dans les réponses (échantillon = 910)
Responsabilités exercées au sein de l'association	493
Fonction de comptable exercée au sein de l'association	104
Fonction de gestionnaire exercée au sein de l'association	196
Fonction de secrétaire exercée au sein de l'association	180
Fonction d'animateur sportif exercée au sein de l'association	108
Fonction d'animateur culturel ou artistique exercée au sein de l'association	122
Fonction d'autre animateur exercée au sein de l'association	192
Fonction d'assistant ou d'accompagnateur exercée au sein de l'association	234
Fonction de médiateur exercée au sein de l'association	139
Autre fonction exercée au sein de l'association	204

COScienc 25 sept. 2008

Aires / ORESS

6



## Insee « EPVC Vie associative »

Variable « Responsabilités exercées au sein de l'association »	Réponses
1 - Président d'honneur	19
2 - Président ou vice-président	143
3 - Secrétaire général	45
4 - Trésorier ou trésorier adjoint	108
5 - Autre membre du bureau	115
6 - Autre membre du conseil d'administration	28
7 - Aucune de ces responsabilités	35
<b>TOTAL</b>	<b>493</b>



## Insee « EPVC Vie associative »

Variable «type de services rendus pour l'association »
1 - Conseils et renseignements au public
2 - Organisation d'actions de défense de droits ou d'intérêts
3 - Travail de bureau, administratif, de gestion ou de comptabilité pour l'association
4 - Travail en tant que dirigeant, gestion de l'association (conduite de réunions, représentation, recherche de financements gestion du personnel...)
5 - Organisation d'évènements, de spectacles, d'expositions
6 - Aide et soutien aux personnes âgées ou aux personnes en difficulté
7 - Collecte, fabrication ou vente de produits
8 - Collecte de fonds
9 - Enseignement, quel que soit le domaine (sportif, culturel, socioculturel, scolaire...)
10 - Animation, encadrement (dans les domaines sportifs, culturels, socioculturels, loisirs)
11 - Etudes, recherches, organisation ou animation de conférences
12 - Rédaction d'articles, édition d'un journal, d'un magazine
13 - Réparation, construction et entretien de bâtiments, protection ou aménagement de l'environnement
14 - Apport de premier secours, lutte contre les incendies et autres catastrophes
15 - Autre



## V. Tchernonog – « Les associations : Financement, emploi, travail bénévole, évolution »

Une partie du questionnaire adressé aux associations comporte des questions sur le thème de la nature du travail bénévole :

- de gestion,
- militant,
- d'accompagnement social,
- d'expertise,
- de direction.

Ces éléments ne sont pas utilisés dans les résultats de l'étude.



## J. Malet, Cerphi – « La France bénévole »

<b>Vos responsabilités au sein de l'association (en %)</b>	<b>Hommes</b>	<b>Femmes</b>
Membre du Conseil d'administration	40	28
Membre du bureau	50	42
Responsable d'une activité	50	40
Encadrement de bénévoles ou de salariés	34	19
Sans responsabilité particulière	22	44



## J. Malet, Cerphi – « La France bénévole »

Types de fonctions	Echantillon
Gestion (secrétariat, comptabilité...)	1990
Accueil et orientation	1299
Ecoute ou soutien individuel	1661
Transport ou logistique	476
Distribution, tri ou restauration...	1048
Documentation ou questions juridiques	489
Nouvelles technologies ou autre domaine technique	481
Montage de dossier et recherche de financements	891
Responsable ou acteur de collectes	815
Communication (interne, externe, site associatif...)	1296
Organisation de manifestations	2006
Animation (sport, loisirs, culture...)	1942
Formation des adultes en situation d'illettrisme	423
Accompagnement à la scolarité	805
Autre accompagnement spécialisé (jeunes, handicapés...)	1164



## Pistes d'analyse: identification de différentes approches

- Les différents niveaux du lien à la structure
- Le niveau de contrepartie
- La nature de l'engagement (nature du projet)
- Les différents niveaux de responsabilités
- Types de tâches et niveaux de technicité
- Relation à la fonction de production de l'organisation (relation aux salariés, lien à l'activité économique)



## Pistes d'analyse: identification de différentes approches

- Les différents niveaux du lien à la structure
  - De l'engagement permanent pour le projet fondateur de l'organisation
  - => à l'engagement ponctuel, sur des missions spécifiques.



