

Le volontariat et ses liens avec les expériences des jeunes sur le marché du travail

Niall O'Higgins*

Spécialiste principal de recherche

Unité de l'analyse

Département des politiques de l'emploi

Organisation internationale du Travail

Décembre 2020



* L'auteur du présent rapport tient à exprimer ses remerciements à plusieurs collaborateurs : Fidel Bennett, pour l'excellence de son aide en matière de recherche dans le cadre des diverses analyses présentées ici ; Sukti Dasgupta, cheffe du service de l'emploi et des marchés du travail au sein de l'Organisation internationale du Travail, pour son solide soutien à ce projet ; Maggie Carroll et d'autres collègues du programme des Volontaires des Nations Unies pour leurs précieuses observations sur la version précédente de ce rapport et leur contribution à sa création. Enfin, l'élaboration du présent rapport n'aurait pas été possible sans le soutien de Vladimir Ganta, qui a facilité la consultation et l'interprétation des données recueillies dans le cadre du partenariat entre le programme des Volontaires des Nations Unies et l'Organisation internationale du Travail pour la mesure du travail volontaire, lequel a également contribué au financement de nos recherches.

Table des matières

Abréviations	ii
1. Introduction	3
2. Les jeunes et le volontariat : que savons-nous ?	5
2.1 Qui sont les jeunes ?	5
2.2 Qu'est-ce que le volontariat et quelle forme prend-il chez les jeunes ?	5
2.2.1 Ce qui pousse les jeunes à s'engager dans le volontariat : que savons-nous ?	8
2.3 Jeunes sans emploi, et ne suivant ni études ni formation (NEET)	11
2.4 Quels bénéfices le volontariat peut-il apporter aux volontaires ?	11
2.4.1 Volontariat et résultats sur le marché du travail : examen des données existantes.....	12
2.4.2 Volontariat et santé : examen des données existantes.....	19
3. Jeunes et volontariat : nouvelle analyse transversale	23
3.1 Facteurs déterminants du volontariat chez les jeunes	23
3.2 Volontariat et emploi	28
3.3. Volontariat et salaires	30
3.4 Que nous apprennent les résultats ?	32
4. Approfondissement : le volontariat et les résultats à long terme des jeunes sur le marché du travail	33
4.1 Participation au volontariat	33
4.2 Volontariat et emploi	37
4.2.1 Volontariat et sortie du statut NEET	38
4.3.1 Volontariat, emploi et niveau d'études	39
4.2 Volontariat et salaires	41
4.3 Volontariat et santé	45
5. Conclusions et analyses	46
5.1 Conclusions méthodologiques	46
5.2 Conclusions sur le lien entre volontariat et résultats sur le marché du travail	47
5.3 Discussion et voie à suivre	49
Bibliographie	51
Annexe A : Informations complémentaires sur les données utilisées dans l'analyse	54
Données transversales.....	54
Données longitudinales	54
Annexe B : Résultats estimés détaillés.....	59
Régression probit	59
Régressions des échantillons	59

Abréviations

EGM	Enquête générale auprès des ménages
ENSESI	Enquête nationale sur la situation de l'emploi et le secteur informel
EPA	Enquête sur la population active
NEET	Personnes sans emploi, et ne suivant ni études ni formation
ODD	Objectifs de développement durable
OIT/BIT	Organisation internationale du Travail/Bureau international du Travail
VNU	Programme des Volontaires des Nations Unies

1. Introduction

Le volontariat a été reconnu comme un élément essentiel de la bonne mise en œuvre du Programme de développement durable à l'horizon 2030 et de l'atteinte des objectifs de développement durable (ODD). Dans un contexte marqué par la pandémie actuelle de COVID-19, il n'a jamais été aussi urgent de trouver des moyens de faciliter l'accès des jeunes à un travail décent. Tous les indicateurs suggèrent que les jeunes sont très durement frappés (et continueront de l'être) par les conséquences économiques de la pandémie. Les répercussions sont en effet particulièrement importantes dans les secteurs et types d'emploi comptant un grand nombre de jeunes. Les jeunes sont également touchés de manière disproportionnée par les interruptions d'études et de formation entraînées par les mesures de confinement (OIT, 2020a ; OIT, 2020b).

Le volontariat peut profiter à ses acteurs, aux personnes bénéficiant de leurs services et à la société dans son ensemble. Le présent rapport s'intéresse aux avantages que peuvent retirer les volontaires de cet engagement et examine les retombées positives qu'il génère pour les jeunes à leur entrée dans le monde du travail. Les données sur l'impact causal du volontariat restent limitées (en particulier sur son rôle dans la réussite de la transition entre l'école et le travail chez les jeunes).

Ce document examine les données existantes et entreprend une analyse plus approfondie, notamment sur les effets du volontariat sur les jeunes en transition vers l'âge adulte, en particulier lorsqu'ils cherchent à accéder à des emplois décents. Il vise à résumer l'état des connaissances actuelles et à fournir de nouvelles données factuelles sur une série de questions concernant l'implication des jeunes dans le volontariat et ses répercussions sur leurs expériences (ultérieures) sur le marché du travail. Peut-être est-ce dû à son statut (une forme de travail, mais pas un emploi), mais on constate qu'à ce jour le thème du volontariat est insuffisamment documenté, tant en matière de données internationales sur l'ampleur des différents types de volontariat qu'en matière d'effets du volontariat lui-même.

Cette analyse aborde les questions suivantes :

- Quels sont les facteurs qui influent sur la participation des jeunes au travail volontaire ?
- Quelles sont les répercussions du volontariat sur les expériences ultérieures des jeunes, sur le marché du travail ?

Concernant cette seconde question, l'accent a été mis sur la capacité du volontariat à réduire le nombre important de jeunes qui sont sans emploi et ne suivent ni études ni formation (ou NEET, de l'anglais *not in employment, education or training*). Cette approche est d'autant plus pertinente que la part de jeunes sans emploi et ne suivant ni études ni formation (le « taux NEET ») est désormais l'indicateur principal des ODD pour le suivi des avancées réalisées dans la promotion d'un travail décent pour les jeunes.

Au-delà de ces questions spécifiques, le volontariat apparaît clairement comme hétérogène, avec une variabilité dans ses facteurs déterminants et ses effets. La dernière partie du

document résume l'état des connaissances actuelles et propose quelques axes de recherche afin d'approfondir notre compréhension dans ce domaine.

2. Les jeunes et le volontariat : que savons-nous ?

2.1 Qui sont les jeunes ?

Selon la définition officielle de l'Organisation des Nations Unies, les jeunes constituent la tranche d'âge comprise entre 15 et 24 ans. Il en ressort ainsi que la « jeunesse » couvre la période de transition entre l'école et le travail et englobe tous les âges entre la fin de la scolarité (ou l'âge correspondant à l'achèvement de l'enseignement de base) et l'achèvement de l'enseignement supérieur.

Cette définition est également largement utilisée dans les statistiques internationales : par exemple, la cible 8.6 des ODD sur la proportion de jeunes non scolarisés et sans emploi ni formation se réfère explicitement aux jeunes entre 15 et 24 ans, tout comme les statistiques normalisées et comparables produites par l'Organisation internationale du Travail (OIT) et d'autres organismes sur des questions concernant les jeunes. Les statistiques sur l'implication des jeunes dans le volontariat, produites sous l'égide du partenariat entre le programme des Volontaires des Nations Unies (VNU) et l'Organisation internationale du Travail pour la mesure du travail volontaire, utilisent également cette classification².

Cependant, aux fins de l'analyse menée dans ce rapport, il peut être utile de relever l'âge limite supérieur, voire inférieur, énoncé par cette définition. En effet, la transition entre les études et le travail n'est pas toujours achevée à 24 ans, surtout si l'on définit cet achèvement par l'obtention d'un emploi relativement stable. C'est notamment le cas avec les indicateurs de transition entre l'école et le travail, récemment élaborés par l'OIT (OIT, 2019), qui utilisent la fourchette étendue 15-29 ans. Ainsi, dans les analyses transnationales et longitudinales des sections 3 et 4, la tranche d'âge est étendue jusqu'à 29 ans³.

2.2 Qu'est-ce que le volontariat et quelle forme prend-il chez les jeunes ?

Le terme « volontariat » n'est pas toujours très bien compris et peut être interprété de différentes façons selon les contextes. Dans les sociétés où les actions utiles entreprises au bénéfice d'autrui relèvent d'un comportement normal ou attendu, le volontariat n'est pas facilement reconnu comme une activité à part entière. Dans certains cas, la notion de volontariat « obligatoire » peut donner au terme une connotation négative. Quoi qu'il en soit, en 2013, la Conférence internationale des statisticiens du travail, l'organisme de référence mondial dans ce domaine, a défini les volontaires comme l'ensemble des personnes en âge de travailler qui, durant une courte période de référence, ont réalisé une activité non rémunérée et non obligatoire afin de produire des biens ou fournir des services pour autrui. Dans le cadre de cette définition : « une activité » s'entend comme une activité d'au moins une heure ; « non rémunérée » signifie que les volontaires ne reçoivent pas de rémunération en espèces ou en nature pour le travail effectué ou les heures travaillées (ils peuvent néanmoins recevoir une indemnité ou une allocation) ; « non obligatoire » signifie que les

² Un projet triennal entre le programme VNU et l'OIT visant à améliorer la mesure statistique du volontariat par les gouvernements nationaux (<https://ilostat.ilo.org/topics/volunteer-work/>).

³ Dans le cadre de l'analyse longitudinale utilisant les données du Royaume-Uni, la limite d'âge inférieure est également relevée à l'âge de fin de scolarité du pays, soit 16 ans.

volontaires ne s'engagent pas dans ce travail en raison d'obligations civiles, légales ou administratives ; « pour autrui » signifie que le travail effectué bénéficie à des personnes autres que des membres du ménage ou de la famille du volontaire (OIT, 2013).

Selon les dispositions institutionnelles, il existe deux grandes formes de travail volontaire :

- a. Le volontariat organisationnel (formel), assuré par le biais d'organisations marchandes et non marchandes, incluant les groupes et les associations.
- b. Le volontariat direct (informel), accompli directement pour tout ménage autre que celui du volontaire ou des membres de sa famille.

Si ces termes sont relativement explicites, la collecte de données précises et surtout comparables entre pays n'en est encore qu'à ses débuts⁴. Étant donné les diverses interprétations des termes et les différentes approches de la collecte de données dans diverses parties du monde, il est difficile de se faire une idée précise de l'ampleur du phénomène au niveau mondial. Des estimations récentes suggèrent que la majorité du travail volontaire (environ 70 %) constitue du volontariat direct, tandis que le volontariat organisationnel s'élève à moins d'un tiers. À l'échelle mondiale, on estime que la main-d'œuvre bénévole équivaut à 109 millions de travailleurs à temps plein (VNU, 2018).

En ce qui concerne le volontariat par âge, l'OIT a rassemblé des données par classes d'âge sur les formes de volontariat pour 41 pays et les a incorporées dans la base de données ILOSTAT⁵. De manière générale, les jeunes sont moins susceptibles de participer à des activités de volontariat que les adultes, bien que cela dépende du pays et du type de volontariat. Dans environ deux tiers (69 %) des pays inclus dans la base de données ILOSTAT, les jeunes de 15 à 24 ans sont **moins** susceptibles de s'impliquer dans le volontariat direct que les personnes de 25 à 64 ans, alors que dans un peu plus de la moitié (56 %) des pays, les jeunes sont **plus** susceptibles que leurs homologues plus âgés de participer à des activités de volontariat au sein d'une organisation (**figure 1**). Étant donné que le volontariat direct représente 70 % de l'ensemble du volontariat mondial, il n'est pas surprenant que les jeunes soient globalement un peu **moins** susceptibles de s'engager dans cette forme d'activité que les personnes plus âgées⁶.

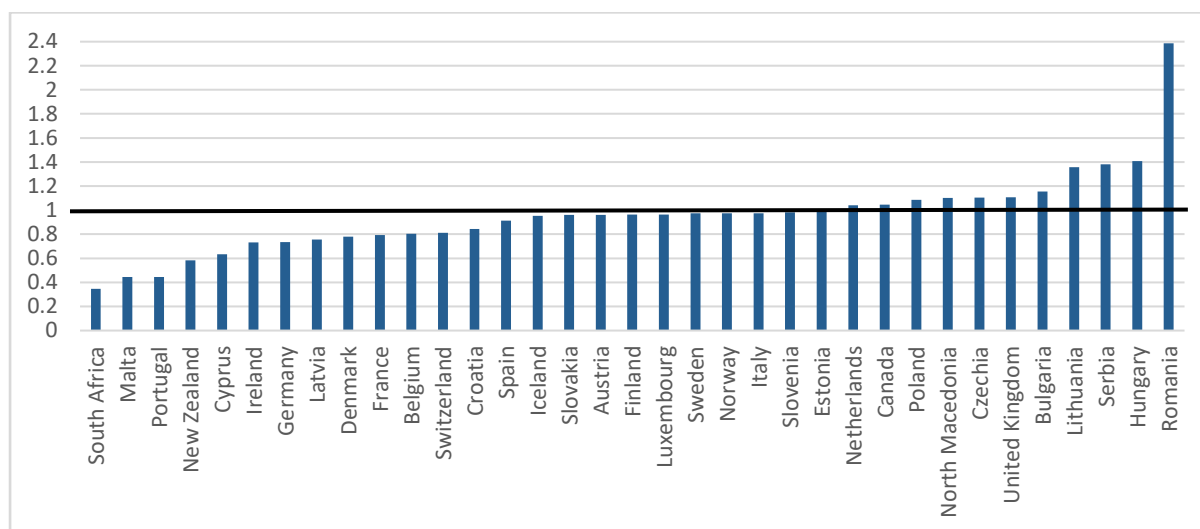
⁴ La publication d'un manuel sur la mesure du travail bénévole (OIT, 2011) a représenté une grande avancée dans cette direction. Voir aussi Salamon, Sokolowski et Haddock (2018). La dix-neuvième Conférence internationale des statisticiens du travail a permis d'approfondir ces définitions et de renforcer l'utilisation du manuel (OIT, 2013).

⁵ La couverture des données est également parcellaire. Dans certains pays, les données disponibles ne concernent que le volontariat direct, alors que dans d'autres, elles ne concernent que le volontariat au sein d'une organisation. Relativement peu de pays disposent de données englobant les deux formes de volontariat. Pour de plus amples informations, voir <https://ilostat.ilo.org/topics/volunteer-work/>.

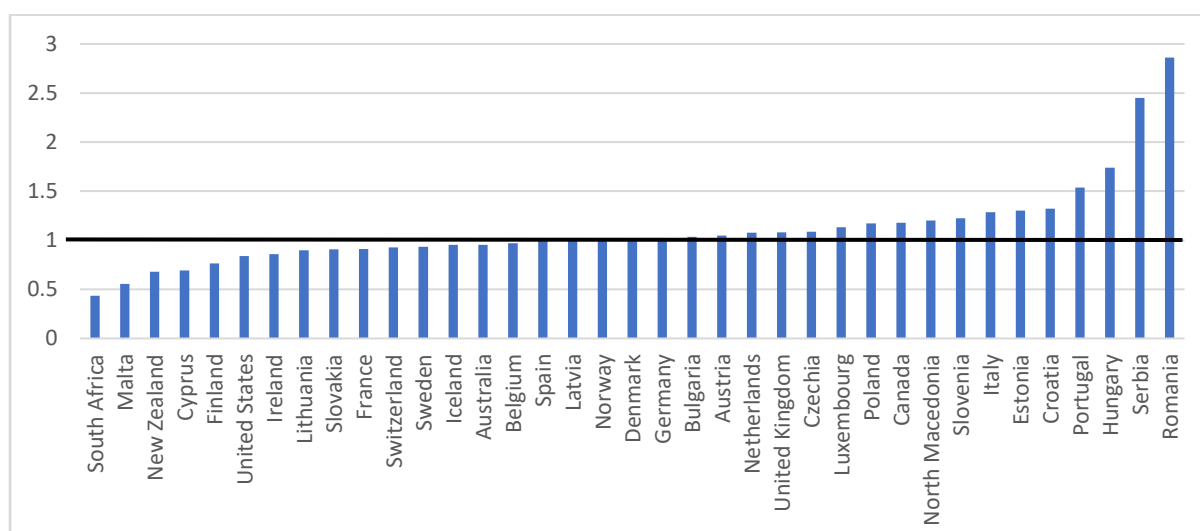
⁶ Ces observations concordent également avec l'analyse de Salamon, Sokolowski et Haddock (2018) qui s'intéresse plus en détail à la structure par âge du volontariat et à ses divergences selon les pays et les formes de volontariat.

Figure 1. Prévalence du volontariat : taux des cohortes jeunes (15-24 ans) et plus âgées (25-64 ans)

a. Volontariat direct



b. Volontariat organisationnel



Source : calculé à partir de la base de données ILOSTAT sur le volontariat.

Remarque : ces chiffres représentent le rapport entre le taux de prévalence du volontariat chez les jeunes de 15 à 24 ans et le taux de prévalence du volontariat chez les personnes de 25 à 64 ans, pour le volontariat direct et le volontariat organisationnel, respectivement. Par exemple, une valeur supérieure à un signifie que la prévalence du volontariat est plus élevée chez les jeunes que chez le reste de la population en âge de travailler et vice versa.

2.2.1 Ce qui pousse les jeunes à s'engager dans le volontariat : que savons-nous ?

Avant toute chose, voici un résumé de nos connaissances – issues essentiellement d'estimations statistiques – concernant les facteurs qui peuvent influencer la décision de faire du volontariat. Comme pour d'autres aspects du volontariat, les connaissances sont ici limitées. Le **tableau 1** présente certaines des études empiriques qui ont traité cette question. Les recherches s'intéressant aux motivations intrinsèques et extrinsèques des volontaires sont complétées par des études économiques sur les motivations liées à la consommation et aux investissements. En termes plus simples, les gens font du volontariat soit parce que cette action est considérée comme bénéfique (une bonne chose) en soi (motivation intrinsèque et/ou liée à la consommation), soit parce qu'ils pensent qu'ils pourront en tirer un bénéfice (motivation extrinsèque et/ou liée à un investissement)⁷. Dans la majorité des cas, la décision de s'engager dans le volontariat est une combinaison de ces deux facteurs.

Un certain nombre d'observations générales se dégagent lorsqu'on examine les études quantitatives portant sur la décision de faire du volontariat :

- le nombre d'études réalisées est limité – bien qu'il existe certainement beaucoup plus d'études qualitatives ou anecdotiques ;
- toutes les études concernent les pays à revenu élevé ;
- aucune des études n'analyse explicitement les facteurs déterminants du volontariat chez les jeunes.

Comme nous le verrons plus loin, cela vaut également pour la grande majorité des études portant sur l'« impact » du volontariat sur les volontaires eux-mêmes.

Le travail volontaire prend de nombreuses formes. À ce titre, il n'est pas surprenant que les motivations incitant à s'engager dans le volontariat et donc l'influence des facteurs déterminant la participation au volontariat varient (**tableau 1**). Par exemple, si des revenus plus importants semblent généralement avoir un impact négatif sur la participation au volontariat, ce n'est pas le cas pour les hommes, au Royaume-Uni (Downward, Hallmann et Rasciute, 2020). Le fait d'avoir un emploi a également tendance à réduire la participation au travail volontaire. Cependant, ces conclusions varient grandement en fonction du type d'emploi occupé et du genre du volontaire (Taniguchi, 2006). La décision de s'engager dans le volontariat est motivée par bien plus que de simples avantages matériels immédiats : il est évident que la motivation intrinsèque joue un rôle important (Bruno et Fiorillo, 2012)⁸. Néanmoins, le lien entre le travail et le volontariat est manifestement complexe (Brauchli *et al.*, 2016).

⁷ Pour en savoir plus sur la motivation intrinsèque et extrinsèque, voir entre autres Finkelstien (2009) ; pour en savoir plus sur les motivations liées à la consommation et à l'investissement, voir entre autres Hackl, Halla et Pruckner (2007).

⁸ Voir aussi l'étude de Pronteau et Wolff (2006) sur les résultats du marché du travail, présentée ci-après dans le tableau 3. Il s'agit d'un exemple relativement rare d'une étude transversale qui tente de prendre en compte explicitement – et de manière appropriée – à la fois l'échantillonnage et la causalité inverse, comme nous le verrons plus loin. L'étude modélise explicitement l'impact attendu du volontariat sur les résultats du marché du travail en tant que facteur déterminant de la décision de faire du volontariat.

Tableau 1. Résumé des études sur les facteurs déterminants du volontariat

Référence	Pays	Type de données	Méthodologie	Groupe sujet	Thème	Résultat(s)
Bruno et Fiorillo (2012)	Italie	Transversales	Modèle d'échantillonnage	Hommes et femmes	Volontariat « régulier »	Tout d'abord, la motivation intrinsèque influence positivement la probabilité de faire du volontariat une ou plusieurs fois par semaine. Le fait d'être une femme a une incidence positive sur ces activités. Les variables fictives pour l'âge révèlent que le volontariat chez les personnes âgées est négativement impacté. Le revenu du ménage a également un effet négatif et les variables relatives à l'éducation ne sont pas significatives sur le plan statistique. Hautement significatif sur le plan statistique, le fait d'avoir des enfants de moins de cinq ans réduit la participation à des activités de volontariat.
Downward, Hallmann et Rasciute (2020)	Royaume-Uni	Longitudinales	Variables instrumentales utilisant des valeurs retardées des autres activités de loisirs et de l'accèsion à la propriété	Hommes et femmes	Fréquence du volontariat	L'emploi réduit systématiquement la fréquence du volontariat, dans tous les modèles. Un effet quadratique du vieillissement sur le volontariat a été démontré (le volontariat diminue initialement avec l'âge, puis augmente à nouveau). Avoir de jeunes enfants peut réduire l'incidence du volontariat. Avoir un emploi en réduit également la fréquence. Être retraité ou étudiant n'est pas significatif sur le plan statistique.
				Hommes		Le revenu a un effet positif sur le volontariat.
				Femmes		Un revenu plus élevé a un effet négatif sur le volontariat.
Wemlinger et Berlan (2016)	Transnational (41 pays)	Transversales	Logit	Femmes	Type d'organisation de volontariat (à domination masculine/féminine)	Les femmes sont beaucoup moins susceptibles de faire du volontariat dans les organisations traditionnellement masculines. Dans les pays où le rôle des femmes a évolué et où celles-ci participent à la vie économique et politique, elles sont toujours moins susceptibles que les hommes de faire du volontariat dans les organisations dont la prédominance est traditionnellement masculine. Dans les pays où l'égalité des genres est faible ou modérée, la probabilité de faire du volontariat est exactement la même pour les femmes et les hommes dans les organisations traditionnellement féminines. Cependant, dans les pays où l'égalité des genres est élevée, les femmes sont beaucoup plus susceptibles que les hommes de faire du volontariat dans des organisations traditionnellement féminines.

Taniguchi (2006)	États-Unis	Transversales	Régression tobit	Adultes blancs	Volontariat et nombre total d'heures de volontariat par mois	Il existe une différence statistique significative dans la manière dont le statut professionnel influence le comportement de volontariat chez les hommes et chez les femmes. Par rapport à l'emploi à temps plein, l'emploi à temps partiel favorise le volontariat féminin mais pas masculin, tandis que le chômage freine le volontariat masculin (mais pas féminin). Les retraités, les étudiants ainsi que les hommes et femmes au foyer (tous groupes confondus) sont plus susceptibles de faire du volontariat, surtout les femmes. Les années de scolarité ont un impact positif et significatif sur le plan statistique tant chez les femmes que chez les hommes. Il existe également une différence significative entre les genres s'agissant des soins aux personnes âgées : chez les femmes (mais pas chez les hommes), le temps consacré aux soins aux personnes âgées a des répercussions négatives importantes sur le volontariat.
Harrison (1995)	États-Unis	Longitudinales et transversales	Modèles logit et logit ordonné (étude de terrain)	Hommes	Volontariat	Les analyses de régression logistique montrent que l'intention d'entreprendre un travail volontaire a un lien fort et positif avec le niveau de participation des volontaires. Les régressions hiérarchiques montrent que l'attitude, les normes subjectives, le contrôle comportemental perçu et l'obligation morale sont des déterminants clés du niveau de participation des volontaires.
Brauchli <i>et al.</i> (2016)	Suisse	Transversales	Modèles d'équations structurelles	Hommes et femmes	Volontariat/fréquence	L'analyse révèle un lien indirect entre i) la participation au travail et le volontariat via l'enrichissement de l'équilibre vie professionnelle-vie personnelle et entre ii) l'épuisement professionnel et le volontariat via les conflits perturbant l'équilibre vie professionnelle-vie personnelle. Le bien-être au travail semble agir comme un facteur déterminant du volontariat en raison de ses conséquences sur l'interface travail-famille.

2.3 Jeunes sans emploi, et ne suivant ni études ni formation (NEET)

Au cours de la dernière décennie, le taux de chômage est apparu comme un piètre indicateur de la performance des jeunes sur le marché du travail, notamment dans les pays à revenu faible ou intermédiaire. C'est pourquoi le taux NEET est désormais l'indicateur clé de l'ODD 8.6 portant sur les conditions de travail décentes des jeunes.

La définition des jeunes de la catégorie NEET se fonde sur la division de ce groupe d'âge en trois sous-groupes. En termes simples – la simplicité de la définition étant l'un de ses atouts – les jeunes peuvent avoir un emploi ou suivre des études (ou les deux) ou ni l'un ni l'autre (dans ce cas ils sont classés dans la catégorie NEET). Il s'agit d'un groupe très hétérogène, fondé sur l'absence d'une caractéristique, en particulier l'absence (par opposition à la possession) d'un emploi ou de possibilités d'éducation ou de formation.

De nombreuses raisons expliquent l'existence de ce statut, et la diversité des circonstances à son origine a des répercussions importantes sur le plan des politiques. Les différences existant parmi les jeunes de la catégorie NEET influenceront sur les interventions politiques adaptées aux différents sous-groupes. De manière générale, les personnes du groupe NEET peuvent d'abord être réparties entre celles qui sont au chômage (faisant partie de la population active selon la définition traditionnelle) et celles qui se trouvent complètement en dehors du marché du travail (faisant partie de la population inactive). De manière générale, dans les pays à revenu élevé, les jeunes du groupe NEET sont répartis de manière égale entre chômeurs et inactifs, la balance penchant légèrement en faveur des chômeurs. Les jeunes du groupe NEET sont répartis à peu près de manière égale selon le genre. La situation est différente dans les pays à revenu faible ou intermédiaire, où la catégorie NEET compte généralement beaucoup plus de personnes inactives que de personnes au chômage et plus de jeunes femmes que de jeunes hommes (deux femmes pour un homme). À l'échelle mondiale, même avant la pandémie de COVID-19, près d'un jeune homme sur sept (soit 13,1 % des hommes) et près d'une jeune femme sur trois (soit 31,1 % des femmes) faisaient partie de la catégorie NEET (OIT, 2020c).

Cette étude s'intéresse principalement au lien entre le statut de NEET et le volontariat. D'une part, cette situation peut accroître le temps dont disposent les jeunes pour participer à des activités de volontariat. Cependant, en fonction des raisons sous-jacentes, elle peut également s'accompagner d'une démotivation des jeunes. Le principal enjeu dans ce cas est le rôle potentiel du volontariat dans la recherche de perspectives pour les jeunes, qu'ils soient au chômage ou inactifs. En d'autres termes, dans quelle mesure le volontariat peut-il favoriser la mobilisation des jeunes du groupe NEET pour les aider à revenir sur le marché du travail ?

2.4 Quels bénéfices le volontariat peut-il apporter aux volontaires ?

Le volontariat apporte – ou est censé apporter – une série d'avantages à la société, y compris aux bénéficiaires directs du travail volontaire ainsi qu'aux volontaires eux-mêmes. Le dernier rapport sur l'état du volontariat dans le monde (VNU, 2018) s'intéressait aux avantages en matière de cohésion sociale et sur la manière dont le volontariat peut contribuer à la résilience des communautés. En revanche, ce document porte plutôt sur avantages

individuels pour les volontaires, mesurés principalement à partir de l'impact du volontariat sur l'évolution de la situation des jeunes volontaires sur le marché du travail.

On prétend souvent – parfois sans aucun élément de preuve – que le volontariat est utile aux volontaires, car il accroît leur « employabilité ». L'argument avancé est que la participation au volontariat peut être une voie d'accès à l'emploi, en particulier pour les jeunes. Les études concernant l'impact du volontariat sur les résultats individuels sur le marché du travail ont mis l'accent sur trois mécanismes via lesquels le volontariat améliore les perspectives d'emploi des volontaires (Bruno et Fiorillo, 2016) :

- 1) l'acquisition de compétences et d'expériences professionnelles ;
- 2) l'accès à des réseaux sociaux ;
- 3) la possibilité de mettre en avant la possession de compétences professionnelles intéressant les employeurs.

De nombreux éléments confortent l'existence de ces trois mécanismes dans le volontariat (Wilson, Mantovan et Sauer, 2020). Cependant, on peut également en citer un quatrième, à savoir les effets bénéfiques du volontariat sur la santé physique individuelle et, surtout, sur la santé mentale. Si ce résultat présente un intérêt en soi, il pourrait également être un moyen d'améliorer les perspectives d'emploi et les salaires, ce qui en fait un moyen potentiel plausible d'obtenir des effets bénéfiques sur le marché du travail.

2.4.1 Volontariat et résultats sur le marché du travail : examen des données existantes

Une mise en garde sur l'identification de l'impact causal

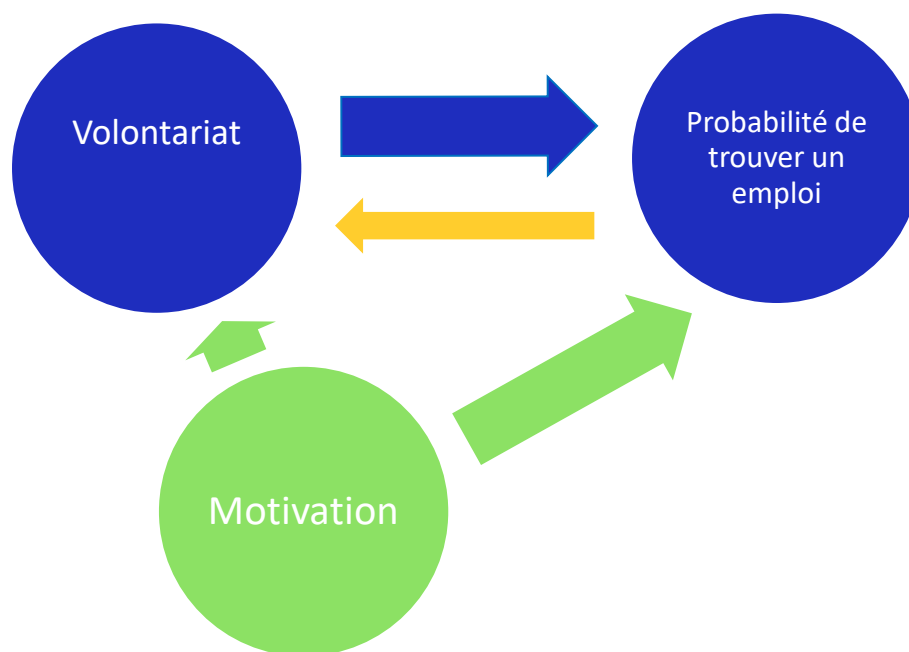
Un certain nombre d'études ont analysé l'association entre volontariat et résultats sur le marché du travail, avec des conclusions variables. Le problème qui se pose dans le cadre d'études de ce type est que toute association peut être due à des facteurs non observés qui sous-tendent à la fois la décision de faire du volontariat et les résultats sur le marché du travail. Si des facteurs non observés déterminent à la fois la participation aux activités volontaires et les résultats positifs sur le marché du travail, les avantages mesurés peuvent simplement refléter les caractéristiques sous-jacentes de personnes qui sont enclines à faire du volontariat et non une conséquence du volontariat lui-même. Cela entraînerait une surestimation de l'impact causal du volontariat sur les résultats du marché du travail⁹. De même, une causalité inverse peut survenir par le biais d'estimations transversales dans la mesure où le volontariat peut avoir une incidence sur les résultats en matière d'emploi, mais l'emploi peut aussi tout à fait influencer sur la décision de faire du volontariat.

La figure 2 montre ces liens. Nous cherchons à identifier la flèche bleue, c'est-à-dire l'impact de la participation au volontariat sur la probabilité de trouver du travail. Le problème qui se pose est qu'un autre facteur, comme la motivation (cercle vert), pourrait avoir une incidence à la fois sur la participation au volontariat et la probabilité de trouver du travail (flèche verte). Si des individus plus motivés sont à la fois plus susceptibles de participer à des activités de volontariat et plus susceptibles de trouver un emploi, le fait de ne pas en tenir explicitement

⁹ Des caractéristiques non observées peuvent également être associées à des résultats négatifs sur le marché du travail, auquel cas de simples estimations transversales sous-estimeront l'impact du volontariat sur les résultats.

compte signifierait qu'une partie de l'impact estimé du volontariat sur la probabilité de trouver un emploi mesurerait en réalité l'effet de la motivation individuelle et non la conséquence de la participation aux activités de volontariat en tant que telle¹⁰.

Figure 2. Identification des causalités : possibles liens de cause à effet



Un second problème apparaissant dans le cadre d'études transversales (qui tend à diminuer, voire à disparaître, dans les estimations longitudinales) est la causalité inverse, représentée dans la figure 2 par la flèche jaune. La participation à un travail volontaire peut influencer la probabilité de trouver du travail, mais le fait d'avoir un emploi (ou la probabilité d'avoir un emploi) peut également influencer la participation d'un individu à des activités de volontariat. Une approche longitudinale sous-entend que la participation à un travail volontaire et la décision de le faire ont lieu avant (et de préférence un certain temps avant) que le résultat ne soit observé. Dans ce cas, il est moins probable – mais absolument pas impossible – que la variable dépendante ou les attentes correspondantes influent sur la décision de s'impliquer dans des activités de volontariat¹¹.

¹⁰ Il s'agit d'un biais de sélection, similaire à un biais découlant de l'omission d'une variable (la variable omise dans cet exemple étant la motivation individuelle).

¹¹ La solution spécifique peut varier selon qu'il s'agisse du fait d'avoir un emploi ou de la probabilité d'avoir un emploi. Cependant, de manière générale, les résultats sont les mêmes : une image déformée du rôle du volontariat dans la probabilité de trouver du travail (ou d'obtenir d'autres résultats intéressants sur le marché du travail). Du point de vue longitudinal, si, par exemple, les jeunes fondent en partie leur décision de participer à un travail volontaire sur les avantages escomptés du volontariat sur leurs perspectives d'emploi ultérieures, dans la mesure où cela est corrélé aux résultats réels en matière d'emploi, la probabilité estimée de participer à un travail volontaire peut être sujette à une causalité inverse. Cette question est explicitement prise en considération par l'analyse de Pronteau et Wolff (2006) présentée dans le tableau 3.

L'impact du volontariat sur les résultats individuels sur le marché du travail : résumé des travaux existants

L'identification de l'impact du volontariat sur le marché du travail, parallèlement à d'autres résultats, demeure un problème. Bien qu'un certain nombre d'études aient tenté de traiter cette question, il n'existe encore pas de consensus clair sur la meilleure approche à adopter dans ce contexte¹². Les principales conclusions des études existantes sur l'impact du volontariat sur les résultats du marché du travail sont résumées dans le **tableau 2**. Cependant, il est important de noter que presque toutes les données examinées ici proviennent de pays à revenu élevé. Dans la dernière partie de ce document, nous essayons d'approfondir notre compréhension en nous intéressant également au volontariat dans plusieurs pays émergents, parallèlement à un ou deux pays à revenu élevé.

Les données existantes peuvent se résumer comme suit :

- Le plus souvent, la participation au volontariat tend à être associée à des **avantages en matière d'emploi et de salaires pour les volontaires**.
- Les effets varient selon les groupes, les pays et les époques, avec d'**importantes variations dans l'ampleur des effets estimés**.
- Le volontariat semble produire **moins d'avantages sur le marché du travail pour les femmes** que pour les hommes.
- Les données laissent à penser que le volontariat améliore davantage les perspectives d'emploi et les salaires des personnes ayant un **niveau plus élevé d'éducation formelle** ou exerçant une **profession libérale**.
- Comme indiqué précédemment, la prise en compte des **facteurs non observés** tend à réduire l'impact du volontariat sur les résultats du marché du travail (bien que cela ne soit pas systématique).

L'impression qui se dégage est que les effets estimés varient considérablement, mais que les raisons de ces variations ne sont pas toujours évidentes, ce qui signifie qu'il est nécessaire et urgent d'obtenir davantage de données probantes.

¹² Pour l'auteur, le recours à des expériences naturelles a constitué l'approche la plus convaincante (voir par exemple, Meier et Stutzer, 2008). Cependant, les expériences naturelles sont rares et ne peuvent être facilement généralisées en tant que méthodologie à mettre en œuvre à plus grande échelle. Dans leur examen systématique de l'impact du volontariat sur la santé mentale et physique, Jenkinson *et al.* (2013) notent l'absence de recherches solidement conçues.

Tableau 2. Résumé des études concernant l'impact du volontariat sur les résultats individuels sur le marché du travail

Référence	Pays	Type de données	Méthodologie	Groupe sujet	Thème	Résultat(s)
Cozzi, Mantovan et Sauer (2017)	Royaume-Uni	Longitudinales	Variables instrumentales (précipitations)	Hommes et femmes	Salaires	Prime salariale de 45,5 % pour les hommes et de 38,3 % pour les femmes.
Baert et Vujić (2017)	Belgique	Transversales	Expérience de terrain	Hommes et femmes	Emploi	Les volontaires ont 7,3 points de pourcentage de plus quant à la probabilité d'obtenir une réaction positive à leur candidature (46,7% de probabilité en plus de recevoir une réponse positive). Les avantages tirés du volontariat sont plus élevés pour les femmes.
Paine, McKay et Moro (2013)	Royaume-Uni	Longitudinales	Logit	Hommes et femmes	Emploi	Le volontariat a peu d'effet sur l'employabilité s'agissant de l'entrée et du maintien dans l'emploi et de la progression. Le volontariat peut faciliter la transition vers l'emploi, mais seulement s'il est accompli à la bonne fréquence et par certains groupes (personnes plus âgées et personnes ayant des responsabilités familiales).
Bruno et Fiorillo (2016)	Italie	Transversales	Variables instrumentales	Hommes et femmes	Salaires	Avantage salarial de 2,7 %
Pronteau et Wolff (2006)	France	Transversales	Probit Échantillonnage	Travailleurs des secteurs public et privé	Salaires	Dans le secteur public, l'augmentation du salaire des volontaires, significative sur le plan statistique, est de 5 à 6 %. Dans le secteur privé, il n'y a pas d'impact significatif sur le plan statistique.
Spera <i>et al.</i> (2013)	États-Unis	Longitudinales	Logit	Au chômage et hors de la population active	Emploi	Le volontariat était associé à une probabilité d'emploi 27 % plus élevée. Les effets étaient plus importants chez les personnes sans diplôme de fin d'études secondaires et vivant en zone rurale.
Wilson et Musick (1999)	États-Unis	Longitudinales	Logit	Jeunes femmes	Emploi	Les résultats montrent que l'activité de volontariat exercée à partir de 1973 ou de 1978

						n'a eu aucun effet sur la présence des jeunes femmes sur le marché du travail en 1991. Le rapport des cotes de l'effet du volontariat en 1988 sur la participation au marché du travail en 1991 indique que les femmes qui ont fait du volontariat en 1988 sont plus susceptibles d'avoir quitté la population active trois ans plus tard. Le nombre d'activités de volontariat que les femmes ont déclaré avoir effectué dans le passé n'a eu aucune incidence sur leur présence sur le marché du travail en 1991.
			Moindres carrés ordinaires		Prestige professionnel	Les trois périodes propices au volontariat ont eu un effet positif sur le prestige professionnel parmi les personnes ayant un emploi en 1991, déduction faite de l'éducation et du prestige professionnel lors des périodes précédentes. Les premières périodes propices au volontariat semblent avoir eu un effet plus important que la série de 1988. Les implications dans plusieurs séries augmentent également le prestige professionnel : plus une femme déclare avoir fait du volontariat, plus son prestige professionnel est élevé.
Wilson, Mantovan et Sauer (2020)	Royaume-Uni	Longitudinales	Effets fixes	Population générale	Salaires	Le volontariat a un effet positif statistiquement significatif sur les revenus des personnes exerçant une profession libérale ou de cadre (3,8 %), dont les travailleurs manuels et non manuels ne bénéficient pas.
Kazhoyan <i>et al.</i> (2017)	Cambodge	Transversales	Recherche qualitative et quantitative (descriptive)	Jeunes	Emploi	La recherche a montré que les personnes engagées dans des activités de volontariat avaient plus de perspectives d'emploi que les autres.
Corden et Sainsbury (2005)	Royaume-Uni	Recherche qualitative (entretiens)		Population générale	Emploi	La deuxième série d'entretiens a démontré que certaines personnes qui sont passées d'une activité volontaire à un travail rémunéré considéraient que le soutien et l'aide reçus

						pendant leur période de volontariat avaient joué un rôle essentiel dans leur préparation en vue de postuler à un emploi rémunéré. L'amélioration de l'estime de soi et de la confiance en soi, des compétences et des qualifications et de l'expérience en milieu professionnel a constitué une aide significative.
Kamerāde et Paine (2014)	Divers	Méta-analyse (examen systématique)		Population générale	Emploi	Le volontariat en général a eu un effet relativement faible sur la transition vers l'emploi. Les programmes de volontariat spécifiquement ou partiellement conçus pour fournir un accès au monde du travail ne mènent directement à un emploi rémunéré que pour quelques participants. L'efficacité de ces programmes pourrait être améliorée si les volontaires au chômage participant aux programmes acquéraient les connaissances, les compétences et les capacités spécifiques demandées sur le marché du travail.
Penny et Finnegan (2019)	Royaume-Uni	Recherche qualitative (examen systématique)		Population générale	Emploi	L'article explique que la justification principale du soutien au volontariat a été (et demeure) le fait que cet engagement donne à des personnes au chômage l'accès à des emplois. Il met toutefois en évidence la piètre efficacité du volontariat à cet égard, ainsi que ses effets limités ou irréguliers sur l'employabilité.
Hirst (2001)	Royaume-Uni	Transversales	Moindres carrés ordinaires	Population générale	Emploi	Ni le volontariat ni le nombre d'heures de volontariat n'ont d'effets statistiquement significatifs sur les spécifications du modèle utilisé pour déterminer l'effet du travail volontaire sur l'entrée sur le marché du travail. Néanmoins, les caractéristiques de l'expérience volontaire (travail d'équipe, expérience professionnelle, procédures d'examen, rôle de supervision) étaient toujours significatives sur le plan statistique.

Hackl, Halla et Pruckner (2007)	Autriche	Moindres carrés ordinaires	Population générale	Salaires	L'avantage salarial associé au volontariat dans l'équation de salaire par la méthode des moindres carrés ordinaires est statistiquement significatif et égal à 23,6 %.
		Modèles probit et tobit en deux étapes avec variables instrumentales (volontaires dans des clubs de jeunes et partenaires)			Si l'on neutralise les effets de la participation non aléatoire au volontariat avec un modèle probit, l'avantage salarial est réduit à 18,5 %. Estimé au moyen d'un modèle tobit, cela correspond à un avantage salarial de 0,6 % pour chaque heure supplémentaire de travail volontaire par mois.
		Effet moyen du traitement sur le groupe traité via l'appariement sur le score de propension			L'avantage salarial global estimé oscillait de 20,1 % à 26,9 % selon la forme spécifique d'appariement sur le score de propension.

2.4.2 Volontariat et santé : examen des données existantes

Comme mentionné plus haut, un autre avantage potentiel du volontariat pour les volontaires eux-mêmes est l'amélioration de leur état de santé. Encore une fois, il existe un corpus de travaux modeste mais significatif sur cette question dont les résultats sont légèrement plus cohérents (**tableau 3**). S'agissant du volontariat formel (au moins dans les pays à revenu élevé) il est largement admis que le volontariat n'est généralement pas préjudiciable à la santé et au bien-être. En réalité, le volontariat est associé le plus souvent à des améliorations dans ces domaines. Il convient également de noter que cet effet est nettement plus accentué chez les volontaires plus âgés.