## Pistes d'analyse: identification de différentes approches

- Le niveau de contrepartie
  - L'engagement pour améliorer sa propre situation : bénévolat à contrepartie directe ou « bénévolat introverti ».
  - L'engagement pour améliorer l'état de la société : bénévolat à contrepartie indirecte (l'intérêt à réaliser l'action peut être la reconnaissance, le plaisir de donner, l'augmentation de son capital social...) ou « bénévolat extraverti ».



## Pistes d'analyse: identification de différentes approches

- La nature de l'engagement (nature du projet)
  - Bénévolat politique. Engagement pour la transformation sociale.
  - Bénévolat social. Engagement généreux, pour la défense de cause ou de personnes.
  - Bénévolat de service. Engagement de temps, de moyens, de savoir-faire, de compétences.
  - Bénévolat d'insertion. Engagement permettant sa propre mise en activité.



## Pistes d'analyse: identification de différentes approches

- **Les différents niveaux de responsabilités**
  - Administrateur de la structure
  - Fonction d'encadrement de personnes
  - Responsabilité d'une activité
  - Mise en œuvre de tâches

Spécificité du rôle bénévole de « responsable » de la structure : l'existence d'administrateurs désintéressés est la base même de l'identité associative, coopérative et mutualiste.



## Pistes d'analyse: identification de différentes approches

### □ Types de tâches et niveaux de technicité

Voir les modalités proposées par E. Archambault, l'Insee, le Cerphi.

- Depuis le simple exécutant de tâches ne nécessitant aucune compétence particulière
- => au bénévole mettant en œuvre ses compétences professionnelles spécifiques au service de l'organisation.



## Pistes d'analyse: identification de différentes approches

### □ Relation à la fonction de production de l'organisation (relation aux salariés, lien à l'activité économique)

- Depuis la participation directe du travail bénévole à la fonction de production, éventuellement en complément du travail salarié
- => à l'existence d'activités propres, uniquement tournées vers l'animation des bénévoles de l'organisation eux-mêmes.

### **A.3 Diaporama « La mesure du bénévolat » - Cessa**



La mesure du bénévolat :

*Les bénévoles  
dans les associations  
des Bouches-du-Rhône*

\*

*Extraits*

---

Septembre 2008



## Plan de la présentation

1. Comment quantifier le bénévolat
2. Comment valoriser le bénévolat
3. Illustration de la quantification du bénévolat : le bénévolat dans les Bouches-du-Rhône



## Quantifier le bénévolat

- Les bases de données existantes :
  - Concernant les associations :
    - Le fichier SIRENE de l'INSEE : fiable et exhaustif pour les associations employeurs
    - Le journal officiel : exhaustivité des associations déclarées, mais problème de l'actualisation des données
  - Concernant les bénévoles :
    - Enquête EPCV de l'INSEE d'octobre 2002 : la partie variable concerne le bénévolat

3



## Quantifier le bénévolat

- Comment mesurer le temps consacré à l'activité bénévole ?  
Interroger les organisations ou les ménages : avantages et inconvénients
- Variabilité des représentations concernant l'activité bénévole
- Le temps moyen de bénévolat :
  - Enquête Insee : 2,5 heures/semaine
  - Enquête LES (Archambault) : 5 heures/semaine

4



## Valoriser le bénévolat

Donner une valeur monétaire au bénévolat, au niveau de l'association ou au niveau macro-économique

- Méthodes input :
  - Coût d'opportunité : valeur de l'activité rémunérée à laquelle le bénévole renonce
  - Coût de remplacement : valeur de l'activité si elle était effectuée par un salarié
- Méthodes output :
  - Estimer l'output à partir de la valeur d'un produit ou service similaire sur le marché

5



## Quantifier le bénévolat : le bénévolat dans les Bouches-du-Rhône

- Une étude du Cessa réalisée par l'Observatoire départemental de la vie associative
- La commande passée au Cessa - 2 objectifs difficiles à concilier :
  - Évaluer le nombre de bénévoles dans les BdR : interroger un échantillon représentatif de la population
  - Distinguer des profils de bénévoles : interroger un échantillon représentatif des bénévoles