Tableau 3. Résumé des études concernant l'impact du volontariat sur les résultats individuels en matière de santé

Référence	Pays	Type de données	Méthodologie	Groupe sujet	Thème	Résultat(s)
Van Willigen (2000)	États-Unis	Longitudinales	Moindres carrés ordinaires	Personnes âgées de plus de 60 ans (par rapport aux adultes plus jeunes)	Satisfaction à l'égard de la vie	Le volontariat est positivement associé à la satisfaction à l'égard de la vie (coeff. = 0,221 pour les personnes de plus de 60 ans et 0,181 pour les personnes de moins de 60 ans) et à la santé perçue (coeff. = 0,154 pour les personnes de plus de 60 ans et 0,055 pour les personnes de moins de 60 ans). Le lien entre le nombre d'heures de volontariat et la satisfaction à l'égard de la vie était positif et significatif : la satisfaction augmentait avec le niveau d'engagement (coeff. = 0,002 pour les personnes de plus de 60 ans et 0,003 pour les personnes de moins de 60 ans). Le lien entre le nombre d'heures de volontariat et la santé perçue était positif et significatif (coeff. = 0,003 pour les personnes de plus de 60 ans et 0,001 pour les personnes de moins de 60 ans). En général, les volontaires plus âgés ont connu une amélioration plus importante de leur satisfaction à l'égard de la vie que les adultes plus jeunes au fil du temps, notamment lorsque la participation à des activités de volontariat était élevée. Les volontaires plus âgés ont vu des améliorations plus importantes de leur état de santé perçue que les jeunes adultes.
					Santé physique (santé perçue)	Le bénévolat est positivement associé à la santé perçue (coeff. = 0,154 pour les personnes de plus de 60 ans et 0,055 pour les personnes de moins de 60 ans). Le lien entre le nombre d'heures de volontariat et la santé perçue était positif et significatif (coeff. = 0,003 pour les personnes de plus de 60 ans et 0,001 pour les personnes de moins de 60 ans). Les avantages physiques du volontariat ont commencé à diminuer après 100 heures par an. Par extrapolation, le volontariat commencerait à avoir des effets négatifs sur la santé à partir de 140 heures par an (soit 2,7 heures par semaine).
Fiorillo et Nappo (2017)	Royaume-Uni	Transversales	Moindres carrés en deux étapes avec variables instrumentales – participation religieuse	Population générale	État de santé perçue	Les personnes impliquées dans le volontariat formel perçoivent une amélioration de leur état de santé à hauteur de 28 %.
			Variables instrumentales – participation religieuse			Le volontariat formel améliore l'état de santé perçue par le volontaire à hauteur de 29,7 %.

			Probit bivarié récuratif			Le volontariat formel accroît de 1 % la probabilité de se déclarer en bonne santé.
Kamerāde et Bennett (2018)	Transnational (29 pays européens)	Transversales	Modèle de régression linéaire à effets mixtes multiniveaux	Au chômage	Santé mentale et bien-être subjectif	Le volontariat n'a aucune influence sur trois des quatre variables dépendantes. Seul le sentiment de donner un sens à sa vie est positif et significatif sur le plan statistique, un contrôle s'effectuant par le biais de caractéristiques individuelles et nationales (variables importantes : montant des allocations de chômage, taux de chômage, produit intérieur brut, inégalités). Les liens dégagés entre le volontariat et le montant des allocations de chômage laissent à penser que le volontariat régulier peut s'avérer préjudiciable à la santé mentale des volontaires dans les pays où ces indemnités sont moins généreuses. En général, le volontariat peut partiellement améliorer le bien-être, mais les allocations de chômage jouent un rôle essentiel dans l'atténuation des effets négatifs du chômage sur la santé mentale.
Wilson et Musick (1999)	États-Unis	Longitudinales	Moindres carrés ordinaires	Personnes âgées de plus de 65 ans (par rapport aux adultes plus jeunes)	Santé mentale/dépression	Aucune des mesures liées au volontariat ne démontre d'effet sur les niveaux de dépression chez les adultes de moins de 65 ans. Cependant, on observe que le volontariat atténue la dépression chez les personnes interrogées de 65 ans ou plus, indépendamment de la mesure utilisée (nombre d'organismes pour lesquels ces personnes ont fait du volontariat, nombre d'heures de volontariat par an et nombre de périodes consacrées au volontariat). La nature des activités de volontariat (dans un cadre religieux ou non, par exemple) n'a aucune incidence sur la santé mentale des adultes, jeunes et d'âge moyen. De même, le temps consacré au volontariat n'a aucun impact sur la santé mentale. Pour les personnes de plus de 65 ans, tous les types de volontariat ont un impact significatif sur la dépression, c'est-à-dire que ces activités sont bénéfiques à la santé mentale.
Kwok, Chui et Wong (2013)	Hong Kong	Transversales	Analyse de régression hiérarchique multiple	Volontaires	Satisfaction à l'égard de la vie	Des corrélations bivariées montrent que le volontariat n'a entraîné aucune différence à l'échelle du groupe dans la satisfaction à l'égard de la vie. Les régressions hiérarchiques multiples montrent que plus un volontaire était intrinsèquement motivé, plus son niveau de satisfaction à l'égard de la vie était élevé (coeff. = 0,24 pour l'effet total de la motivation intrinsèque sur la satisfaction à l'égard de la vie).
Luoh et Herzog (2002)	États-Unis	Longitudinales	Logit multinomial	Personnes âgées	Santé et mortalité	Une durée de cent heures de volontariat par an ou plus à t = 1 réduit de façon significative la probabilité de se déclarer en mauvaise santé (0,59) et de décéder (0,38) à t = 2, même en neutralisant la santé auto-évaluée à t = 1 et d'autres témoins.
Ramos <i>et al.</i> (2015)	Suisse	Transversales	Analyse de régression	Personnes ayant un emploi	Épuisement professionnel	Seule la situation des volontaires dont la motivation reposait sur l'autodétermination différait de celle des non-volontaires. Leurs niveaux d'épuisement professionnel étaient nettement inférieurs et leurs niveaux de stress légèrement inférieurs. Les participants dont les conditions de travail étaient défavorables semblaient tirer davantage profit du volontariat lorsque celui-ci était motivé par l'autodétermination. Chez les deux groupes de volontaires (motivation autodéterminée et motivation dirigée), un plus grand engagement dans le travail et une meilleure santé mentale ont été observés en comparaison aux non-volontaires.

Griep <i>et al.</i> (2014)	Suède	Longitudinal es	Analyse de chemin	Hommes et femmes	Santé et comportem ents liés à la santé/bien- être	Les résultats montrent que l'implication dans des activités de volontariat au cours de périodes de chômage a permis de réduire considérablement la probabilité de se mettre à fumer, le nombre de cigarettes fumées, la probabilité de consommer de l'alcool et la probabilité de recevoir un diagnostic d'hypertension.
Meier et Stutzer (2008)	Allemagne	Longitudinal es	Moindres carrés ordinaires et doubles différences (à partir d'une expérience naturelle – étude d'événement)	Hommes et femmes	Bien- être/satisfac tion à l'égard de la vie	En s'appuyant sur un cas unique, à savoir l'effondrement de la République démocratique allemande, pour analyser l'effet causal du volontariat sur le bien-être des personnes, on observe que le volontariat accroît l'état de bonheur. Les résultats sont fiables lorsque l'on neutralise d'autres facteurs influant sur la satisfaction à l'égard de la vie. Le volontariat fréquent (hebdomadaire ou mensuel) est associé à une plus grande satisfaction à l'égard de la vie que le volontariat occasionnel (période inférieure à un mois) ou l'arrêt du volontariat.

3. Jeunes et volontariat : nouvelle analyse transversale

Cette section fournit de nouvelles données sur différents aspects du volontariat chez les jeunes, en particulier les effets sur leur expérience du marché du travail. Dans le cadre du partenariat entre le programme VNU et l'OIT relatif à la mesure du volontariat, les données recueillies dans plusieurs pays sont analysées afin de consolider la base de données existante. Les données existantes étant axées sur les pays à revenu élevé, cette section portera sur des contextes plus diversifiés.

3.1 Facteurs déterminants du volontariat chez les jeunes

La **figure 3** présente certaines des principales estimations quant à la probabilité qu'un jeune, selon le groupe spécifique dont il fait partie, participe à des activités de volontariat dans les huit pays de notre échantillon transversal. Les modèles utilisés dans ce rapport sont non linéaires, ce qui signifie que l'effet d'une variable explicative sur le résultat – dans ce cas, la probabilité de faire du volontariat – variera en fonction des caractéristiques individuelles (encadré 1).

Encadré 1 : Utilisation du modèle probit pour observer les liens entre volontariat et emploi

Cette analyse s'appuie sur des modèles probit pour estimer la probabilité que les jeunes se lancent dans des activités de volontariat, trouvent un emploi et soient en bonne santé.

Dans le modèle probit – comme dans le modèle logit, autre approche couramment utilisée – l'ampleur de l'effet (c'est-à-dire l'écart de probabilité, en points de pourcentage, associé à une caractéristique spécifique telle que le fait d'avoir un emploi) dépend également de toutes les autres caractéristiques de l'individu. De ce fait, pour illustrer les résultats, nous avons recours à un individu de type « idéal » (ou de référence) tout au long de cette analyse. Par exemple, en examinant la probabilité que les jeunes (15-29 ans) participent à des activités de volontariat dans la figure 3, nous précisons que la figure représentative (type idéal) du jeune correspond à un individu célibataire, âgé de 23 ans, ayant achevé le deuxième cycle de l'enseignement secondaire et résidant en zone urbaine. La spécification des caractéristiques individuelles constitue simplement un moyen heuristique de représentation visuelle des effets concernés. Les caractéristiques choisies n'ont pas d'incidence sur la signification statistique ou la direction de l'effet estimé, mais uniquement sur son ampleur, qui peut ensuite être comparée à d'autres caractéristiques individuelles.

Dans ce cas particulier, la figure illustre la façon dont la probabilité de faire du volontariat varie en fonction de la situation de la personne de référence (si celle-ci est employée, scolarisée, NEET au chômage, ou NEET inactive). En principe, cette approche peut s'appliquer à n'importe quelle caractéristique pertinente d'un individu. Les caractéristiques spécifiques choisies pour définir la figure représentative (ou type idéal) varient légèrement selon les analyses réalisées ici afin de prendre en compte les caractéristiques prédominantes observables chez les échantillons utilisés dans les différents contextes.

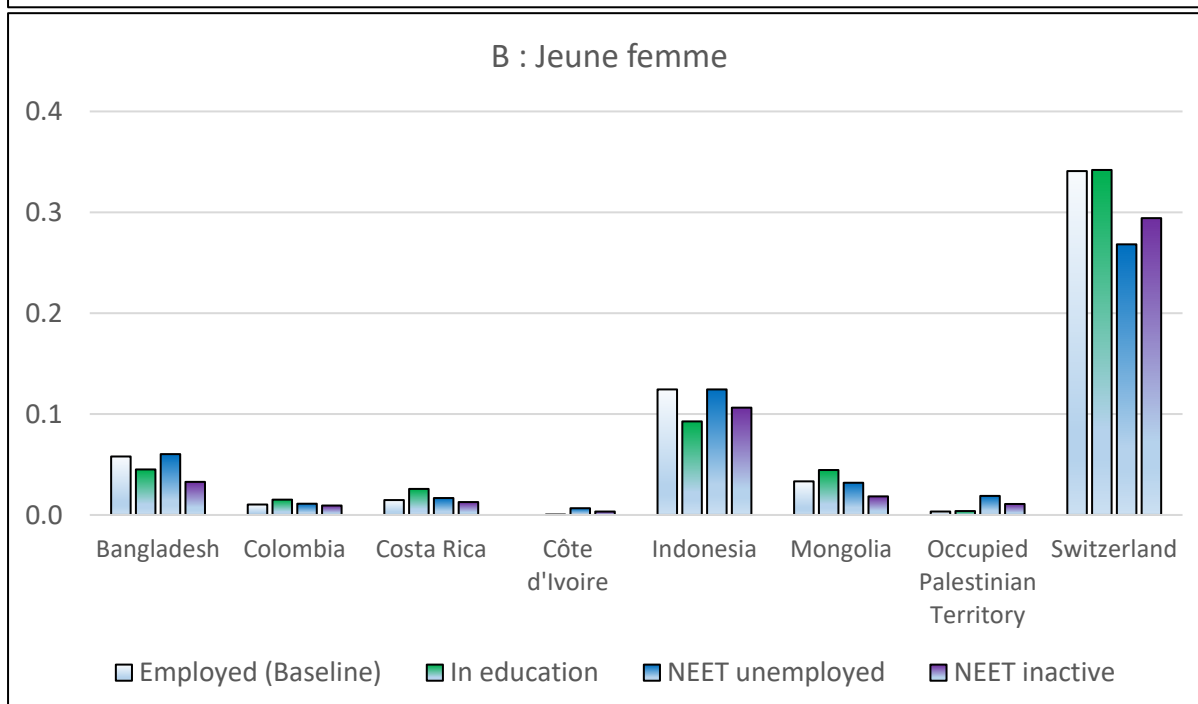
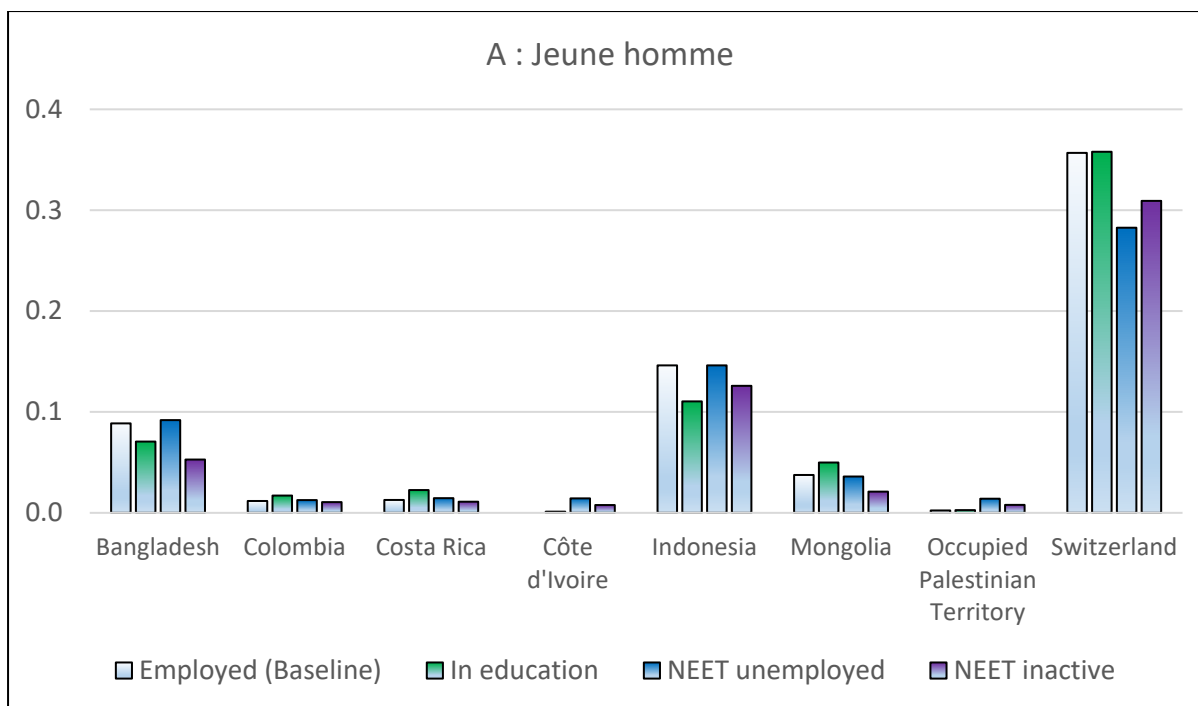
Dans le cadre de ce rapport, nous réaliserons généralement une estimation du modèle de base et présenterons les résultats séparément pour les jeunes femmes et les jeunes hommes représentatifs, comme dans la figure 3 (groupes A et B).

Une certaine prudence est requise dans l'interprétation de ces modèles, car il n'y a aucune raison de supposer qu'un grand nombre des variables explicatives incluses *entraînent* nécessairement une participation à des activités de volontariat. Ceci est particulièrement pertinent pour les variables portant sur le statut (scolarisé, employé ou NEET). Nous aurons recours à un modèle similaire ci-après pour examiner la probabilité que les jeunes qui ont arrêté les études trouvent un emploi, le volontariat étant inclus comme une variable explicative. Nous reviendrons sur cette question plus tard – pour l'instant, il convient de rappeler que le tableau présente des associations plutôt que des liens de causalité.

En gardant cela à l'esprit, on constate qu'il existe des similitudes et des divergences intéressantes entre les pays. Tout d'abord, la prévalence du volontariat varie considérablement. Pour le jeune homme (groupe A) ou la jeune femme (groupe B) « typique », c'est-à-dire non marié(e), âgé(e) de 23 ans, ayant achevé le deuxième cycle de l'enseignement secondaire et vivant en zone urbaine, la probabilité de participer à un travail volontaire varie de plus de 30 % en Suisse à moins de 5 % en Colombie, au Costa Rica, en Côte

d'Ivoire et dans les territoires palestiniens occupés. En revanche, le modèle de participation au volontariat est similaire pour les deux genres : lorsque la participation est élevée, elle l'est aussi bien pour les jeunes femmes que pour les jeunes hommes et inversement. En outre, bien que le lien entre le statut des jeunes vis-à-vis de l'emploi (sur le marché du travail ou en dehors) et le volontariat varie d'un pays à l'autre, les observations sont de nouveau similaires pour les jeunes hommes et les jeunes femmes dans un même pays. En Indonésie, par exemple, le volontariat est plus courant chez les personnes qui ont un emploi que chez celles qui sont encore scolarisées, tant chez les jeunes hommes que chez les jeunes femmes. En Mongolie, c'est l'inverse : les jeunes qui suivent encore des études sont plus susceptibles de faire du volontariat que ceux qui ont un emploi. Là encore, c'est la même chose pour les jeunes hommes et les jeunes femmes.

Figure 3. Facteurs déterminant la probabilité de faire du volontariat pour un jeune représentatif, par genre et par pays



Source : estimations fondées sur les microdonnées d'ILOSTAT des enquêtes sur la population active ou auprès des ménages de huit pays. Plus d'informations sur les sources de données figurent à l'annexe A.

Remarque : la figure illustre les principaux résultats d'un modèle probit des facteurs déterminant la probabilité de participer à un travail volontaire estimés à partir d'échantillons composés de jeunes de 15 à 29 ans. Étant donné que l'effet de chaque caractéristique sur le volontariat dépend d'autres caractéristiques individuelles, la figure se base sur des types « idéaux » de jeunes. Plus précisément, elle montre la probabilité estimée qu'un jeune homme (groupe A) ou qu'une jeune femme (groupe B) célibataire de 23 ans, ayant achevé le deuxième cycle de l'enseignement secondaire et résidant en zone urbaine participe à un travail volontaire. Les résultats complets sont présentés dans le tableau B1 de l'annexe B. La figure présente la probabilité pour un jeune de participer à un travail volontaire, selon son genre et son statut (employé, scolarisé, NEET au chômage et NEET inactif).

Dans l'ensemble, à l'exception du Costa Rica, les jeunes femmes sont moins susceptibles de participer à des activités de volontariat que les jeunes hommes. Cependant, tandis que les facteurs qui font augmenter ou réduire la probabilité de s'impliquer dans des activités de volontariat varient largement d'un pays à l'autre, au sein d'un même pays les mêmes facteurs ont généralement les mêmes impacts sur la participation des jeunes femmes et des jeunes hommes (tableau B1 de l'annexe B).

Globalement, le lien entre la situation des jeunes à un moment donné et le volontariat varie d'un pays à l'autre. Le fait d'avoir un emploi – par opposition au fait de suivre des études ou de se trouver dans la catégorie NEET – peut accroître ou réduire la probabilité qu'un jeune participe à un travail volontaire. Dans les pays où le volontariat semble être plus répandu chez les jeunes (Bangladesh, Indonésie et Suisse), la probabilité de participer à un travail volontaire est plus élevée ou la même chez les personnes qui ont un emploi que chez les étudiants.

Comme mentionné précédemment, notre analyse distingue deux types de statut NEET : les personnes au chômage et les personnes inactives. L'appartenance d'un jeune à l'une ou l'autre de ces catégories signifie qu'il ne travaille pas et n'étudie pas non plus. La distinction repose sur son rapport à l'emploi : soit le jeune est en recherche active d'emploi, soit il est considéré comme inactif¹³. À l'exception notable des territoires palestiniens occupés, des tendances claires se dégagent : les individus inactifs faisant partie de la catégorie NEET sont systématiquement moins susceptibles de participer à des activités de volontariat que leurs homologues au chômage. Le tableau B1 de l'annexe B montre que cette tendance s'observe de façon nette chez les jeunes (et principalement les jeunes femmes) qui ont des responsabilités familiales et qui sont donc moins susceptibles de s'impliquer dans des activités de volontariat. Il s'agit d'un point important sur lequel nous reviendrons.

L'impact sur le volontariat d'autres caractéristiques non explicitement incluses dans la figure 3 mais mentionnées dans le tableau B1 varie souvent d'un pays à l'autre. Cependant, le niveau d'études est une exception. En général, les individus au niveau d'études élevé sont plus susceptibles de participer à des activités de volontariat que les individus au niveau d'études plus bas. Pour l'essentiel, la probabilité de faire du volontariat augmente avec l'âge, à quelques exceptions près (Colombie, Costa Rica et Suisse). Dans l'ensemble, ces observations concordent avec le schéma général présenté précédemment : le volontariat, notamment le volontariat direct, a tendance à être moins répandu chez les jeunes. De même, les taux de volontariat sont presque toujours plus élevés chez les jeunes résidant en zone rurale (sauf dans les territoires palestiniens occupés). En revanche, le fait d'être marié semble présenter un lien beaucoup plus aléatoire avec le volontariat : parfois le coefficient est positif, parfois il est négatif (indépendamment du genre des individus)¹⁴.