6



## La méthodologie de l'enquête

- Le choix d'une enquête *ad hoc* par questionnaires
- Constitution d'un échantillon de 1500 associations représentatif de l'ensemble des associations répertoriées en Préfecture dans les Bouches-du-Rhône (tirage aléatoire dans le JO)
- Passation téléphonique de deux questionnaires :
  - 1 à destination des associations
  - 1 à destination des bénévoles
- 143 associations et 324 bénévoles interrogés (novembre 2004 à janvier 2005)

7



## Le poids du bénévolat : quelle évaluation ?

	Nombre d'associations (1)	Population (2)	Population de Bénévoles Extrapolation du questionnaire	Projection des données nationales
Bouches - du-Rhône	52 226 (3,4%)	1 835 719	600 000 à 800 000	380 000 (3) à 510 000 (4)
France	1 538 699	58 518 000	-	De 12 à 15 millions

(1) Données 2002 de la Direction des Journaux Officiels sur les associations

(2) Données du dernier recensement 1999 Insee

(3) INSEE

(4) CerPhi

- L'extrapolation surévalue le bénévolat :
  - les répondants sont essentiellement des responsables associatifs
- La projection nie les spécificités territoriales :
  - il semble qu'il y ait un dynamisme associatif plus fort dans le sud (CERPhi)

8



## Le poids du bénévolat : quelle évaluation ?

Evaluation par les salariés et les bénévoles  
du temps consacré à l'association

Heures de bénévolat	salariés	bénévoles
2 h. ou moins	23 %	13 %
3 à 5 heures	16 %	22 %
6 à 10 heures	5 %	21 %
11 à 20 heures	9 %	16 %
21 h. ou plus	11 %	9 %
NSP	36 %	18 %



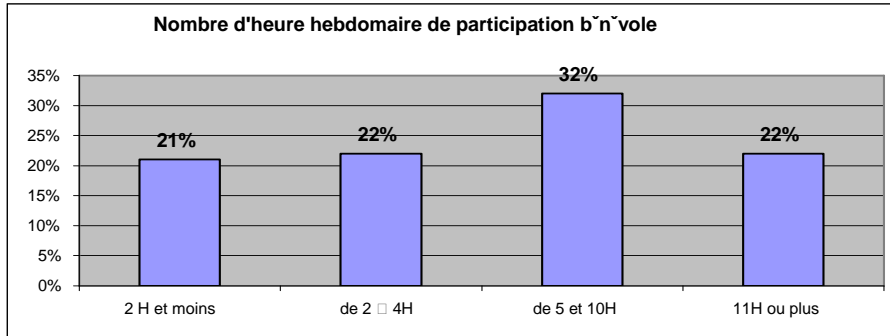
## Le poids du bénévolat : quelle évaluation ?

- Par projection des données nationales :  
Une participation des bénévoles au niveau national évaluée entre 700 000 et 1 200 000 ETP, soit entre 22 500 et 40 000 ETP par projection sur les Bouches-du-Rhône
- Par extrapolation des réponses au questionnaire :
  - nombre d'ETP déclarés par les associations : 100 000 ETP sur le département
  - nombre d'heures de participation des bénévoles évaluées par les associations : 140 000 ETP, dont 50 000 ETP pour les dirigeants



## Fréquence et durée de l'engagement bénévole

Le bénévole régulier va, le plus souvent, dans son association **toutes les semaines** (à 52%) et il y passe **8 heures par semaine**, en moyenne.



32% des bénévoles ont une durée d'engagement comprise entre 5 et 10h par semaine.

11



## Une typologie des activités bénévoles

Quelle est la nature de vos activités de bénévole ?

	Les activités bénévoles	Activité bénévole principale
Actions sur le terrain	77%	45%
Accueil, information	46%	18%
Administration, gestion, comptabilité	34%	15%
Encadrement, formation, éducation	30%	10%
Fonction de dirigeants élus	26%	8%
Recherche de partenaires, sponsors	29%	4%

12



## Les compétences mobilisées par les bénévoles

<b>Votre activité de bénévole fait principalement appel à des compétences</b>	
<b>En animation</b>	39%
<b>En communication, rédaction, négociation</b>	38%
<b>D'autres compétences techniques, scientifiques ou linguistiques</b>	22%
<b>En gestion et comptabilité</b>	19%
<b>En management, gestion des ressources humaines</b>	19%
<b>Artistiques</b>	17%
<b>En secrétariat</b>	16%
<b>Enseignement</b>	15%
<b>Juridiques</b>	7%
<b>Sportives</b>	7%
<b>Une autre compétence</b>	15%