¹³ Bien que le terme « inactif » soit communément utilisé, il peut être trompeur. Il est inexact de dire que la plupart des jeunes inactifs faisant partie de la catégorie NEET sont désœuvrés ou qu'ils ne travaillent pas ; ils n'ont pas d'emploi, tout simplement. Par exemple, les jeunes femmes qui sont considérées comme inactives effectuent souvent les soins domestiques ou d'autres formes de travail non rémunéré au sein de leur foyer.

¹⁴ D'autres estimations de la probabilité pour les jeunes femmes et les jeunes hommes de se lancer dans des activités de volontariat (non rapportées ici) confirment le fait que la participation au travail volontaire suit un schéma très cohérent en fonction des genres au sein de chaque pays, les coefficients différant rarement chez les jeunes hommes et les jeunes femmes.

3.2 Volontariat et emploi

La **figure 4** présente « l'impact » du volontariat sur la probabilité d'avoir un emploi pour l'ensemble des pays inclus dans notre échantillon transversal. Comme précédemment, les chiffres sont calculés à partir d'estimations probit. Elle nous indique la probabilité qu'un jeune occupe un emploi en fonction d'une série de caractéristiques individuelles, notamment le fait qu'il soit ou non impliqué dans des activités de volontariat. Les jeunes présentent les mêmes caractéristiques que dans la section précédente traitant de la probabilité de participer à un travail volontaire¹⁵.

La figure illustre « l'impact » du volontariat sur la probabilité d'occuper un emploi. La position de la croix indique l'importance de « l'impact ». La croix rouge indique qu'il est significatif sur le plan statistique ; son épaisseur indique son niveau de certitude. Les résultats sont présentés séparément pour les différents types de volontariat lorsque cette information est connue.

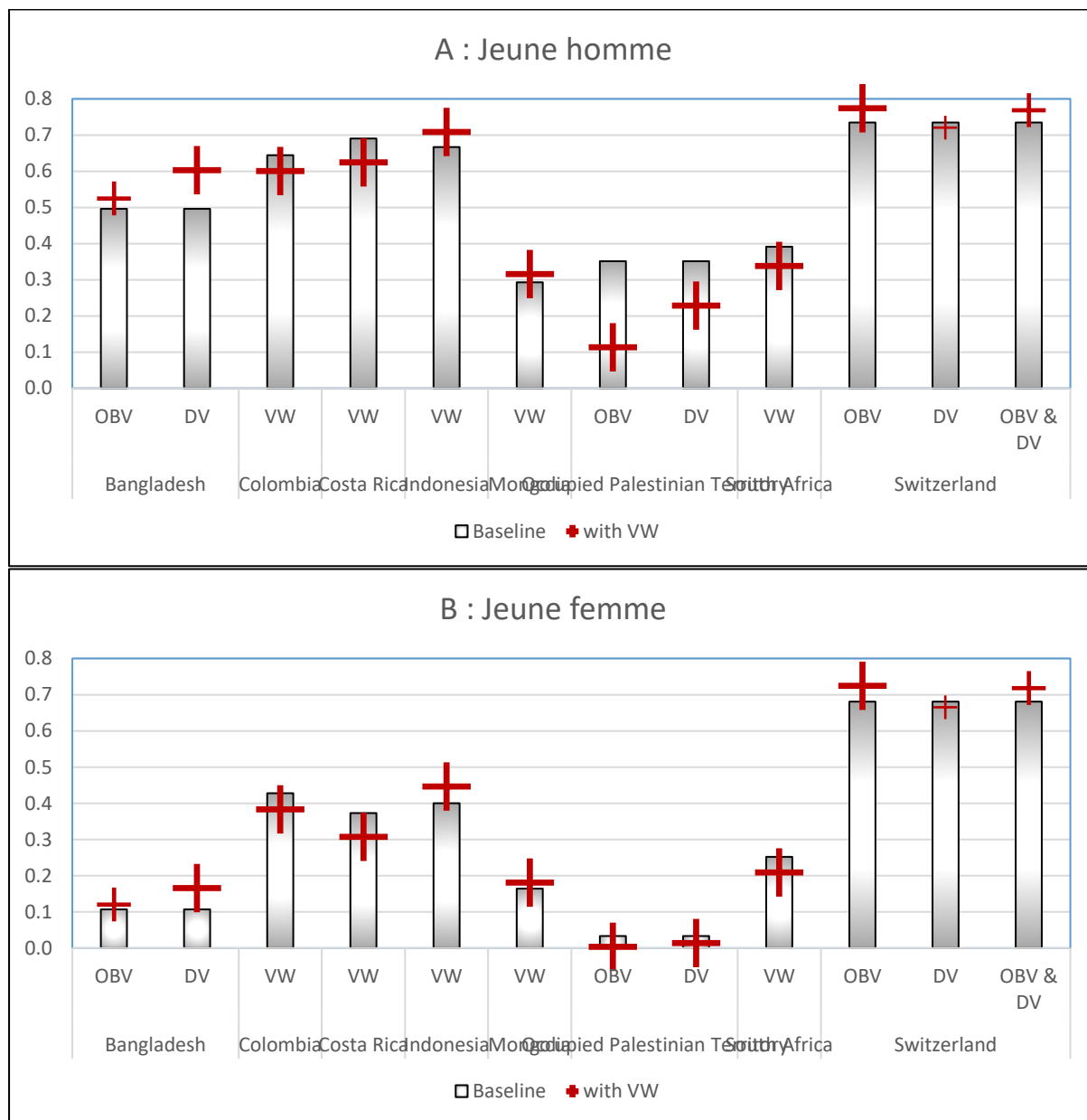
Concernant l'utilisation des expressions « facteur déterminant » et « impact », il est important de noter que ces résultats reflètent des associations entre phénomènes. En particulier, le lien entre volontariat et résultats sur le marché du travail est très certainement déterminé conjointement. Le lien entre la participation au volontariat et la probabilité d'avoir un emploi (par opposition à la catégorie NEET) ne peut donc pas être interprété comme une relation causale à sens unique.

Dans l'ensemble, il existe un lien positif et significatif sur le plan statistique entre la participation à un travail volontaire et la probabilité d'avoir un emploi. Cela signifie que pour la plupart des pays étudiés ici, le travail volontaire complète l'emploi exercé par le volontaire au lieu de s'y substituer. Mais, encore une fois, les territoires palestiniens occupés sont un contre-exemple clair nous montrant que le travail bénévole prend manifestement une signification différente.

Il convient également de noter les écarts importants entre les taux d'emploi des jeunes femmes et des jeunes hommes. Une plus faible proportion de jeunes femmes est employée dans tous les pays, à l'exception de la Suisse où le taux d'emploi est relativement élevé pour les deux genres et les disparités moins prononcées par rapport aux autres pays étudiés dans le cadre de cette étude. L'écart en matière de taux d'emploi peut être largement attribué aux différences dans les taux relevant de la catégorie NEET (beaucoup plus élevés chez les jeunes femmes que chez les jeunes hommes) par opposition aux différences de participation à l'éducation (voir le tableau A2 de l'annexe A).

¹⁵ Jeunes hommes (groupe A) et jeunes femmes (groupe B) non mariés, âgés de 20 à 24 ans, ayant achevé le deuxième cycle de l'enseignement secondaire et vivant en zone urbaine.

Figure 4. Probabilité d’occuper un emploi pour un jeune représentatif et liens avec le volontariat



Source : estimations fondées sur les microdonnées d’ILOSTAT des enquêtes sur la population active ou auprès des ménages de huit pays. Plus d’informations sur les sources de données figurent à l’annexe A.

Remarque : la figure se base sur des modèles probit de la probabilité pour les jeunes d’occuper un emploi, estimée séparément pour les jeunes hommes (groupe A) et les jeunes femmes (partie B) âgés de 15 à 29 ans, par pays et par type de volontariat. La personne de référence est un jeune homme (groupe A) ou une jeune femme (groupe B), célibataire, âgé(e) de 23 ans, ayant achevé le deuxième cycle de l’enseignement secondaire et résidant en zone urbaine. La croix rouge (« ayant fait du volontariat ») représente la probabilité d’occuper un emploi une fois que la participation à des activités de volontariat a été prise en compte. Une croix grise indique que l’effet n’est pas significatif sur le plan statistique ($p < 0,1$) et une croix rouge témoigne d’une importance statistique ($p < 0,1$ au minimum), le degré d’importance augmentant avec l’épaisseur de la croix. Les résultats détaillés sont présentés dans le tableau B2 de l’annexe B. VO = volontariat organisationnel ; V = volontariat ; VD = volontariat direct.

3.3. Volontariat et salaires

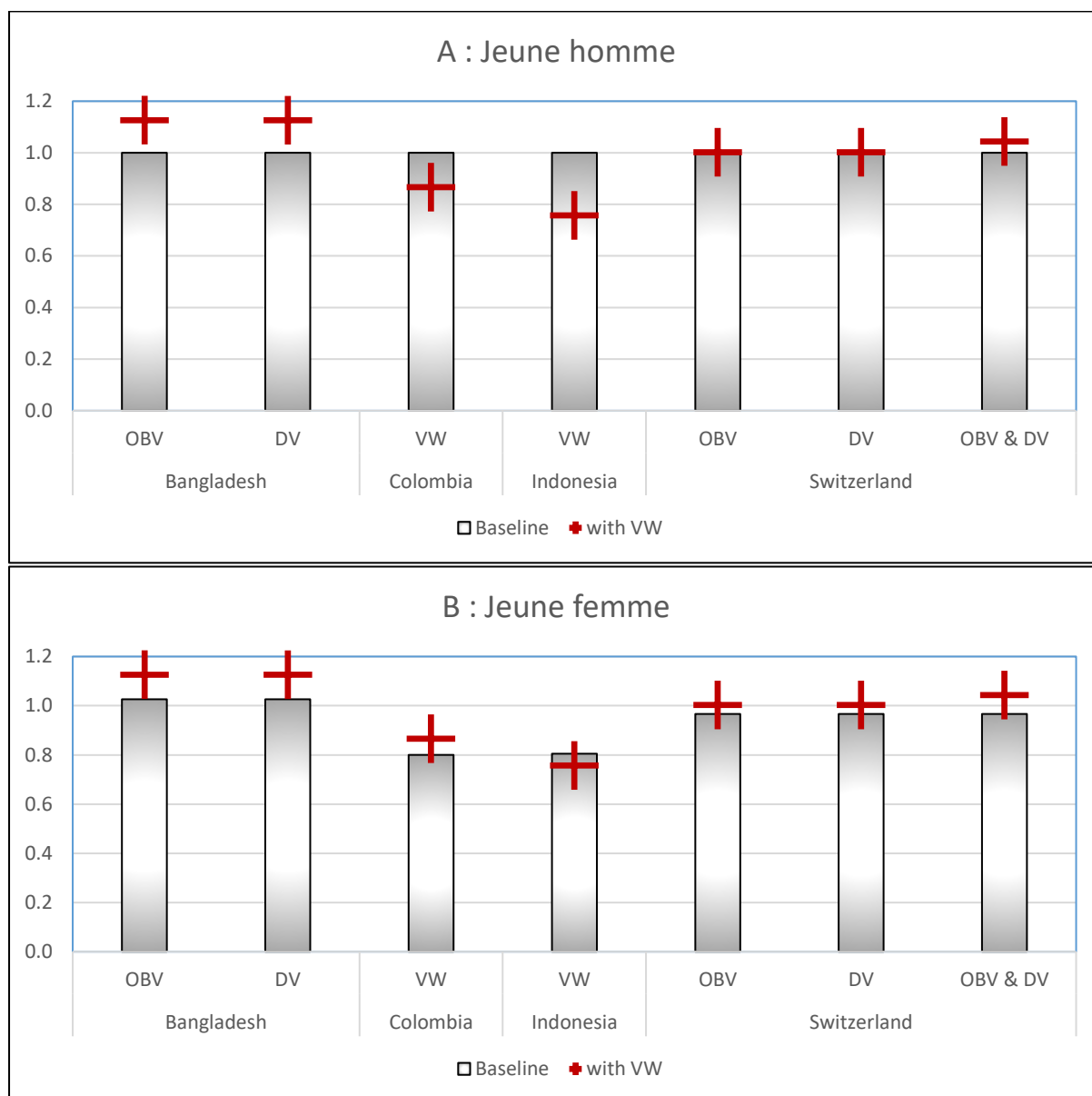
La **figure 5** montre l'impact du volontariat sur le salaire horaire. Elle est basée sur des équations logarithmiques du salaire horaire et les résultats complets sont présentés dans le tableau B2 de l'annexe B. L'engagement dans des activités de volontariat est généralement associé à des salaires plus élevés chez les personnes qui ont un emploi, notamment chez les jeunes femmes. Il n'y a qu'en Indonésie qu'on observe que les jeunes femmes volontaires gagnent un salaire horaire inférieur à celui des non-volontaires. Chez les jeunes hommes, l'association est positive au Bangladesh et en Suisse mais négative en Colombie et en Indonésie¹⁶. Dans tous les cas l'association est significative sur le plan statistique, tant pour les jeunes femmes que pour les jeunes hommes. Cependant, si l'on se base sur les données limitées présentées ici, il n'est pas possible de dire si le volontariat organisationnel ou direct est associé à des salaires plus élevés. Dans les pays où les données d'enquête permettent de faire une distinction, la différence entre les deux coefficients n'est pas significative sur le plan statistique. En Suisse, il semblerait que le meilleur résultat soit obtenu par une combinaison de volontariat direct et organisationnel.

Dans le cas des revenus, la question de la causalité inverse (des salaires plus élevés entraînant une plus grande participation au travail volontaire, plutôt que l'inverse) est peut-être moins problématique. Cependant, il est très probable que des facteurs non observés qui déterminent la participation à des activités de volontariat aient également une incidence sur les niveaux de salaire¹⁷.

¹⁶ La situation est légèrement différente pour les salaires mensuels : les jeunes volontaires travaillant généralement moins d'heures dans leur emploi régulier que les non-volontaires, il n'est peut-être pas surprenant que les salaires mensuels soient associés de façon négative à la fréquence du volontariat.

¹⁷ Par exemple, Hackl, Halla et Pruckner (2007), déjà cités précédemment, constatent des concordances entre les salaires et la décision de faire du volontariat.

Figure 5. Impact du volontariat sur le salaire des jeunes représentatifs, par genre, par pays et par type de volontariat



Source : estimations fondées sur les microdonnées d'ILOSTAT des enquêtes sur la population active ou auprès des ménages de quatre pays. Plus d'informations sur les sources de données figurent à l'annexe A.

Remarque : la figure se base sur des estimations de l'effet du volontariat sur les salaires horaires (normalisation logarithmique), estimé séparément pour les jeunes hommes (groupe A) et les jeunes femmes (groupe B) âgées de 15 à 29 ans, par pays et par type de volontariat. Les estimations neutralisent la sélection de l'échantillon. La base de référence correspond aux jeunes célibataires de 23 ans ayant achevé le deuxième cycle de l'enseignement secondaire et résidant en zone urbaine. À des fins de comparaison, les salaires sont indexés de sorte que le salaire d'un jeune homme représentatif soit égal à 1,0. La croix rouge (« ayant fait du volontariat ») indique les salaires indexés après la prise en compte de la participation au travail volontaire. Les résultats détaillés sont présentés dans le tableau B3 de l'annexe B. VO = volontariat organisationnel ; V = volontariat ; VD = volontariat direct. Voir également les remarques de la figure 4 sur la signification statistique.

3.4 Que nous apprennent les résultats ?

Les résultats présentés dans cette section doivent être considérés comme purement indicatifs et il convient d'interpréter avec prudence toute relation de causalité. Ils représentent une première tentative d'élargir l'analyse des facteurs déterminants du volontariat et de leurs effets sur le marché du travail pour les individus au-delà du groupe restreint des pays à revenu élevé qui ont été analysés à ce jour, afin d'inclure plusieurs pays à revenu intermédiaire des tranches inférieure et supérieure. Ces résultats dégagent un certain nombre de points intéressants :

- L'hétérogénéité du volontariat, que ce soit entre les pays ou en leur sein, est très visible, aussi bien dans les caractéristiques des volontaires qu'à travers le lien entre le volontariat et les résultats sur le marché du travail.
- On observe également une certaine régularité qui peut se révéler surprenante dans l'ensemble des pays étudiés ici : le travail volontaire a tendance à augmenter, au moins jusqu'à 30 ans, avec le niveau d'éducation et l'âge.
- De manière globale, les jeunes inactifs faisant partie de la catégorie NEET sont moins susceptibles de faire du volontariat que les jeunes qui ont un emploi.
- Le volontariat est généralement associé à des résultats positifs sur le marché du travail dans plusieurs pays : les volontaires sont plus susceptibles d'obtenir un emploi et – de manière peut-être plus significative encore – d'avoir des salaires plus élevés.

Néanmoins, comme indiqué précédemment, nous devons faire preuve de prudence lorsque nous supposons qu'il s'agit de relations causales. Nous reviendrons sur cette question dans la section suivante, qui abordera plus en détail les effets à long terme du volontariat chez les jeunes au Royaume-Uni.

4. Approfondissement : le volontariat et les résultats à long terme des jeunes sur le marché du travail

L'analyse longitudinale nous permet de nous rapprocher d'estimations raisonnables concernant l'impact du volontariat sur les résultats à long terme concernant le marché du travail. Contrairement aux données transversales utilisées ci-dessus qui proviennent d'un seul point temporel, l'analyse longitudinale étudie les données de plusieurs séries répétées pour comprendre le déroulement des événements. En suivant cette approche, la causalité inverse est moins problématique. Dans certains cas, cela permet également de tenir compte d'un plus large éventail d'influences possibles, telles que des différences individuelles non observées, et d'appliquer des procédures de modélisation afin de réduire davantage les risques de biais.

L'étude longitudinale sur les ménages au Royaume-Uni (UKHLS) a étayé les recherches présentées dans cette section. Ces recherches sont en cours depuis 2009 et succèdent à la *British Household Panel Survey*, une étude menée auprès des ménages britanniques ayant servi à analyser certains aspects du volontariat dans plusieurs des documents examinés plus haut¹⁸. La nature du panel de l'enquête, s'inscrivant dans la durée, et l'inclusion de questions explicites sur le volontariat organisationnel en font une source d'information utile. Plus d'informations sur l'enquête et ses caractéristiques figurent dans l'annexe A.

4.1 Participation au volontariat

Intéressons-nous d'abord à la participation aux activités de volontariat au Royaume-Uni (**figure 6**). Pour ce faire, nous nous appuyons seulement sur la deuxième série de l'étude longitudinale sur les ménages au Royaume-Uni (2010-2012). Cette méthode nous permet de faire des comparaisons avec les précédents résultats transversaux présentés dans la **figure 3**. Les variables explicatives sont similaires à celles des analyses transversales ci-dessus, mais comportent cependant quelques ajouts. La dichotomie urbain-rural est notamment remplacée par 10 effets fixes régionaux et des informations supplémentaires sur la santé auto-évaluée sont disponibles. Les caractéristiques de référence sont également les mêmes. La figure présente des estimations de la probabilité de participer à un travail volontaire en fonction de différentes caractéristiques. En plus du genre, la probabilité est estimée en fonction du niveau de scolarité (figure 6, groupe A) et de la situation sur le marché du travail (figure 6, groupe B).

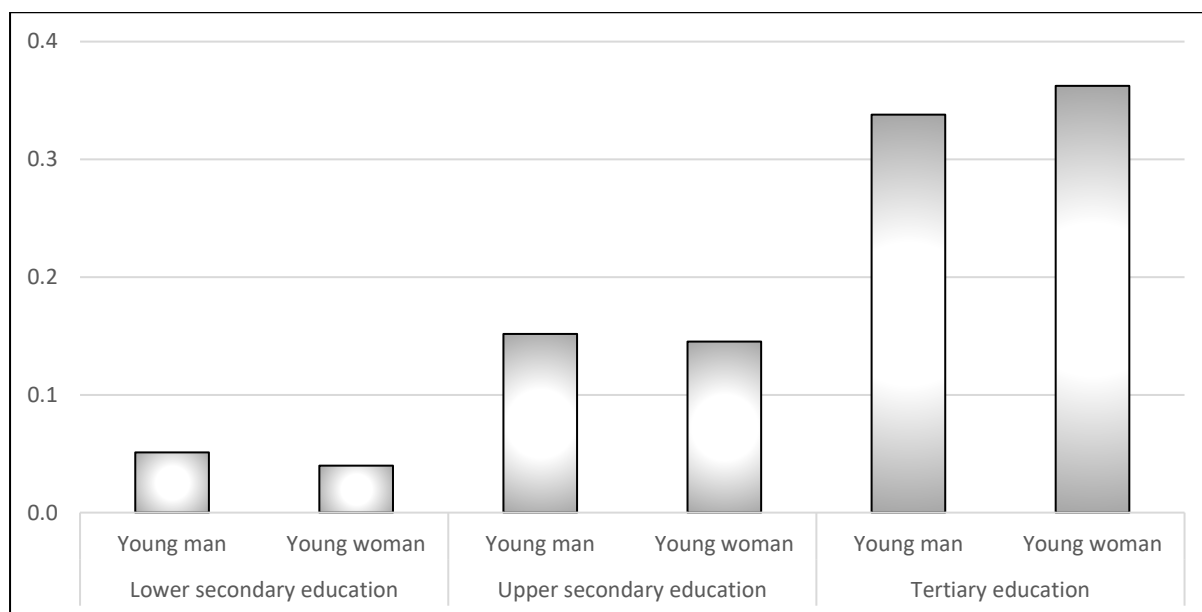
Globalement, au Royaume-Uni, les différences dans la participation au volontariat organisationnel sont peu genrées. On observe toutefois des disparités en ce qui concerne l'interaction avec d'autres caractéristiques individuelles. Par exemple, comme dans les autres

¹⁸ L'étude longitudinale sur les ménages au Royaume-Uni (*UK Household Longitudinal Study* ou UKHLS) est une enquête longitudinale menée auprès des membres d'environ 40 000 ménages britanniques. Elle recueille des informations auprès de chaque ménage tous les deux ans. Dans le cadre de nos travaux, nous nous sommes appuyés sur la deuxième (2010-2012) et la neuvième (2017-2019) séries de l'enquête. La deuxième série a intégré la collecte d'informations sur la participation des membres des ménages dans des activités relevant du volontariat organisationnel. L'étude ne recueille cependant pas d'informations sur le volontariat direct. Des informations utiles figurent dans l'annexe du présent document et une description plus complète est consultable à l'adresse suivante : www.understandingsociety.ac.uk/documentation/mainstage.