13



## Les compétences mobilisées par les bénévoles

<b>Ce sont des compétences acquises</b>	
<b>Au cours de votre vie personnelle</b>	43%
<b>Au cours de votre vie professionnelle</b>	40%
<b>De nouvelles compétences</b>	17%

Les bénévoles mobilisant de nouvelles compétences se distinguent des autres :

- ils ont plus souvent que les autres bénéficiés d'une formation spécifique pour leur activité bénévole
- ils sont plus encadrés que les autres bénévoles par des permanents de l'association

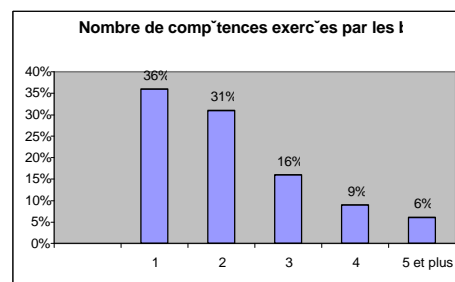
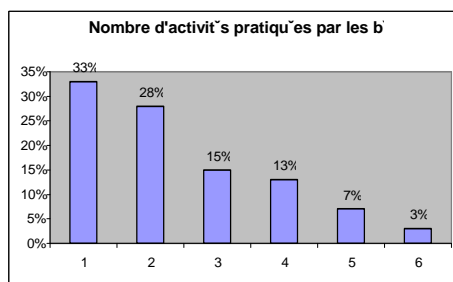
14



## Des bénévoles spécialisés

Les bénévoles interrogés apparaissent comme **relativement spécialisés tant au niveau des activités que des compétences**

- 61% des bénévoles interrogés exercent une ou deux activités différentes dans l'association
- 67% d'entre eux mobilisent 1 ou 2 compétences



## Motivation et activité principale exercée

- Les bénévoles qui cherchent à « rencontrer d'autres personnes » se retrouvent plus souvent à l'accueil et à l'encadrement
- Les bénévoles dont l'engagement est motivé par « l'exercice de compétences » se retrouvent plus sur le terrain, dans les tâches administratives et la recherche de sponsors
- Les bénévoles motivés par la « défense des droits » sont aussi sur le terrain, et plus souvent à l'accueil ou dans des fonctions de dirigeant.

## **A.4 Diaporama « Comparatifs Clap/Dads » - ORESS**

## Comparatif des effectifs salariés de l'ES entre Clap et Dads

PACA, NES16, 2005	Coop Clap	Coop DADS	ecarts nb	ecarts %	Mut Clap	Mut DADS	ecarts nb	ecarts %	Asso Clap	Asso DADS	ecarts nb	ecarts %
Industries agricoles et alimentaires	c				0				c			
Industrie des biens de consommation	623				0				61			
Industrie automobile	c	1 760	-1 137	-65%	0	0	+0		0	62	-1	-2%
Industries des biens d'équipement	c				0				c			
Industries des biens intermédiaires	c				0				c			
Énergie	0				0				0			
Construction	476	399	+77	+19%	0	0	+0		140	201	-61	-30%
Commerce	908	726	+182	+25%	205	0	+205	?	50	49	+1	+2%
Transports	349	335	+14	+4%	0	0	+0		581	560	+21	+4%
Activités financières	11 251	11 250	+1	+0%	5 111	5 116	-5	-0,1%	25	0	+25	?
Activités immobilières	c	0	-		c	0	-		59	0	+59	?
Services aux entreprises	c	427	-		0	0	-		3 732	4 714	-982	-21%
Services aux particuliers	300	298	+2	+1%	c	0	-		12 992	11 903	+1 089	+9%
Éducation, santé, action sociale	206	200	+6	+3%	1 891	1 893	-2	-0,1%	78 407	69 991	+8 416	+12%
Administration	0	0	+0		0	0	+0		c	21 216	-	-
<b>Total</b>	<b>15 497</b>	<b>15 395</b>	<b>+102</b>	<b>+1%</b>	<b>7 212</b>	<b>7 009</b>	<b>+203</b>	<b>+3%</b>	<b>119 094</b>	<b>108 696</b>	<b>+10 398</b>	<b>+10%</b>