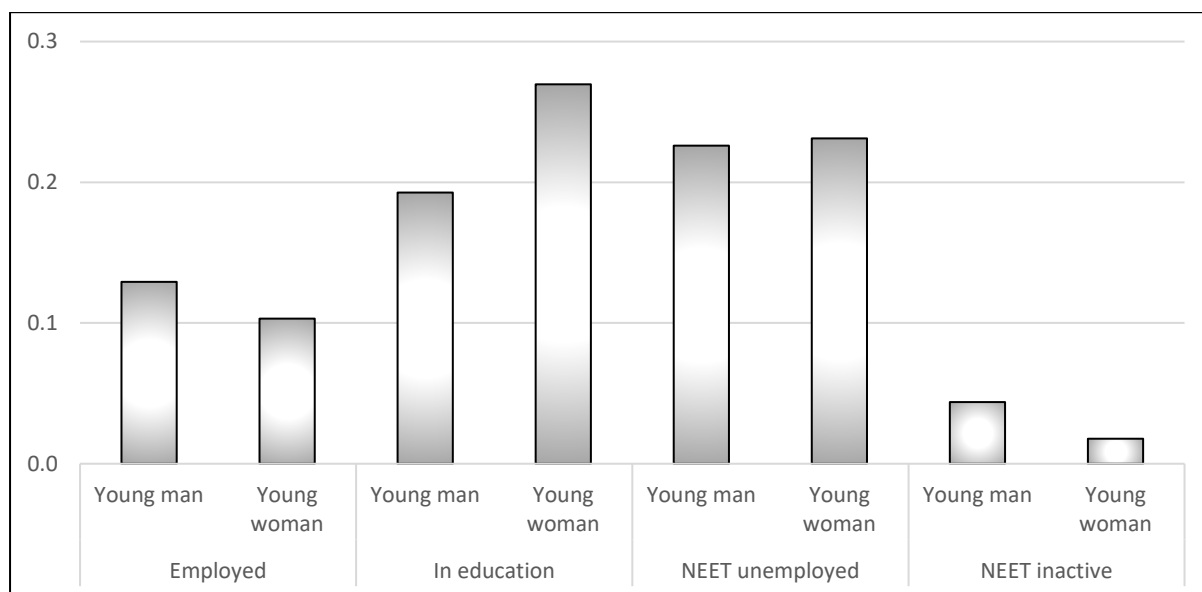
pays étudiés plus haut, la participation à des activités de volontariat augmente rapidement avec le niveau d'éducation. Cet effet est légèrement plus prononcé chez les jeunes femmes, ce qui signifie que les jeunes femmes ayant un niveau d'éducation secondaire ou inférieur sont légèrement moins susceptibles de faire du volontariat que les jeunes hommes ayant un niveau d'éducation secondaire. Le phénomène inverse s'observe chez les diplômés de l'enseignement supérieur.

Figure 6. Probabilité estimée de participer à un travail volontaire, pour un jeune représentatif au Royaume-Uni, en 2010-2012, par genre, niveau d'études et statut

A. Par niveau d'études



B. Par statut



Source : estimations réalisées à partir des microdonnées de l'étude UKHLS, 2^e série.

Remarque : la figure illustre les principaux résultats obtenus à partir d'un modèle probit des facteurs déterminant la probabilité de participer à un travail volontaire chez un jeune représentatif au profil spécifique. L'échantillon utilisé pour constituer le modèle de base comprend les jeunes âgés de 16 à 29 ans au cours de la 2^e série de l'étude (2010–2012). Comme précédemment, les résultats reflètent la situation d'un jeune représentatif (type idéal). Plus précisément, le groupe A présente la probabilité qu'un jeune homme ou qu'une jeune femme de 23 ans participe à un travail volontaire, selon son niveau d'éducation. Le groupe B met en évidence la probabilité que le même jeune homme représentatif ou la même jeune femme représentative participe à un travail volontaire en fonction de son statut (employé(e), scolarisé(e), NEET au chômage et NEET inactif ou inactive). Les résultats détaillés sont présentés dans le tableau B4 de l'annexe B.

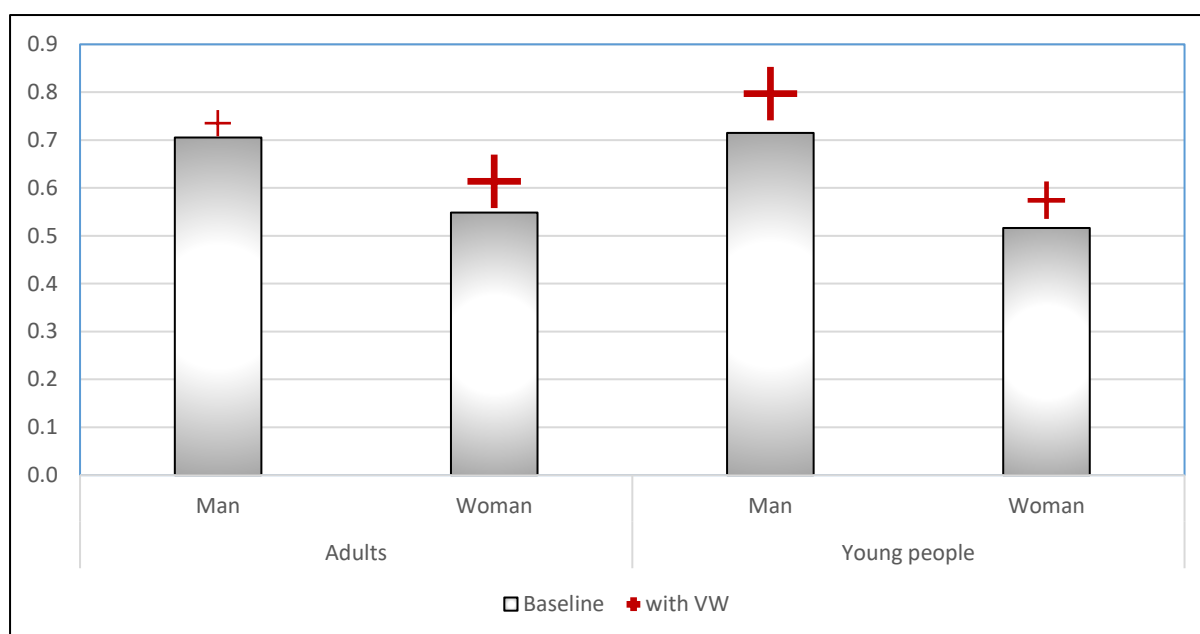
Le statut des jeunes est également un élément important pour mesurer le volontariat. Dans ce cas précis, les effets du statut dépendront dans une plus large mesure du genre (figure 6, groupe B). Le fait que les jeunes étudient, travaillent ou qu’au contraire ils n’aient pas emploi et ne suivent ni études ni formation peut avoir un impact significatif sur le volontariat, avec des variations considérables selon le genre. En particulier, les personnes suivant des études sont nettement plus susceptibles de participer à un travail volontaire que celles ayant un emploi, la différence étant plus accentuée chez les jeunes femmes que chez les jeunes hommes. De plus, la distinction entre « NEET au chômage » et « NEET inactif » est particulièrement importante : les personnes au chômage sont plus susceptibles de faire du volontariat que celles qui ont un emploi, à l’inverse des personnes inactives, qui seront probablement moins impliquées dans ce type d’activités. De même, l’écart est également plus prononcé chez les jeunes femmes que chez les jeunes hommes. Ces résultats font écho aux recherches ayant mis en évidence un lien négatif entre le statut d’inactif et le travail volontaire dans d’autres pays, détaillées plus haut. Ils reflètent également l’idée selon laquelle les femmes inactives faisant partie de la catégorie NEET sont plus susceptibles d’être impliquées dans d’autres formes de travail non rémunéré (travail domestique ou responsabilités familiales non rémunérés, tels que généralement identifiés dans les enquêtes sur la population active), ce qui peut réduire le temps dont elles disposent pour faire du volontariat.

4.2 Volontariat et emploi

La nature longitudinale de l'ensemble de données de l'étude UKHLS a permis de mieux comprendre l'incidence du volontariat sur les résultats liés au marché du travail. Des estimations de la probabilité d'occuper un emploi ont été réalisées lors de la 9^e série de l'étude (2017-2019) en ayant pris en compte la participation à des activités relevant du volontariat organisationnel, étudiée huit ans auparavant (2010-2012).

Les résultats suggèrent que l'impact du volontariat sur l'emploi ultérieur a été important et significatif sur le plan statistique (**figure 7**). Contrairement aux conclusions de nombreuses études antérieures, ces résultats laissent à penser que, chez les adultes, l'augmentation de la probabilité de trouver un emploi grâce au volontariat organisationnel a tendance à être plus élevée chez les femmes (sept points de pourcentage) que chez les hommes (trois points de pourcentage). La différence entre les genres est moins prononcée chez les jeunes : le volontariat organisationnel accroît de huit points de pourcentage la probabilité d'avoir un emploi pour les jeunes hommes et de six points de pourcentage la probabilité d'avoir un emploi pour les jeunes femmes. Dans l'ensemble, l'augmentation de la probabilité d'avoir un emploi du fait de la participation à des activités relevant du volontariat organisationnel est également plus élevée chez les jeunes que chez les autres adultes (un phénomène en grande partie dû à la différence en matière d'impact pour les hommes).

Figure 7. Impact du volontariat accompli en 2010-2012 sur l'emploi ultérieur en 2017-2019 chez les jeunes et les autres adultes représentatifs



Source : estimations réalisées à partir des microdonnées de l'étude UKHLS, 2^e et 9^e séries.

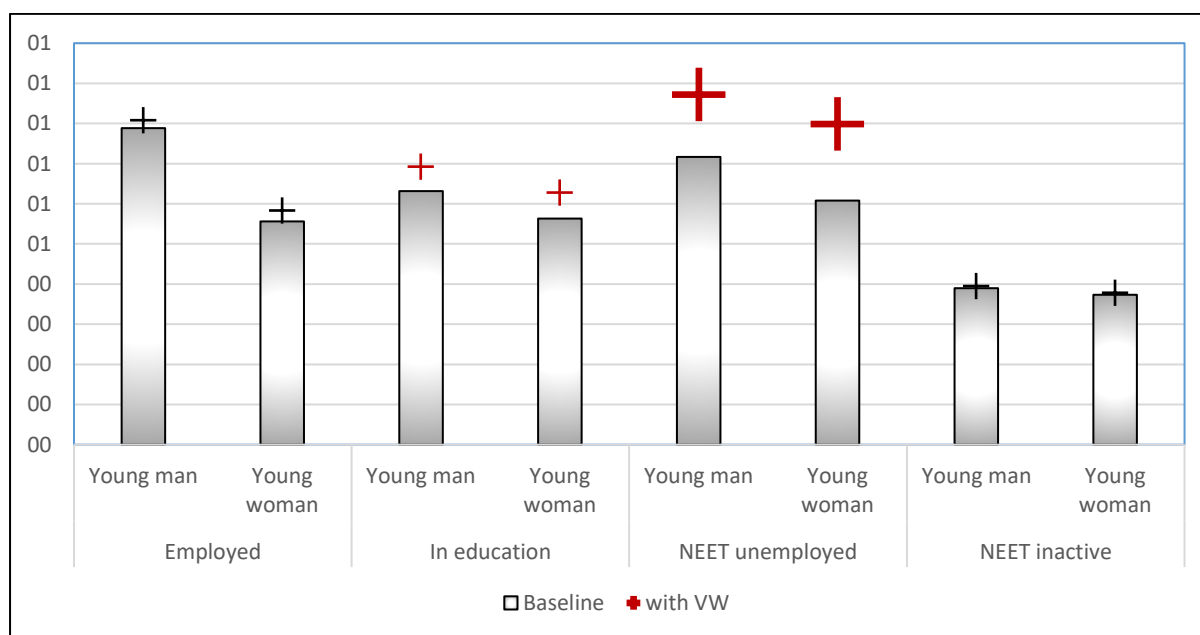
Remarques : la figure est basée sur des estimations probit distinctes de la probabilité d'avoir un emploi pour les jeunes hommes, jeunes femmes, autres hommes adultes et autres femmes adultes, respectivement, lors de la 9^e série de l'étude (2017-2019). Les jeunes étaient âgés de 16 à 29 ans et les autres adultes de 30 à 54 ans lors de la 2^e série (2010-2012). Le jeune représentatif était célibataire et âgé de 23 ans lors de la 2^e série, et il avait achevé le deuxième cycle de l'enseignement secondaire lors de la 9^e série. L'autre adulte représentatif était

marié et âgé de 42 ans lors de la 2^e série, et avait également achevé le deuxième cycle de l'enseignement secondaire lors de la 9^e série. La croix rouge (« ayant fait du volontariat ») représente la probabilité d'avoir un emploi en tenant compte de l'incidence de la participation à des activités de volontariat lors de la 2^e série. Une croix grise indique que l'effet n'est pas significatif sur le plan statistique ($p < 0,1$) et une croix rouge témoigne d'une importance statistique ($p < 0,1$ au minimum), le degré d'importance augmentant avec l'épaisseur de la croix. Les résultats détaillés de ces estimations sont présentés dans le tableau B5 de l'annexe B.

4.2.1 Volontariat et sortie du statut NEET

Il est utile d'examiner de manière plus approfondie la question des interactions. Les véritables enjeux qui nous intéressent ici sont les moyens d'améliorer l'entrée (ou le retour) des jeunes du groupe NEET dans l'emploi ou l'éducation, un phénomène permettant de mesurer l'avancée vers la réalisation des cibles des ODD portant sur les conditions de travail décentes des jeunes. La **figure 8** met en évidence le lien entre le volontariat chez les jeunes et leurs résultats ultérieurs sur le plan de l'emploi, en fonction de leur statut sur le marché du travail au cours de la période précédente.

Figure 8. Impact du volontariat sur la probabilité pour un jeune représentatif d'occuper un emploi, selon le genre et le statut



Source : estimations réalisées à partir des microdonnées de l'étude UKHLS, 2^e et 9^e séries

Remarques : la figure est basée sur des estimations probit de la probabilité pour les jeunes d'avoir un emploi lors de la 9^e série (2017-2019), calculées séparément selon leur statut lors de la 2^e série (2010-2012). Les jeunes étaient âgés de 16 à 29 ans lors de la 2^e série de l'étude. Le jeune représentatif était célibataire et âgé de 23 ans lors de la 2^e série, et il avait achevé le deuxième cycle de l'enseignement secondaire lors de la 9^e série. La croix rouge (« ayant fait du volontariat ») indique la probabilité d'avoir un emploi en tenant compte de l'incidence de la participation à des activités de volontariat lors de la 2^e série. Les résultats détaillés sont présentés dans le tableau B6 de l'annexe B. Voir également les remarques de la figure 7 sur la signification statistique.

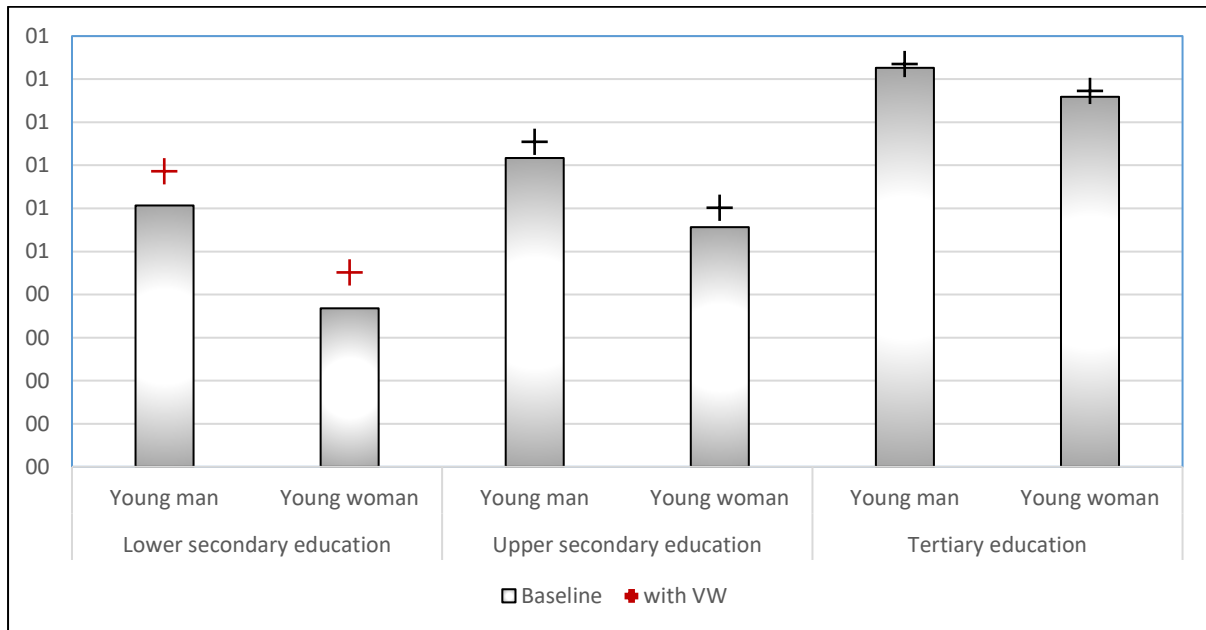
L'impact, huit ans plus tard, du volontariat sur l'emploi, est plus accentué pour les chômeurs du groupe NEET que pour tous les autres groupes. La participation au volontariat des jeunes chômeurs du groupe NEET à un stade précoce est associée à une augmentation de 16 points

de pourcentage chez les jeunes hommes et de 19 points chez les jeunes femmes, ce qui représente une importante amélioration. Cependant, il ne semble pas y avoir d'avantage significatif sur plan statistique en matière d'emploi futur pour les jeunes du groupe NEET se trouvant hors du marché du travail pendant la période initiale (NEET inactifs), ce qui est moins encourageant. Comme indiqué précédemment, les jeunes du groupe NEET constituent un groupe extrêmement hétérogène de même que les jeunes volontaires, et il est possible que cette hétérogénéité motive ces résultats, qui ne seraient ainsi plus vus comme une conséquence de la participation à des activités de volontariat. Cependant, il convient de noter que l'effet des autres variables explicatives est similaire pour tous les échantillons. Entreprendre un travail volontaire au sein d'une organisation pendant les études semble également être utile pour accroître la probabilité d'accéder ultérieurement à l'emploi, bien que les personnes occupant déjà un emploi n'en tirent aucun avantage significatif sur le plan statistique.

4.3.1 Volontariat, emploi et niveau d'études

Contrairement à certaines conclusions dégagées des travaux précédents, la participation au volontariat semble être la passerelle la plus efficace vers l'emploi pour les personnes les moins diplômées (**figure 9**). Parmi les personnes ayant achevé le premier cycle de l'enseignement secondaire, ou ayant suivi un enseignement à un niveau inférieur, le volontariat organisationnel est associé à une hausse de la probabilité de trouver un emploi à hauteur de sept points de pourcentage chez les jeunes hommes et de huit points de pourcentage chez les jeunes femmes. À ce titre, il convient également de noter que l'amélioration des perspectives d'emploi des jeunes femmes moins diplômées contribue au minimum à combler l'écart entre les genres dans les taux d'emploi de ce groupe – un écart qui est beaucoup plus important chez les personnes ayant un plus bas niveau d'éducation.

Figure 9. Impact du volontariat sur la probabilité pour un jeune représentatif d'occuper un emploi, selon le niveau d'études.



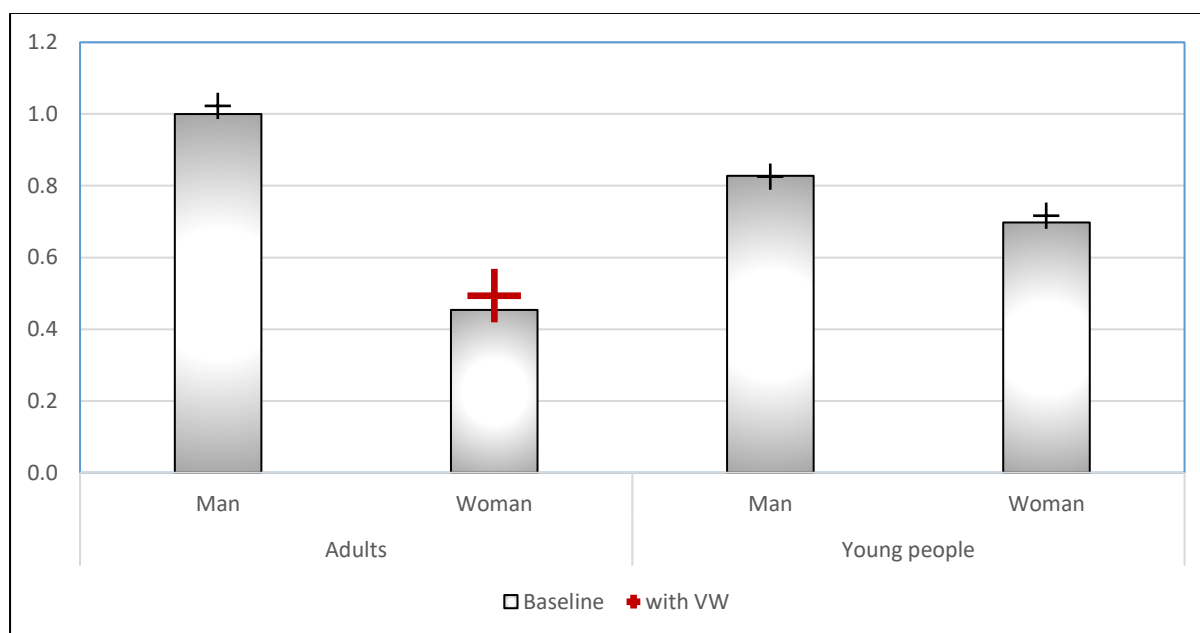
Source : estimations réalisées à partir des microdonnées de l'étude UKHLS, 2^e et 9^e séries

Remarques : la figure est basée sur des estimations probit de la probabilité pour les jeunes d'avoir un emploi lors de la 9^e série (2017-2019), calculées séparément selon le niveau d'études. Les jeunes étaient âgés de 16 à 29 ans lors de la 2^e série de l'étude. Les caractéristiques de référence sont des jeunes, mariés et âgés de 27 ans lors de la 2^e série. La croix rouge (« ayant fait du volontariat ») indique la probabilité d'avoir un emploi en tenant compte de l'incidence de la participation à des activités de volontariat lors de la 2^e série. Dans ce cas de figure, un certain nombre d'observations ont été exclues de l'estimation lorsqu'il était impossible d'attribuer un niveau d'études. Des résultats plus détaillés sont présentés dans le tableau B6 de l'annexe B. Voir également les remarques de la figure 7 sur la signification statistique.

4.2 Volontariat et salaires

Chez les jeunes, le volontariat ne semble pas avoir le même impact sur les salaires que sur l'emploi (**figure 10**). Cependant, le volontariat a un impact statistiquement significatif sur les salaires ultérieurs des femmes plus âgées (de 30 à 54 ans en 2010-2012)¹⁹. L'effet estimé est de l'ordre des 9 % de hausse. On constate aussi parfois un effet positif pour les jeunes femmes et les hommes plus âgés (environ 2 % dans les deux cas). Cependant, cet effet n'est pas significatif sur le plan statistique dans les deux situations.

Figure 10. Impact du volontariat accompli en 2010-2012 sur les salaires horaires ultérieurs en 2017-2019 chez les jeunes et les autres adultes



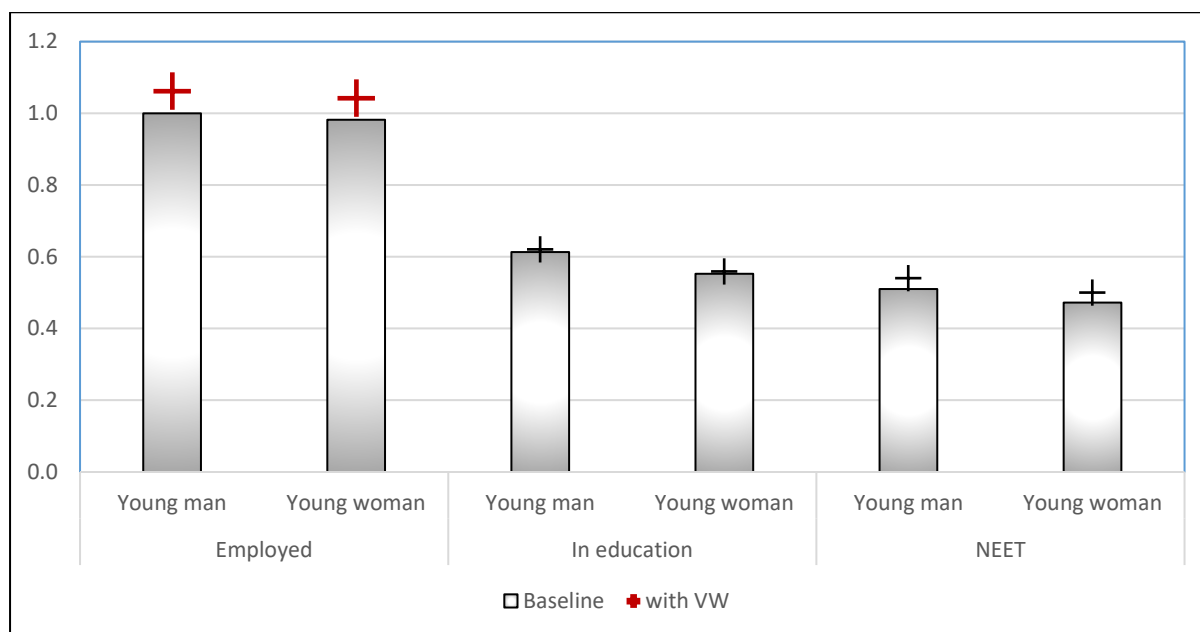
Source : estimations réalisées à partir des microdonnées de l'étude UKHLS, 2^e et 9^e séries

Remarques : la figure se base sur l'effet du volontariat accompli lors de la 2^e série (2010-2012) sur les salaires horaires (normalisation logarithmique) lors de la 9^e série (2017-2019) en neutralisant la sélection de l'échantillon, chez les personnes ayant un emploi, avec une estimation distincte pour les jeunes hommes, les jeunes femmes, les hommes adultes et les femmes adultes. Les jeunes étaient âgés de 16 à 29 ans et les autres adultes de 30 à 54 ans lors de la 2^e série de l'étude. Le jeune représentatif était célibataire et âgé de 23 ans lors de la 2^e série, et il avait achevé le deuxième cycle de l'enseignement secondaire lors de la 9^e série. L'adulte représentatif est marié et âgé de 42 ans lors de la 2^e série, et il avait également achevé le deuxième cycle de l'enseignement secondaire lors de la 9^e série. La croix rouge (« ayant fait du volontariat ») indique le salaire en tenant compte de l'incidence de la participation à des activités de volontariat lors de la 2^e série. Comme précédemment, les salaires sont indexés (salaire d'un homme adulte représentatif = 1,0). Les résultats détaillés sont présentés dans le tableau B7 de l'annexe B. Voir également les remarques de la figure 7 sur la signification statistique.

¹⁹ Ces estimations neutralisent la sélection non aléatoire dans l'emploi. Des résultats similaires ont été obtenus pour un modèle de variation des salaires, équivalent à un modèle à effets fixes neutralisant des facteurs inobservables et invariants dans le temps.

Par souci d'exhaustivité, nous rapportons également les effets estimés du volontariat sur les salaires des jeunes, en distinguant les effets selon le statut, puis selon l'éducation²⁰. Contrairement aux conclusions dégagées concernant l'emploi, il semblerait que le volontariat organisationnel influe de manière positive sur l'augmentation des salaires des personnes qui avaient déjà un emploi auparavant. Les salaires des personnes sans emploi (faisant partie du groupe NEET ou suivant des études) lors de la première série restent quant à eux inchangés (figure 11).

Figure 11. Impact du volontariat accompli en 2010-2012 sur les salaires horaires ultérieurs en 2017-2019 chez les jeunes, selon le statut



Source : estimations réalisées à partir des microdonnées de l'étude UKHLS, 2^e et 9^e séries

Remarques : la figure se base sur l'effet du volontariat accompli lors de la 2^e série (2010-2012) sur les salaires horaires (normalisation logarithmique) lors de la 9^e série (2017-2019) chez les jeunes ayant un emploi, avec une estimation distincte pour les hommes et pour les femmes, selon le statut lors de la 2^e série. Les jeunes étaient âgés de 16 à 29 ans lors de la 2^e série. Les individus représentatifs étaient célibataires et âgés de 23 ans lors de la 2^e série, et ils avaient achevé le deuxième cycle de l'enseignement secondaire lors de la 9^e série. L'effet marginal a trait à la participation à des activités de volontariat lors de la 2^e série. Les résultats détaillés sont présentés dans le tableau B8 de l'annexe B. Voir également les remarques de la figure 7 sur la signification statistique.

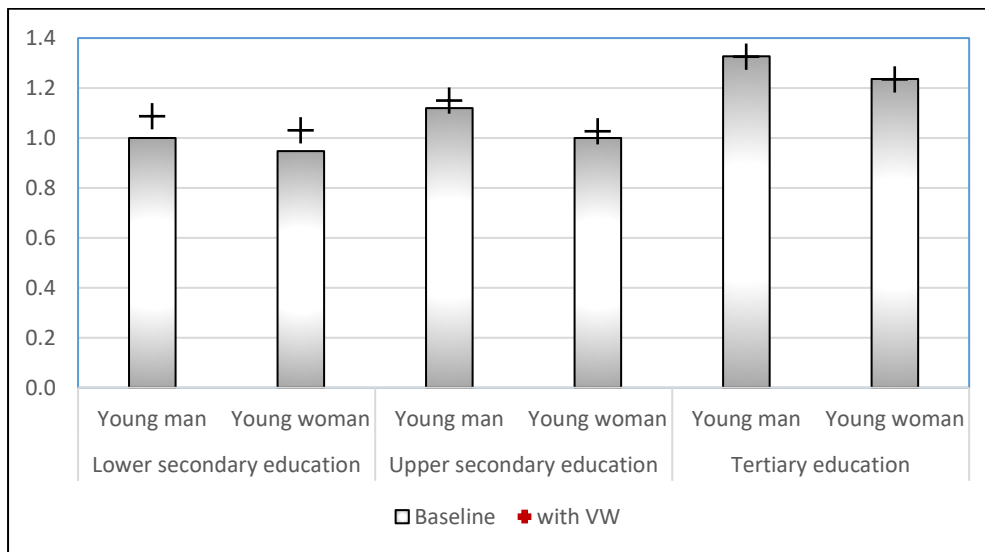
Le volontariat organisationnel semble profiter particulièrement aux jeunes qui étaient déjà sur le marché du travail au moment de la première série. Les jeunes qui occupaient un emploi n'ont vu aucune hausse significative des chances d'être encore employés plus tard, mais ils ont observé une augmentation significative de leurs salaires horaires. À l'inverse, les personnes du groupe NEET au chômage ayant participé à un travail volontaire au sein d'une organisation ont vu une hausse importante de leurs chances de trouver un emploi. Ils n'ont

²⁰ Lors de l'estimation des salaires pour ces sous-groupes, la petite taille des échantillons signifie que les résultats doivent être interprétés avec prudence. Ceci explique aussi pourquoi le groupe NEET n'est pas ventilé.

toutefois enregistré aucune différence dans leurs niveaux de salaire par rapport aux personnes du groupe NEET qui n'ont pas fait de volontariat.

En ce qui concerne le lien entre niveau d'études, volontariat et salaires (**figure 12**), on obtient des résultats assez similaires à ceux mettant en évidence le lien entre niveau d'études, volontariat et probabilité d'occuper un emploi (**figure 9**). Comme pour les perspectives d'emploi, la participation au volontariat organisationnel semble profiter davantage aux personnes ayant achevé le premier cycle de l'enseignement secondaire, ou ayant suivi un enseignement à un niveau inférieur, qu'à leurs homologues plus diplômés, bien que la hausse estimée de 8 % des salaires associée au volontariat chez ce groupe ne soit pas significative sur le plan statistique.

Figure 12. Impact du volontariat sur les salaires horaires ultérieurs en 2017-2019 chez les jeunes, selon le niveau d'études



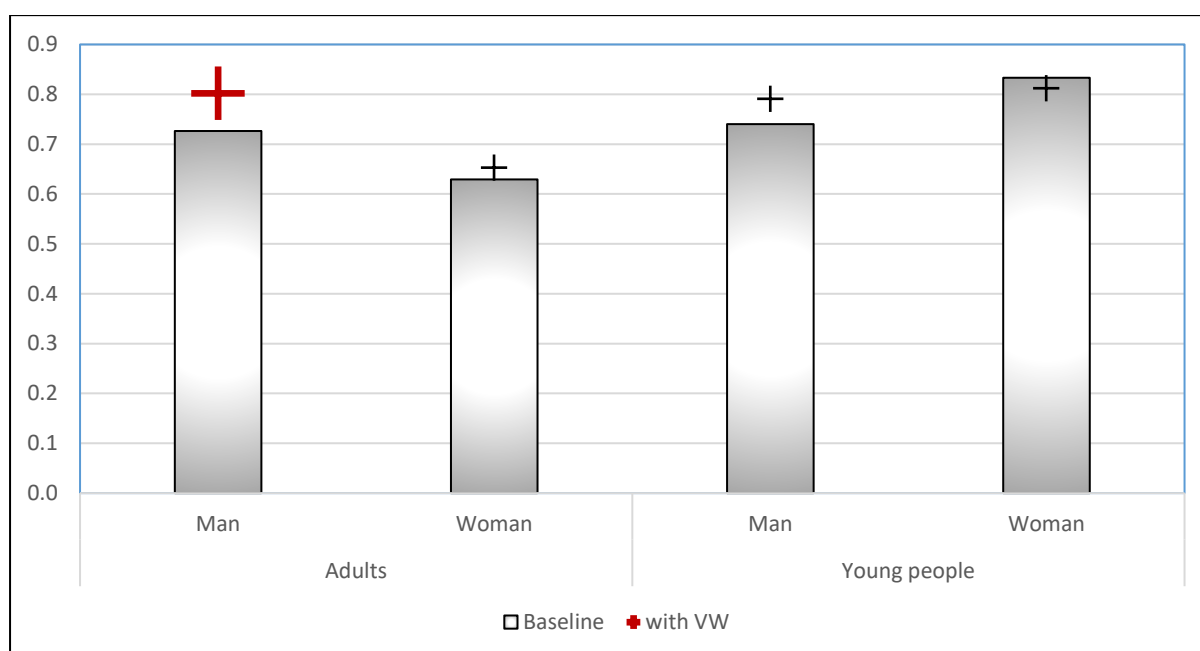
Source : estimations réalisées à partir des microdonnées de l'étude UKHLS, 2^e et 9^e séries

Remarques : la figure se base sur l'estimation de l'effet du volontariat accompli lors de la 2^e série (2010-2012) sur les salaires horaires (normalisation logarithmique) lors de la 9^e série (2017-2019), chez les jeunes ayant un emploi, avec une estimation distincte pour les hommes et pour les femmes, selon le niveau d'études lors de la 2^e série. Les jeunes étaient âgés de 16 à 29 ans lors de la 2^e série de l'étude. Les individus représentatifs étaient mariés et âgés de 27 ans lors de la 2^e série. L'effet marginal a trait à la participation à des activités de volontariat lors de la 2^e série. Dans ce cas de figure, un certain nombre d'observations ont été exclues de l'estimation lorsqu'il était impossible d'attribuer un niveau d'études. Des résultats plus détaillés sont présentés dans le tableau B8 de l'annexe B. Voir également les remarques de la figure 7 sur la signification statistique.

4.3 Volontariat et santé

Chez les jeunes, le volontariat ne semble pas avoir un impact majeur sur la santé. Comme l'ont démontré les travaux mentionnés plus haut, la participation à des activités de volontariat semble avoir des retombées bénéfiques sur la santé, mais uniquement chez les travailleurs plus âgés (figure 13). On estime que les effets du volontariat sont positifs chez les jeunes, mais pas significatifs sur le plan statistique.

Figure 13. Impact du volontariat sur la santé en 2017-2019 chez les jeunes et les autres adultes représentatifs



Source : estimations réalisées à partir des microdonnées de l'étude UKHLS, 2^e et 9^e séries

Remarques : la figure est basée sur des estimations probit de la probabilité de se déclarer en bonne santé, calculées séparément pour les jeunes hommes, les jeunes femmes, les autres hommes adultes et les autres femmes adultes lors de la 9^e série de l'étude (2017-2019). Les jeunes étaient âgés de 16 à 29 ans et les autres adultes de 30 à 54 ans lors de la 2^e série de l'étude (2010–2012). Les individus représentatifs étaient de jeunes célibataires ainsi que des adultes mariés, âgés respectivement de 23 et de 42 ans lors de la 2^e série. L'effet marginal a trait à la participation à des activités de volontariat lors de la 2^e série. Les résultats détaillés sont présentés dans le tableau B9 de l'annexe B. Voir également les remarques de la figure 7 sur la signification statistique.

5. Conclusions et analyses

Il est souvent avancé que le volontariat est une activité utile, aux retombées positives sur les volontaires, la société et les personnes ou institutions qui en sont bénéficiaires. On considère en particulier que l'un des avantages du volontariat est l'amélioration des perspectives d'emploi à long terme des volontaires. Cependant, on constate un manque de données quantitatives sur l'existence et l'étendue de ces avantages.

Le développement de la mesure du travail volontaire à partir d'enquêtes existantes sur la population active et les ménages, et rendu possible grâce au partenariat entre le programme VNU et l'OIT pour la mesure du volontariat, a permis d'accroître le nombre de pays disposant de microdonnées adaptées aux analyses. Le présent rapport s'attache à contribuer à combler les lacunes existantes en matière de données factuelles grâce à l'analyse des travaux réalisés sur l'impact du volontariat sur la situation des volontaires sur le marché du travail. Il vient également présenter une nouvelle analyse axée sur les jeunes, en s'appuyant sur l'éventail de pays le plus large possible à ce jour.

Il est important d'entreprendre ces recherches, et surtout, de s'appuyer dessus. Le volontariat peut prendre de nombreuses formes. Il est vraisemblable que certaines soient plus bénéfiques que d'autres en matière d'acquisition par les jeunes de compétences générales et spécialisées, ainsi que de contacts, favorisant ainsi leur intégration dans le monde du travail, dans des conditions décentes. En outre, s'il est également raisonnable de supposer que l'efficacité du volontariat en tant que passerelle vers un (meilleur) emploi peut dépendre des caractéristiques individuelles des volontaires (par exemple, le volontariat est-il plus utile aux personnes plus diplômées ou à celles qui ont déjà un emploi ?) et des différents contextes nationaux, nous en savons bien trop peu sur ce qui fonctionne dans ces cas, et pourquoi.

Ces études et analyses ont révélé un certain nombre de conclusions intéressantes – parfois contradictoires –, lesquelles auront des implications sur l'enrichissement des connaissances dans ce domaine.

5.1 Conclusions méthodologiques

À ce jour, **très peu de recherches ont été réalisées pour identifier et quantifier l'impact du volontariat en termes de résultats sur le marché du travail**. Les recherches sur les jeunes volontaires sont limitées, voire inexistantes en dehors d'un petit groupe de pays à revenu élevé. Le présent rapport constitue une première étape visant à remédier à ce manque de connaissances, mais il reste encore beaucoup à faire.

L'identification de la causalité demeure un problème. Bien que les recherches aient recours à un certain nombre d'approches, il n'existe aucun consensus sur la meilleure marche à suivre. En général, l'utilisation de données longitudinales assortie d'observations multiples sur les mêmes individus peut s'avérer utile. Il peut être encore plus utile d'examiner les changements de statut au fil du temps (en suivant la méthode des doubles différences ou les modèles à effets fixes), car l'examen des changements dans les variables d'intérêt peut offrir une solution relativement simple. Lors de la préparation de ce document, nous avons expérimenté

ce type d'estimation (pour les salaires et la santé), avec des résultats similaires aux estimations longitudinales plus simples mentionnées dans la dernière partie du document. Néanmoins, la recherche d'instruments fiables pour représenter la participation à des activités de volontariat se poursuit. Cette démarche requière la détermination et la mesure de phénomènes qui sont corrélés à cette participation, mais qui n'ont une incidence que sur que le résultat qui nous intéresse (comme la probabilité de trouver du travail) de par leur lien avec le volontariat. Les instruments proposés à ce jour n'ont pas été entièrement convaincants, bien qu'une réflexion approfondie sur cette question dépasserait le cadre des recherches présentées dans ce rapport. Dans l'immédiat, la mise en œuvre d'approches impliquant l'utilisation de données longitudinales apparaît comme la plus prometteuse.

Implications

En bref, **trop peu d'analyses ont été menées**, en particulier dans les pays à faible revenu. Il est nécessaire de renforcer la base de connaissances, en ayant de préférence recours à des approches statistiques plus convaincantes. L'enrichissement de la base d'informations fondamentales dans le cadre du partenariat entre le programme VNU et l'OIT représente une importante contribution, mais des efforts supplémentaires sont sans doute nécessaires. Une piste de recherche fructueuse consisterait à **tirer parti d'expériences naturelles** fondées sur des événements (fortuits ou non) qui accroissent la probabilité de faire du volontariat. L'article de Meier et Stutzer (2008) en est un bon exemple : leurs recherches se sont axées sur l'impact du volontariat sur le bien-être individuel et ont pris pour sujet d'analyse l'effondrement de l'Allemagne de l'Est – et la réduction conséquente des possibilités de volontariat. Exploiter ce sujet leur a ainsi permis d'étudier de manière convaincante l'impact causal du volontariat sur les résultats individuels.

5.2 Conclusions sur le lien entre volontariat et résultats sur le marché du travail

Que ce soit dans le cadre de travaux existants ou de l'analyse plus poussée présentée ici, **la plupart des données suggèrent que la participation à des activités de volontariat est associée à l'obtention de résultats positifs sur le marché du travail, en particulier dans les pays à revenu élevé.** Cependant, la détermination de la causalité demeure un problème. Par exemple, dans quelle mesure, le cas échéant, les *effets* positifs du volontariat sur l'emploi sont-ils une conséquence de la participation à ce type d'activités ? Ou alors, ces effets reflètent-ils simplement le fait que, dans certains pays, les jeunes ayant un emploi sont plus susceptibles de faire du volontariat ? Le recours à des données longitudinales atténue cette problématique, mais ne la résout pas entièrement.

Les nouvelles données présentées ici suggèrent que les **avantages du volontariat liés à l'emploi peuvent être plus importants pour les jeunes femmes que pour les jeunes hommes.** Ces résultats ont été constants dans l'ensemble de notre analyse. Dans les différents pays où a été réalisée l'analyse transversale (section 3), le volontariat a toujours été associé à une amélioration plus importante (ou à une légère baisse) des probabilités d'emploi et des salaires des jeunes femmes par rapport aux jeunes hommes. Au Royaume-Uni, cela s'est aussi largement avéré pour l'emploi et les salaires dans leur ensemble.

L'analyse plus approfondie a révélé un tableau plus nuancé. Pour ce qui concerne les perspectives d'emploi, l'impact du volontariat a été le plus important chez les femmes adultes (25 ans et plus) et chez les jeunes hommes. En réalité, globalement, le volontariat organisationnel a fait légèrement plus augmenter la probabilité d'emploi chez les jeunes hommes que chez les jeunes femmes. Cependant, parmi les personnes les moins diplômées et les personnes au chômage (les jeunes dont les perspectives d'emploi ont été davantage améliorées par le volontariat), les jeunes femmes en ont bénéficié un peu plus que les jeunes hommes. Ces résultats contrastent dans une certaine mesure avec la constatation prédominante dans la littérature existante selon laquelle l'emploi et les avantages salariaux sont plus importants pour les hommes que pour les femmes, notamment lorsqu'il s'agit d'adultes.