PACA, NES16, 2005	Fond Clap	Fond DADS	ecarts nb	ecarts %	ES Clap	ES DADS	ecarts nb	ecarts %	estimation Administration Clap		ecarts nb	ecarts %
Industries agricoles et alimentaires	0				319				= 23 065 - (2 419 - 2 301 - 2X5) = 22 957		1 741	8%
Industrie des biens de consommation	0			684								
Industrie automobile	0	0			1 822	-258	-14%					
Industries des biens d'équipement	0			96								
Industries des biens intermédiaires	0			465								
Énergie	0											
Construction	0	0			616	600	+16	+3%				
Commerce	0	0			1 163	775	+388	+50%				
Transports	0	0			930	895	+35	+4%				
Activités financières	0	0			16 387	16 366	+21	+0%				
Activités immobilières	0	0			70	0	+70	-				
Services aux entreprises	c	0			4 214	5 141	-927	-18%				
Services aux particuliers	c	38	-		13 343	12 239	+1 104	+9%				
Éducation, santé, action sociale	2 301	1 993	+308	+15%	82 805	74 077	+8 728	+12%				
Administration	c	0	-		23 065	21 216	+1 849	+9%				
<b>Total</b>	<b>2 419</b>	<b>2 031</b>	<b>+388</b>	<b>+19%</b>	<b>144 222</b>	<b>133 131</b>	<b>+11 091</b>	<b>+8%</b>				

## Comparatif des établissements employeurs de l'ES entre Clap et Dads

PACA, NES16, 2005	Coop Clap	Coop DADS	ecarts nb	ecarts %	Mut Clap	Mut DADS	ecarts nb	ecarts %	Asso Clap	Asso DADS	ecarts nb	ecarts %
Industries agricoles et alimentaires	96				0				1			
Industrie des biens de consommation	25				0				23			
Industrie automobile	1	150	+3	+2%	0	0			0	22	+1	+27%
Industries des biens d'équipement	11				0				2			
Industries des biens intermédiaires	20				0				2			
Énergie	0				0				0			
Construction	57	59	-2	-3%	0	0			9	22	-13	-59%
Commerce	127	92	+35	+38%	31	0	+31	?	23	13	+10	+77%
Transports	18	17	+1	+6%	0	0			154	142	+12	+8%
Activités financières	941	633	+308	+49%	560	483	+77	+16%	8	0	+8	-
Activités immobilières	10	0	+10	-	1	0	+1	-	23	0	+23	-
Services aux entreprises	65	59	+6	+10%	0	0			404	376	+28	+7%
Services aux particuliers	34	32	+2	+6%	2	0	+2	-	4 785	3 141	+1 644	+52%
Éducation, santé, action sociale	22	21	+1	+5%	62	63	-1	-2%	3 641	3 037	+604	+20%
Administration	0	0			0	0			4 410	3 456	+954	+28%
<b>Total</b>	<b>1 427</b>	<b>1 063</b>	<b>+364</b>	<b>+34%</b>	<b>656</b>	<b>546</b>	<b>+110</b>	<b>+20%</b>	<b>13 485</b>	<b>10 209</b>	<b>+3 276</b>	<b>+32%</b>

PACA, NES16, 2005	Fond Clap	Fond DADS	ecarts nb	ecarts %	ES Clap	ES DADS	ecarts nb	ecarts %
Industries agricoles et alimentaires	0				97			
Industrie des biens de consommation	0				48			
Industrie automobile	0	0			1	172	+9	+5%
Industries des biens d'équipement	0				13			
Industries des biens intermédiaires	0				22			
Énergie	0				0			
Construction	0	0			66	81	-15	-19%
Commerce	0	0			181	105	+76	+72%
Transports	0	0			172	159	+13	+8%
Activités financières	0	0			1 509	1 116	+393	+35%
Activités immobilières	0	0			34	0	+34	-
Services aux entreprises	2	0			471	435	+36	+8%
Services aux particuliers	8	6	+2	+33%	4 829	3 179	+1 650	+52%
Éducation, santé, action sociale	37	30	+7	+23%	3 762	3 151	+611	+19%
Administration	4	0	+4		4 414	3 456	+958	+28%
<b>Total</b>	<b>51</b>	<b>36</b>	<b>+15</b>	<b>+42%</b>	<b>15 619</b>	<b>11 854</b>	<b>+3 765</b>	<b>+32%</b>