Une analyse longitudinale du volontariat au Royaume-Uni a révélé que **les jeunes volontaires les moins diplômés** en tiraient **les plus grands bénéfices** en matière d'accès à l'emploi. Cette théorie se vérifiait également pour les salaires, même si l'effet n'était pas significatif sur le plan statistique. Les résultats contrastent, au moins en partie, avec les travaux existants (portant également sur le Royaume-Uni), qui tendent à suggérer que les avantages reviennent principalement aux personnes les plus diplômées.

Dans plusieurs pays, alors que la participation à des activités de volontariat est moins répandue chez les jeunes du groupe NEET que chez les jeunes occupant un emploi ou suivant des études, les données longitudinales du Royaume-Uni suggèrent que **le volontariat augmente considérablement les chances de trouver un emploi des jeunes du groupe NEET (en particulier ceux qui sont au chômage)**. En revanche, le volontariat n'a pas d'incidence sur la probabilité de garder son travail pour les jeunes volontaires qui avaient déjà un emploi, bien que ce groupe ait enregistré des avantages salariaux significatifs sur le plan statistique.

L'analyse **n'a pas non plus démontré que la participation à des activités de volontariat entraînait des bienfaits statistiquement significatifs sur la santé des jeunes dans leur ensemble**, bien qu'elle en ait rapporté pour les hommes plus âgés. Ces observations concordent avec les quelques études qui se sont penchées sur cette question (**tableau 3**) et qui ont permis de mettre en évidence le fait que les **volontaires plus âgés semblaient constater une amélioration de leur santé de par leur participation à des activités de volontariat**.

Implications

L'influence du genre sur l'impact du volontariat est susceptible de varier pour les raisons évoquées plus haut (par exemple, l'incidence des normes sociales sur les différents types d'activités de volontariat accomplies par les femmes ou les hommes, en particulier les jeunes). Il est nécessaire de mieux comprendre la dynamique des différents types de volontariat. Les différences – quoique mineures – entre les résultats présentés ici et ceux des travaux existants soulignent la nécessité de savoir plus précisément quand, où, pourquoi et pour qui le volontariat est associé à de meilleurs résultats sur le marché du travail. Bien que l'accent soit mis ici sur le développement de connaissances quantitatives, les données

qualitatives peuvent également être très utiles lorsqu'il s'agit d'approfondir notre compréhension de la nature du volontariat dans différents contextes – par exemple, comment est-il vécu par les jeunes, qu'en attendent-ils et quelles sont les différences entre les genres dans ce domaine ?

Globalement, ces résultats sur les effets du volontariat selon le genre, le niveau d'études et le statut des jeunes sont encourageants. Il existe de solides arguments en faveur de la mise en œuvre de mesures qui visent à faciliter la transition de l'école au monde du travail en s'intéressant premièrement aux jeunes défavorisés (O'Higgins 2017). Les résultats présentés ici suggèrent que le volontariat peut être utile en complément d'autres mesures visant à faciliter cette transition chez les jeunes les plus défavorisés.

5.3 Discussion et voie à suivre

Le présent rapport a passé en revue l'état des connaissances actuelles et a fourni une analyse plus approfondie de l'impact du volontariat sur les résultats des jeunes sur le marché du travail. On constate, dans certains contextes et pour certains jeunes, que **le volontariat peut en effet leur apporter une aide utile sur le chemin ardu vers l'obtention d'un travail décent**. Cependant, nous n'avons pas encore de connaissances suffisantes dans ce domaine. La participation à des activités de volontariat pourrait-elle être un complément utile pour favoriser la mobilisation des jeunes du groupe NEET ? Si les faits présentés ici tendent à accréditer cette thèse, ils suggèrent également que l'implication dans le travail volontaire a été plus bénéfique aux personnes au chômage du groupe NEET (les jeunes qui recherchent déjà activement un emploi) que pour les personnes du groupe NEET inactives (celles qui sont davantage en marge du marché du travail).

Ce constat concorde avec les résultats obtenus à ce jour avec le programme de garantie pour la jeunesse de l'Union européenne. Le programme, qui est mis en œuvre dans l'ensemble de l'Union européenne depuis 2014 et qui a également servi d'exemple dans d'autres pays hors de la zone, notamment en Macédoine du Nord, implique un engagement des pays à fournir une offre de bonne qualité en matière d'emploi, d'éducation et de formation ou d'apprentissage en environnement professionnel, dans un délai de quatre mois après que les jeunes ont quitté leurs études ou leur emploi (c'est-à-dire une fois qu'ils sont considérés comme faisant partie du groupe NEET). Si la capacité des pays à honorer pleinement cet engagement est variable, les taux NEET dans l'Union européenne ont considérablement baissé depuis la mise en œuvre du programme. Entre 2014 et 2019, avant la pandémie de COVID-19, les taux NEET de l'Union européenne avaient chuté de plus de 2 points de pourcentage, passant de 12,4 % à 10,2 %. Cette baisse contraste avec les résultats enregistrés à échelle mondiale, qui ont vu ces taux augmenter, passant de 21,7 % à 22,2 % au cours de la même période²¹.

Cependant, la réduction significative des taux NEET dans l'Union européenne a été obtenue grâce à la baisse du chômage des jeunes et non à la baisse du nombre de personnes du groupe NEET inactives (Caliendo *et al.*, 2018). Ces changements ne sont pas passés inaperçus et de nombreux pays ont redoublé d'efforts pour venir en aide aux individus inactifs du groupe NEET. Cependant, il est beaucoup plus difficile – mais sans doute plus important – de

²¹ Selon les estimations et projections de l'OIT, accessibles à l'adresse suivante : <https://ilostat.ilo.org/data/>.

mobiliser les jeunes qui se sont éloignés du marché du travail. Les résultats présentés ici sur le lien entre groupe NEET et volontariat concordent avec ceux du programme de garantie pour la jeunesse, qui souligne l'importance d'examiner la façon dont le volontariat et d'autres formes de mobilisation peuvent favoriser la réintégration des jeunes sur le marché du travail. À l'évidence, il s'agit d'un domaine où il serait utile d'accroître la recherche stratégique.

En lien avec cela, le lien entre le travail domestique non rémunéré et le volontariat a aussi une portée plus générale. Les jeunes inactifs du groupe NEET (en particulier les jeunes femmes) accomplissent souvent des tâches domestiques non rémunérées, qui requièrent du temps et de l'énergie. Ces occupations réduisent leur possibilité de s'engager dans des activités de volontariat et entravent leur accès au marché du travail. Néanmoins, nous ne savons que très peu de choses sur le lien entre ces deux phénomènes et c'est encore un domaine dans lequel des recherches stratégiques supplémentaires s'imposent.

Les documents examinés et les nouvelles analyses présentées suggèrent qu'au-delà de la contribution plus générale offerte à ses bénéficiaires directs et à la société dans son ensemble, la participation au volontariat peut contribuer à la garantie d'un travail décent pour les jeunes. Cependant, nous devons en savoir plus : quels sont les mécanismes grâce auxquels le volontariat peut contribuer à améliorer la vie des jeunes ? Quelles sont les « meilleures » formes de volontariat, dans ce cadre ? Qu'est-ce qui fait que certaines formes de volontariat – ou leur contexte – sont couronnées de succès ? Si les études de cas et les analyses qualitatives peuvent contribuer, d'une certaine manière, à répondre à ces questions, elles doivent aussi être complétées par une analyse quantitative plus rigoureuse.

Le point le plus important à retenir est que l'on en sait bien trop peu sur la participation des jeunes au volontariat et ses effets sur l'accès ultérieur au marché du travail ainsi que sur la progression au sein de celui-ci. Ce rapport n'a fait qu'amorcer le travail en ce sens. De plus, à ce jour, très peu d'analyses quantitatives ont été menées sur le volontariat et les jeunes (voire aucune en dehors d'un petit nombre de pays à revenu élevé). Cela peut en partie s'expliquer par le manque de données pertinentes sur lesquelles fonder une telle analyse. Mais, heureusement, les choses changent et nous pouvons espérer qu'à l'avenir nous parviendrons à mieux comprendre les mécanismes grâce auxquels le volontariat peut jouer un rôle positif dans la transition des jeunes de l'école vers l'emploi.

Bibliographie

- Baert, S., et Vujić, S. 2018. « Does it pay to care? Volunteering and employment opportunities ». *Journal of Population Economics*, vol. 31, n° 3, p. 819-836.
- Brauchli, R., Peeters, M.C.W., van Steenberghe, E., Wehner, T. et Hämmig, O. 2017. « The work-home interface: Linking work-related wellbeing and volunteer work ». *Journal of Community and Applied Social Psychology*, vol 27, n° 1, p. 50-64.
- Bruno, B., et Fiorillo, D. 2012. « Why without pay? Intrinsic motivation in the unpaid labour supply ». *The Journal of Socio-Economics*, vol. 41, n° 5, p. 659-669.
- . 2016. « Voluntary work and wages ». *Annals of Public and Cooperative Economics*, vol. 87, n° 2, p. 175-202.
- Caliendo, M., Kluge, J., Stöterau, J. et Tübbicke, S. 2018. *The Youth Guarantee in light of changes in the world of work. Part 1: Intervention Models, Sustainability and Relevance*. Bruxelles, Commission européenne.
- Corden, A., et Sainsbury, R. 2005. *Volunteering for employment skills: A qualitative research study*. Université de York, unité de recherche en politique sociale.
- Cozzi, G., Mantovan, N., et Sauer, R.M. 2017. « Does it pay to work for free? ». *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, vol. 79, n° 6 p. 1 018-1 045.
- Day, K., et Devlin, R. 1997. « Can volunteer work help explain the male-female earnings gap? ». *Applied Economics*, vol. 29, n° 6 p. 707-721.
- . 1998. « The payoff to work without pay: volunteer work as an investment in human capital ». *Canadian Journal of Economics*, vol. 31, n° 5 p. 1 179-1 191.
- Devlin, R. 2001. « Regional differences in the labour market response to volunteers ». *Canadian Journal of Regional Science*, vol. 24, n° 2 p. 153-174.
- . 2003. « Volunteers and the paid labour market ». *Canadian Journal of Policy Research*, vol. 2 p. 62-68.
- de Graaf, N., et Flap., H. 1988. « 'With a little help from my friends': social resources as an explanation of occupational status and earnings in West Germany, The Netherlands and the United States ». *Social Forces*, vol 67, n° 2 p. 452-472.
- Downward, P., Hallmann, K. et Rasciute, S. 2020. « Volunteering and Leisure Activity in the United Kingdom: A Longitudinal Analysis of Males and Females ». *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, vol. 49, n° 4 p. 757-775.
- Finkelstien, M.A. 2009. « Intrinsic vs. extrinsic motivational orientations and the volunteer process ». *Personality and Individual Differences*, vol. 46, n° 5-6 p. 653-658.
- Fiorillo, D., et Nappo, N. 2017. « Formal volunteering and self-perceived health. Causal evidence from the UK-SILC ». *Review of Social Economy*, vol. 75, n° 2 p. 112-138.
- Griep, Y., Hyde, M., Vantilborgh, T., Bidee, J., de Witte, H. et Pepermans, R. 2015. « Voluntary work and the relationship with unemployment, health, and well-being: A two-year follow-up study contrasting a materialistic and psychosocial pathway perspective. » *Journal of Occupational Health Psychology*, vol. 20, n° 2 p. 190-204.

- Hackl, F., Halla, M. et Pruckner, G. 2007. « Volunteering and earnings – the fallacy of the good Samaritan? ». *Kyklos*, vol. 60, n° 1 p. 77-104.
- Harrison, D.A. 1995. « Volunteer motivation and attendance decisions: Competitive theory testing in multiple samples from a homeless shelter ». *Journal of Applied Psychology*, vol. 80, n° 3 p. 371-385.
- Hirst, A. 2001. « Links between volunteering and employability. Cambridge Policy Consultants », rapport de recherche RR309 de Cambridge Policy Consultants.
- Jenkinson, C.E., Dickens, A.P., Jones, K., Thompson-Coon, J., Taylor, R.S., Rogers, M., Bamba, C.L., Lang, I. et Richards, S.H. 2013. « Is volunteering a public health intervention? A systematic review and meta-analysis of the health and survival of volunteers ». *BMC Public Health*, vol. 13, n° 773.
- Kamerāde, D., et Bennett, M.R. 2018. « Rewarding work: Cross-national differences in benefits, volunteering during unemployment, well-being and mental health ». *Work, Employment and Society*, vol. 32, n° 1 p. 38-56.
- Kamerāde, D., et Paine, A.E. 2014. « Volunteering and employability: implications for policy and practice ». *Voluntary Sector Review*, vol. 5, n° 2 p. 259-273.
- Kamerāde, D., Wang, S., Burchell, B., Balderson, S.U. et Coutts, A.. 2019. « A shorter working week for everyone: How much paid work is needed for mental health and well-being? ». *Social Science and Medicine*, vol. 241, n° 112 353.
- Kazhoyan, H., Saray, S., Som, V., Phen, K. et Pech, P. 2017. *Volunteerism and Youth Employment in Cambodia*. Volontaires des Nations Unies.
- Kwok, Y.Y., Chui, W.H. et Wong., L.P. 2013. « Need satisfaction mechanism linking volunteer motivation and life satisfaction: A mediation study of volunteers' subjective well-being ». *Social Indicators Research*, vol. 114, n° 3 p. 1 315-1 329.
- Luoh, M.C., et Herzog, A.R. 2002. « Individual consequences of volunteer and paid work in old age: Health and mortality ». *Journal of Health and Social Behavior*, vol. 43, n° 4 p. 490-509.
- Meier, S., et Stutzer, A. 2008. « Is Volunteering Rewarding in Itself? ». *Economica*, vol. 75, n° 297 p. 39-59.
- O'Higgins, N. 2017. *Rising to the youth employment challenge: New evidence on key policy issues*. OIT.
- Organisation internationale du travail (OIT). 2011. *Manuel sur la mesure du travail bénévole*.
- . 2013. Résolution concernant les statistiques du travail, de l'emploi et de la sous-utilisation de la main-d'œuvre. Adoptée par la dix-neuvième Conférence internationale des statisticiens du travail.
- . 2020a. « Prévenir l'exclusion du marché du travail : remédier à la crise de l'emploi des jeunes provoquée par le COVID-19 », note d'information de l'OIT, mai 2020.
- . 2020b. « Observatoire de l'OIT : COVID-19 et le monde du travail. 4^e édition », note d'information de l'observatoire de l'OIT, 27 mai.
- . 2020c. *Global employment trends for youth: Technology and the future of jobs*.

- Paine, A.E., McKay, S. et Moro, D. 2013. « Does volunteering improve employability? Insights from the British Household Panel Survey and beyond ». *Voluntary Sector Review*, vol. 4, n° 3 p. 355-376.
- Penny, R., et Finnegan, A. 2019. « Employability or self-respect? Justifying the use of volunteering to address unemployment ». *Voluntary Sector Review*, vol. 10, n° 2 p. 151-165.
- Programme des Volontaires des Nations Unies (VNU). 2018. *Rapport sur l'état du volontariat dans le monde 2018 : le fil qui nous relie*.
- Prouteau, L., et Wolff, F.C. (2006). « Does volunteer work pay off in the labor market? ». *The Journal of Socio-Economics*, vol. 35, n° 6 p. 992-1 013.
- Ramos, R., Güntert, S., Brauchli, R., Bauer, G., Wehner, T. et Hämmig, O. 2016. « Exploring the interaction between volunteering status, paid job characteristics and quality of volunteers' motivation on mental health ». *International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, vol. 27, n° 2 p. 790-809.
- Salamon, L.M., Sokolowski, S.W. et Haddock, M.A. 2018. *Current Estimates and Next Steps. The scope and scale of global volunteering*. Programme des Volontaires des Nations Unies (VNU).
- Schaufeli, W.B. 1997. « Youth unemployment and mental health: some Dutch findings ». *Journal of Adolescence*, vol 20, n° 3 p. 281-292.
- Spera, C., Ghertner, R., Nerino, R., A. et DiTommaso, A. 2013. *Volunteering as a pathway to employment: Does volunteering increase odds of finding a job for the out of work?* Corporation for National and Community Service.
- Taniguchi, H. (2006). « Men's and women's volunteering: Gender differences in the effects of employment and family characteristics ». *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, vol. 35, n° 1 p. 83-101.
- Van Willigen, M. 2000. « Differential benefits of volunteering across the life course ». *The Journals of Gerontology Series B: Psychological Sciences and Social Sciences*, vol 55, n° 5 S308-S318.
- Wanberg, C.R. 2012. « The individual experience of unemployment ». *Annual Review of Psychology*, vol. 63, n° 1 p. 369-396.
- Wemlinger, E., et Berlan, M.R. 2016. « Does sex equality influence volunteerism? A cross-national analysis of women's volunteering habits and gender equality ». *International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, vol. 27, n° 2 p. 853-873.
- Wilson, J., Mantovan, N. et Sauer, R.M. 2020. « The economic benefits of volunteering and social class ». *Social Science Research*, vol. 85 n° 102 368.
- Wilson, J., et Musick, M. 1999. « The effects of volunteering on the volunteer ». *Law and Contemporary Problems*, vol. 62, n° 4 p. 141-168.

Annexe A : Informations complémentaires sur les données utilisées dans l'analyse

Données transversales

L'étude transversale du lien entre volontariat et expérience des jeunes sur le marché du travail s'appuie sur un ensemble de données provenant de huit pays et couvrant plusieurs régions et groupes de revenus, avec plus de 7 millions d'observations. L'ensemble de données permet d'identifier la participation individuelle à des activités de volontariat. Il est aussi parfois possible de faire la distinction entre volontariat organisationnel et volontariat direct. Il existe également des informations annuelles sur les caractéristiques individuelles, les niveaux de qualification, le statut et d'autres indicateurs du marché du travail.

Pour chaque pays, les données proviennent de différentes sources, et principalement des enquêtes nationales sur la population active couvrant différentes périodes. Le tableau A1 de l'annexe A résume les principales caractéristiques des enquêtes et le tableau A2 fournit des statistiques descriptives par pays et par genre pour la population jeune.

Données longitudinales

Une série d'analyses statistiques et économétriques a été réalisée pour les besoins de cette étude, sur la base de l'étude longitudinale sur les ménages du Royaume-Uni (UKHLS). L'étude UKHLS est une enquête par panel sur les conditions de vie et les perceptions individuelles de la population du Royaume-Uni. Il s'agit d'une enquête longitudinale, en cours depuis 2009 et qui a couvert environ 40 000 ménages lors de la 1^{re} série. Les ménages sont interrogés chaque année afin de recueillir des informations sur les changements intervenus au sein du foyer et dans la situation individuelle. Des entretiens en face à face sont menés par des enquêteurs qualifiés, au domicile des répondants, ou bien ces derniers peuvent aussi répondre à une enquête en ligne. L'enquête comporte des questions spécifiques afin de déterminer la participation des personnes interrogées à des activités de volontariat au sein d'une organisation (définies comme toute aide non rémunérée ou travail en tant que volontaire pour tout type d'organisation ou d'association caritative locale, nationale ou internationale) au cours des douze derniers mois.

L'enquête a permis de créer une base de données axée sur le module de réponse individuelle et le module de revenu à partir de la 9^e série (2017-2019). Ces éléments ont été fusionnés avec le module de réponse individuelle de la 2^e série de l'enquête afin de créer des données de panel substantielles pour les répondants adultes. Les données couvrent 52 979 hommes et femmes âgés de 16 ans et plus au cours de la 2^e et de la 9^e séries. Certaines observations indirectes – liées aux variables pertinentes – ont ensuite été supprimées, ainsi que le groupe des personnes de plus de 54 ans au cours de la 2^e série pour achever la consolidation de la base de données pour les besoins de l'analyse économétrique. La base de données en résultant couvrait un panel de 26 273 personnes.

Le tableau A3 résume les variables pertinentes pour l'analyse, aux deux points d'intérêt. Les variables sont principalement liées à la participation à des activités de volontariat

organisationnel, au niveau d'éducation, au statut au sein et hors du marché du travail, à la santé et au revenu. Les taux de participation à des activités de volontariat organisationnel se situaient entre 16 et 20 %, selon le genre et le groupe d'âge. Les taux NEET pour l'échantillon de jeunes (moins de 30 ans) étaient de 18 % pour les hommes et de 34 % pour les femmes.

Tableau A1. Analyse transversale de la description des données

Pays	Année d'enquête et taille de l'échantillon															Type d'enquête	
	2000	2004	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019		
Bangladesh												249 626	493 886				EPA
Colombie						822 087	827 526	812 711	797 877	788 101	787 044	778 238	767 867	762 753	379 686		EGM
Costa Rica						41 184		39 390	38 779	38 399	37 291	37 006	34 843	35 096			EGM
Côte d'Ivoire												44 003					ENSESI
Indonésie													672 010	637 998			EPA
Mongolie				25 300	24 940	47 493	45 358	45 445	44 678	43 664	30 607	43 680	44 414	44 260			EPA
Territoires palestiniens occupés											98 862	94 036	91 230	90 994			EPA
Suisse	17 733	54 229	48 485			67 088			71 705			62 732					EPA

Source : statistiques fondées sur les microdonnées d'ILOSTAT des enquêtes sur la population active ou auprès des ménages de quatre pays.

Remarque : pour tous les pays, les données couvrent des personnes qui ont entre 15 et 64 ans. EPA = enquête sur la population active ; EGM = enquête générale auprès des ménages ; ENSESI = enquête nationale sur la situation de l'emploi et le secteur informel.