**A.5 Questionnaire Mutuelles et commentaire méthodologique****Questionnaire sur les mutuelles de la région Provence-Alpes-Côte d'Azur**I. Informations générales concernant votre structure

Nom de votre structure	
	Données sur l'année 2006
Nombre de salariés au 31/12 en Paca	
Durée légale de travail appliquée dans votre structure	
Nombre d'emplois en etp <sup>16</sup> au 31/12 en Paca	
Nombre d'établissements et d'agences en Paca	

II. Informations sur vos adhérents

Combien avez-vous d'adhérents en région Paca au total?		
dont:	Nombre de contrats personnes physiques :	
	Nombre de contrats personnes morales :	
	dont:	Nombre d'associations:
		Nombre de mutuelles:
		Nombre de coopératives:
		Nombre de fondations :

<sup>16</sup> Emplois en équivalent temps plein

Comment se répartissent vos associations, coopératives, mutuelles ou fondations adhérentes:

Secteur	Nombre d'associations	Nombre de coopératives	Nombre de mutuelles	Nombre de fondations

Quels sont les principaux types de contrats conclus avec des entreprises de l'Economie Sociale et Solidaire (entreprises sous statuts associatif, coopératif, mutualiste)?	Type d'assurance	Nombre de contrats souscrits avec une entreprise de l'ESS

Estimation en % de l'importance des principaux facteurs

Pour ces contrats, quelles sont selon vous les raisons pour lesquelles ces entreprises de l'ESS vous ont choisi?	<input type="checkbox"/>	Prix	
	<input type="checkbox"/>	Qualité	
	<input type="checkbox"/>	Proximité	
	<input type="checkbox"/>	Réputation, Image de marque	
	<input type="checkbox"/>	Confiance	
	<input type="checkbox"/>	Réflexe naturel	
	<input type="checkbox"/>	Relations interpersonnel	
	Autre:		
Précisions éventuelles:			

Pour ces mêmes contrats, pourquoi, selon vous, les autres entreprises de l'ESS ne se sont-elles pas adressées à votre structure?	<input type="checkbox"/>	Prix
	<input type="checkbox"/>	Qualité
	<input type="checkbox"/>	Proximité
	<input type="checkbox"/>	Manque d'information
	<input type="checkbox"/>	Confiance
	<input type="checkbox"/>	Secteur non couvert par votre assurance mutuelle
	<input type="checkbox"/>	Relations interpersonnel
	Autre:	
	Précisions éventuelles:	

Questions sur les partenariats

Avez-vous de partenariats avec des entreprises de l'économie sociale, (mutuelles, coopératives, associations) ? Précisez le type de partenariat et le domaine dans lequel il intervient (financier, technique, mise à disposition, ...)	

Pour chaque partenariat, précisez si ce sont des partenariats pérennes ou des partenariats ponctuels	

Pour chaque partenariat, précisez les critères de sélection qui ont guidé votre choix.	

Y'a-t-il un contact communication au niveau régional ?	
Sinon à quel niveau (national, départemental, délégation...) et qui?	

Commentaire du Cessa (29/09/2008)

« Au vu du document, il s'agit d'un questionnaire visant à recueillir des informations assez précises, avec des données quantitatives, d'autres qualitatives. Mais si ce sont vraiment les réponses à ces questions qui vous intéressent, il n'y a pas lieu à mon sens de prévoir des entretiens semi-directifs (ce qui n'empêche pas de passer les questionnaires en face à face comme vous avez commencé à le faire).

L'entretien semi-directif vise à recueillir le discours des acteurs interrogés sur des thématiques pré-définies : il s'agit donc de faire parler la personne, de façon assez libre, en lui proposant des thèmes et en évitant d'orienter la réponse. par exemple : comment pensez-vous que les structures de l'ESS choisissent leurs mutuelles ?

L'entretien peut ainsi compléter un questionnaire (il permet de mettre des mots, des citations, dans les infos recueillies par questionnaire). Il peut à l'inverse permettre de préparer un questionnaire : on construit le questionnaire autour des réponses issues des entretiens (ça évite d'enfermer les gens dans les représentations du concepteur du questionnaire)

Mais étant donné les informations que vous cherchez à recueillir (qui sont relativement factuelles), il ne me semble pas très pertinent d'utiliser cette technique (sauf si vous voulez faire un travail plus approfondi sur la manière dont les mutuelles perçoivent les acteurs de l'ESS). »