Tableau A2. Analyse transversale des statistiques descriptives des jeunes (15-29 ans) par genre

Pays	Bangladesh		Colombie		Costa Rica		Côte d'Ivoire		Indonésie		Mongolie		Territoires palestiniens occupés		Suisse	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Genre																
Volontariat	0,077	0,045	0,023	0,021	0,022	0,027	0,021	0,017	0,129	0,111	0,035	0,031	0,005	0,012	0,18	0,17
Volontariat organisationnel	0,02	0,00	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0,004	0,004	0,10	0,07
Volontariat direct	0,06	0,04	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0,002	0,007	0,06	0,08
Volontariat organisationnel + volontariat direct	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0,02	0,02
15-19 ans	0,40	0,32	0,36	0,35	0,36	0,35	0,38	0,33	0,42	0,39	0,36	0,35	0,39	0,41	0,37	0,34
20-24 ans	0,29	0,32	0,34	0,34	0,34	0,33	0,31	0,34	0,30	0,30	0,32	0,32	0,37	0,33	0,30	0,28
25-29 ans	0,32	0,36	0,30	0,31	0,30	0,31	0,31	0,33	0,28	0,31	0,32	0,34	0,23	0,26	0,33	0,38
Marié(e)	0,29	0,67	0,23	0,34	0,19	0,29	0,23	0,56	0,20	0,40	0,14	0,19	0,12	0,31	0,11	0,20
Non scolarisé(e)	0,13	0,11	0,01	0,01	0,07	0,06	0,50	0,68	0,07	0,05	0,04	0,02	0,03	0,01	0,00	0,00
Primaire et premier cycle de l'enseignement secondaire	0,40	0,42	0,34	0,27	0,62	0,57	0,38	0,25	0,51	0,49	0,36	0,30	0,60	0,48	0,40	0,36
Deuxième cycle de l'enseignement secondaire	0,42	0,43	0,33	0,33	0,22	0,25	0,06	0,04	0,36	0,35	0,44	0,42	0,28	0,36	0,45	0,48
Enseignement supérieur	0,06	0,04	0,32	0,40	0,09	0,13	0,03	0,01	0,07	0,11	0,16	0,24	0,09	0,14	0,14	0,15
Éducation : valeur manquante	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,02	0,01	0,00	0,00	0,01	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Occupant un emploi	0,60	0,25	0,58	0,40	0,57	0,33	0,52	0,38	0,58	0,37	0,47	0,36	0,40	0,06	0,72	0,67
Scolarisé(e)	0,31	0,24	0,29	0,30	0,31	0,38	0,26	0,15	0,29	0,30	0,35	0,39	0,32	0,46	0,22	0,22
NEET au chômage	0,04	0,03	0,07	0,09	0,06	0,05	0,01	0,01	0,07	0,05	0,05	0,04	0,19	0,09	0,04	0,03
NEET inactif/inactive	0,06	0,47	0,06	0,20	0,06	0,24	0,21	0,45	0,07	0,28	0,13	0,21	0,10	0,39	0,03	0,08
Statut : valeur manquante	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Vivant en zone rurale	0,51	0,47	0,09	0,08	0,45	0,44	0,51	0,50	0,52	0,51	0,41	0,38	0,19	0,19	0,18	0,17
Présentant un handicap	0,00	0,00	0,00	0,00	0,03	0,02	0,04	0,04	0,01	0,00	0,03	0,03	0,00	0,00	0,00	0,00

Source : statistiques fondées sur les microdonnées d'ILOSTAT des enquêtes sur la population active ou auprès des ménages de quatre pays.

Remarque : pour tous les pays, les données couvrent des personnes qui ont entre 15 et 64 ans.

Tableau A3. Analyse longitudinale des statistiques descriptives des jeunes (15-29 ans) et des adultes (30-54 ans) par genre

	2010-2012 (2 ^e série)				2017-2019 (9 ^e série)			
	Jeunes		Adultes		Jeunes		Adultes	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Participation à des activités de volontariat (2 ^e série)	0,20	0,16	0,16	0,18				
Âge	22,80	23,43	42,83	41,58				
16-19 ans	0,30	0,21	0,00	0,00				
20-24 ans	0,28	0,32	0,00	0,00				
25-29 ans	0,42	0,47	0,00	0,00				
Marié(e)	0,35	0,41	0,77	0,68	0,54	0,52	0,76	0,63
Employé(e)	0,61	0,51	0,76	0,62	0,80	0,61	0,71	0,62
Scolarisé(e)	0,21	0,14	0,00	0,01	0,02	0,03	0,00	0,01
NEET au chômage	0,10	0,08	0,05	0,05	0,06	0,05	0,03	0,02
NEET inactif/inactive	0,08	0,26	0,18	0,32	0,13	0,31	0,26	0,35
Premier cycle de l'enseignement secondaire	0,28	0,32	0,26	0,27	0,21	0,27	0,26	0,26
Deuxième cycle de l'enseignement secondaire	0,20	0,17	0,08	0,07	0,17	0,12	0,07	0,07
Enseignement supérieur	0,22	0,20	0,29	0,31	0,40	0,36	0,31	0,34
Éducation : valeur manquante ou absence de classification	0,30	0,31	0,38	0,36	0,22	0,24	0,36	0,33
Bonne santé	0,09	0,15	0,23	0,24	0,11	0,19	0,27	0,31
Mauvaise santé	0,91	0,85	0,77	0,76	0,86	0,79	0,70	0,66
Santé : valeur manquante	0,00	0,00	0,00	0,00	0,03	0,02	0,03	0,03
Présentant un handicap	0,18	0,21	0,34	0,36	0,22	0,32	0,40	0,43

Source : statistiques basées sur les microdonnées de l'étude UKHLS (2^e et 9^e séries)

Remarque : les données couvrent uniquement des personnes qui ont entre 15 et 54 ans lors de la 2^e série.

Annexe B : Résultats estimés détaillés

Régression probit

Des modèles probabilistes probit ont été estimés pour identifier les facteurs qui ont une incidence sur la probabilité de participer à un travail volontaire, la probabilité d'avoir un emploi et, pour l'analyse longitudinale au Royaume-Uni, la probabilité d'être en bonne santé. Le modèle probit est l'un des modèles non linéaires les plus courants ; il est utilisé pour modéliser des variables dépendantes binaires ou dichotomiques.

Dans les modèles de variables dépendantes binaires, les valeurs de la variable dépendante peuvent être 0 ou 1.

$Y = 1$ avec probabilité p

$Y = 0$ avec probabilité $1-p$

La probabilité que la variable dépendante soit égale à 1, conditionnelle à des facteurs X ou à des régresseurs, peut être écrite comme la fonction de distribution cumulative normale standard Φ :

$$\Pr(Y=1|X) = \Phi(\alpha + \beta X)$$

Le point essentiel est que, étant non linéaire, l'effet d'un changement sur l'une des variables explicatives X dépend non seulement de la variable elle-même, mais aussi de la probabilité à laquelle « l'effet marginal » est évalué (c'est-à-dire, sur toutes les autres variables du modèle). En règle générale, les effets d'une variable explicative dichotomique (par exemple, la participation à un travail volontaire) sont présentés comme la variation estimée en points de pourcentage de la probabilité qui nous intéresse, par exemple la probabilité d'avoir un emploi :

$$\Pr(Y=1|X) = \Phi(\alpha + \beta X + \gamma Z) - \Phi(\alpha + \beta X)$$

Où Z représente, par exemple, la participation à un travail volontaire et γ est le paramètre associé (estimé). L'effet estimé est, par définition, majeur à une probabilité d'environ 0,5 et diminue à mesure que la probabilité de base augmente ou diminue. Dans les figures, les probabilités de base et l'impact associé de la participation à des activités de volontariat sont indiqués pour des types particuliers d'individus. Le type utilisé est constant partout, ne changeant que légèrement lorsqu'il s'agit d'adultes. Les estimations des paramètres sous-jacents sont présentées dans les tableaux ci-dessous.

Régressions des échantillons

Les régressions log-linéaires des niveaux de salaire horaire tiennent compte de la sélection non aléatoire de l'emploi. Les régressions elles-mêmes sont également non linéaires, de sorte que le changement absolu de la variable dépendante dépend du point de départ, de même que dans le modèle probit. La forme log-linéaire a cependant une propriété intuitivement intéressante : le coefficient des variables explicatives représente la variation, en pourcentage, de la variable dépendante qui peut être attribuée à une variation de la variable explicative. Cependant, cela devient approximatif pour les variables explicatives fictives, ce qui entraîne un changement discret dans les salaires (normalisation logarithmique) associé à la possession de cette caractéristique spécifique. Les figures proposent une représentation graphique du changement absolu associé à la participation à des activités de volontariat, fixant l'un des salaires (salaire des jeunes ou des

hommes adultes) à 1,0 de façon à indiquer également la variation sous-jacente des salaires associée à d'autres caractéristiques individuelles comme le genre et l'âge.

Tableau B1. Facteurs déterminants du volontariat chez les jeunes âgés de 15 à 29 ans, dans différents pays (analyse transversale)

	Bangladesh	Colombie	Costa Rica	Côte d'Ivoire	Indonésie	Mongolie	Territoires palestiniens occupés	Suisse
Variables explicatives								
Femmes	-0,223*** (0,011)	-0,048*** (0,004)	0,057*** (0,020)	-0,285*** (0,079)	-0,100*** (0,006)	-0,054*** (0,015)	0,120*** (0,030)	-0,043*** (0,016)
20-24 ans	0,211*** (0,014)	-0,072*** (0,005)	-0,077*** (0,027)	0,054 (0,082)	0,089*** (0,008)	-0,002 (0,023)	0,131*** (0,034)	-0,124*** (0,025)
25-29 ans	0,315*** (0,015)	-0,007 (0,006)	-0,052 (0,032)	-0,032 (0,098)	0,123*** (0,009)	0,125*** (0,027)	0,048 (0,042)	-0,058** (0,028)
Marié(e), en couple ou en concubinage	0,097*** (0,013)	-0,090*** (0,005)	-0,036 (0,027)	-0,326*** (0,094)	0,106*** (0,007)	-0,008 (0,023)	0,183*** (0,029)	-0,245*** (0,024)
Scolarisé(e)	-0,122*** (0,015)	0,148*** (0,005)	0,230*** (0,026)	3,881*** (0,121)	-0,171*** (0,008)	0,134*** (0,023)	0,043 (0,051)	0,003 (0,021)
NEET au chômage	0,020 (0,024)	0,028*** (0,008)	0,051 (0,046)	4,735*** (0,183)	0,000 (0,011)	-0,019 (0,036)	0,628*** (0,039)	-0,208*** (0,045)
NEET inactif/inactive	-0,269*** (0,014)	-0,038*** (0,007)	-0,056 (0,036)	4,502*** (0,061)	-0,093*** (0,008)	-0,253*** (0,026)	0,411*** (0,044)	-0,131*** (0,036)
Primaire et premier cycle de l'enseignement secondaire	0,095*** (0,016)	0,207*** (0,026)	0,202*** (0,053)	-0,124 (0,095)	0,048*** (0,012)	0,043 (0,052)	0,311*** (0,117)	0,076 (0,387)
Deuxième cycle de l'enseignement secondaire	0,222*** (0,017)	0,240*** (0,026)	0,321*** (0,056)	-0,913*** (0,330)	0,150*** (0,012)	0,086* (0,052)	0,547*** (0,117)	0,305 (0,386)
Enseignement supérieur	0,305*** (0,023)	0,424*** (0,026)	0,535*** (0,059)	-0,375 (0,282)	0,198*** (0,014)	0,275*** (0,053)	0,639*** (0,119)	0,416 (0,387)
Présentant un handicap			0,027 (0,071)	-0,098 (0,204)	-0,654*** (0,054)	-0,050 (0,058)	-0,166 (0,324)	
Vivant en zone rurale	0,068*** (0,009)	0,128*** (0,007)	0,079*** (0,020)	0,381*** (0,071)	0,162*** (0,005)	0,020 (0,017)	-0,213*** (0,035)	0,211*** (0,026)
Variables fictives annuelles	INCLUDES	INCLUDES	INCLUDES	INCLUDES	INCLUDES	INCLUDES	INCLUDES	INCLUDES
Constante	-1,782*** (0,019)	-2,433*** (0,028)	-2,477*** (0,068)	-6,064*** (0,088)	-1,292*** (0,014)	-1,864*** (0,060)	-3,503*** (0,130)	-0,548 (0,387)
Observations	193 240	1 965 897	79 865	8 078	391 563	110 293	142 033	30 528
Pseudo R2	0,0333	0,0144	0,0244	0,151	0,0203	0,0302	0,107	0,0196

Source : plus d'informations sur les sources de données de chaque pays figurent à l'annexe A.

Remarques : estimations du modèle probit. La participation à des activités de volontariat est la variable dépendante. Les erreurs-types robustes sont indiquées entre parenthèses. Signification statistique indiquée comme suit : *** p < 0,01, ** p < 0,05, * p < 0,1.

Tableau B2. Facteurs déterminants de l'emploi chez les jeunes âgés de 15 à 29 ans, dans différents pays (analyse transversale)

	Bangladesh	Colombie	Costa Rica	Indonésie	Mongolie	Territoires palestiniens occupés	Afrique du Sud	Suisse
Variables explicatives								
Volontariat	-	-0,114*** (0,007)	-0,178*** (0,033)	0,119*** (0,007)	0,066*** (0,024)	-	-0,140 (0,419)	-
Volontariat organisationnel	0,072** (0,030)	-	-	-	-	-0,824*** (0,091)	-	0,126*** (0,024)
Volontariat direct	0,272*** (0,015)	-	-	-	-	-0,361*** (0,080)	-	-0,045* (0,025)
Volontariat organisationnel et volontariat direct	-	-	-	-	-	-	-	0,109** (0,047)
Femmes	-1,233*** (0,008)	-0,552*** (0,002)	-0,821*** (0,010)	-0,684*** (0,005)	-0,432*** (0,009)	-1,452*** (0,011)	-0,392*** (0,022)	-0,157*** (0,012)
20-24 ans	0,601*** (0,009)	0,885*** (0,003)	1,066*** (0,013)	0,853*** (0,006)	1,023*** (0,013)	0,800*** (0,011)	1,097*** (0,035)	0,409*** (0,019)
25-29 ans	0,874*** (0,010)	1,310*** (0,003)	1,552*** (0,015)	1,202*** (0,007)	1,581*** (0,014)	1,142*** (0,013)	1,635*** (0,036)	0,828*** (0,022)
Marié(e), en couple ou en concubinage	0,268*** (0,009)	0,156*** (0,002)	0,044*** (0,012)	0,050*** (0,006)	0,329*** (0,014)	-0,035*** (0,012)	0,397*** (0,030)	-0,332*** (0,020)
Primaire et premier cycle de l'enseignement secondaire	-0,084*** (0,010)	0,524*** (0,009)	0,135*** (0,021)	-0,482*** (0,010)	-0,374*** (0,029)	0,211*** (0,028)	-0,000 (0,047)	0,805*** (0,253)
Deuxième cycle de l'enseignement secondaire	-0,732*** (0,011)	0,683*** (0,009)	0,296*** (0,023)	-0,277*** (0,010)	-0,526*** (0,029)	-0,123*** (0,028)	0,355*** (0,048)	1,111*** (0,253)
Enseignement supérieur	-0,483*** (0,017)	0,533*** (0,009)	0,392*** (0,025)	0,063*** (0,013)	-0,043 (0,030)	0,402*** (0,030)	0,951*** (0,066)	1,217*** (0,254)
Présentant un handicap	-	-	-0,952*** (0,041)	-1,591*** (0,040)	-1,015*** (0,033)	-0,837*** (0,087)	-	-
Vivant en zone rurale	0,035*** (0,006)	0,172*** (0,004)	-0,010 (0,010)	0,204*** (0,005)	0,752*** (0,010)	0,216*** (0,010)	-0,359*** (0,023)	0,260*** (0,018)
Variables fictives annuelles	INCLUDES	INCLUDES	INCLUDES	INCLUDES	INCLUDES	INCLUDES	INCLUDES	INCLUDES
Constante	0,121*** (0,012)	-1,198*** (0,010)	-0,865*** (0,027)	-0,145*** (0,011)	-1,042*** (0,034)	-1,059*** (0,030)	-1,728*** (0,417)	-0,893*** (0,253)

Observations	193 240	1 965 897	79 865	391 563	110 293	142 033	24 287	48 366
Pseudo R2	0,221	0,159	0,224	0,188	0,258	0,250	0,249	0,0920

Source : plus d'informations sur les sources de données de chaque pays figurent à l'annexe A.

Remarques : estimations du modèle probit. L'occupation d'un emploi est la variable dépendante. Les erreurs-types robustes sont indiquées entre parenthèses. Signification statistique indiquée comme suit : *** p < 0,01, ** p < 0,05, * p < 0,1.

Tableau B3. Facteurs déterminants des salaires horaires (normalisation logarithmique) chez les jeunes âgés de 15 à 29 ans, dans différents pays (analyse transversale)

	Bangladesh	Colombie	Indonésie	Suisse
Variables explicatives				
Volontariat	-	0,080*** (0,006)	-0,060*** (0,006)	-
Volontariat organisationnel	0,089*** (0,019)	-	-	0,074*** (0,012)
Volontariat direct	0,093*** (0,008)	-	-	0,037*** (0,013)
Volontariat organisationnel et volontariat direct	-	-	-	0,077*** (0,022)
Femmes	0,026*** (0,006)	-0,223*** (0,002)	-0,217*** (0,005)	-0,034*** (0,007)
20-24 ans	0,060*** (0,006)	0,362*** (0,003)	0,130*** (0,006)	0,597*** (0,012)
25-29 ans	0,080*** (0,007)	0,603*** (0,003)	0,179*** (0,006)	0,910*** (0,013)
Marié(e), en couple ou en concubinage	-0,001 (0,005)	0,066*** (0,002)	0,063*** (0,005)	-0,001 (0,009)
Primaire et premier cycle de l'enseignement secondaire	0,051*** (0,005)	0,299*** (0,008)	0,034*** (0,009)	0,295 (0,369)
Deuxième cycle de l'enseignement secondaire	0,322*** (0,006)	0,453*** (0,008)	0,144*** (0,009)	0,699* (0,369)
Enseignement supérieur	0,737*** (0,013)	0,821*** (0,008)	0,161*** (0,011)	0,876** (0,369)
Présentant un handicap	-	-	-0,140*** (0,068)	-
Secteur informel	-0,001 (0,064)	0,162*** (0,003)	-0,921** (0,031)	-
Travail indépendant	-	-0,109** (0,002)	-	0,121*** (0,022)
Vivant en zone rurale	0,011*** (0,004)	-0,198*** (0,003)	-0,093*** (0,004)	0,009 (0,009)
Variables fictives annuelles	INCLUDES	INCLUDES	INCLUDES	INCLUDES
Constante	-0,532*** (0,068)	-1,662*** (0,010)	0,240*** (0,033)	-2,129*** (0,370)
Observations	193 240	1 965 897	391 563	48 366
Prob. > χ^2	0,000	0,000	0,000	0,000

Source : plus d'informations sur les sources de données de chaque pays figurent à l'annexe A.

Remarques : estimations du modèle d'échantillonnage. Le salaire horaire (normalisation logarithmique) des personnes qui ont un emploi et qui ne sont pas scolarisées est la variable dépendante. Les erreurs-types robustes sont indiquées entre parenthèses. Signification statistique indiquée comme suit : *** p < 0,01, ** p < 0,05, * p < 0,1.

Tableau B4. Facteurs déterminants du volontariat organisationnel chez les jeunes (16-29 ans) au Royaume-Uni pour 2010-2012 (analyse transversale)

	Niveau d'études			Statut au sein ou en dehors du marché du travail			
	Premier cycle de l'enseignement secondaire	Deuxième cycle de l'enseignement secondaire	Enseignement supérieur	Occupant un emploi	Scolarisé(e)	NEET au chômage	NEET inactif/inactive
Variables explicatives							
Femmes	-0,118 (0,107)	-0,028 (0,113)	0,066 (0,062)	-0,134** (0,054)	0,254*** (0,092)	0,017 (0,159)	-0,394** (0,164)
20-24 ans	-0,318** (0,141)	-0,125 (0,148)	-0,129 (0,082)	-0,348*** (0,080)	0,021 (0,114)	-0,752*** (0,213)	0,020 (0,226)
25-29 ans	-0,201 (0,127)	0,270 (0,174)	-0,004 (0,089)	-0,208** (0,082)	0,087 (0,176)	-0,301 (0,184)	0,188 (0,214)
Marié(e), en couple ou en concubinage	-0,320*** (0,116)	-0,728*** (0,153)	-0,358*** (0,071)	-0,223*** (0,060)	-0,725*** (0,215)	-0,657*** (0,171)	-0,340*** (0,110)
Deuxième cycle de l'enseignement secondaire	-	-	-	0,462*** (0,079)	0,176 (0,112)	0,972*** (0,267)	0,470*** (0,165)
Enseignement supérieur	-	-	-	0,477*** (0,074)	0,487*** (0,184)	0,516** (0,244)	1,051*** (0,156)
Scolarisé(e)	0,145 (0,152)	0,118 (0,149)	0,067 (0,077)	-	-	-	-
NEET au chômage	-0,195 (0,131)	0,246 (0,222)	-0,166 (0,159)	-	-	-	-
NEET inactif/inactive	-0,556*** (0,145)	-0,415*** (0,158)	0,060 (0,104)	-	-	-	-
Santé auto-évaluée comme bonne	-0,141 (0,129)	-0,259 (0,163)	0,149 (0,117)	-0,047 (0,091)	0,188 (0,157)	-0,817*** (0,192)	0,266 (0,170)
Incapacité physique ou mentale, maladie ou handicap	0,277** (0,112)	0,305** (0,139)	0,080 (0,084)	0,214*** (0,067)	0,010 (0,127)	0,116 (0,168)	-0,018 (0,148)
Variables fictives régionales	INCLUDES	INCLUDES	INCLUDES	INCLUDES	INCLUDES	INCLUDES	INCLUDES
Constante	-1,316*** (0,283)	-0,904** (0,363)	-0,289 (0,180)	-0,782*** (0,147)	-0,868*** (0,222)	-0,184 (0,427)	-1,708*** (0,329)
Observations	1 599	850	2 343	3 401	1 019	551	1 225
Pseudo R2	0,102	0,0974	0,0290	0,0463	0,0343	0,166	0,154

Source : plus d'informations sur les sources de données figurent à l'annexe A.

Remarques : estimations du modèle probit. La participation à des activités de volontariat lors de la 2^e série est la variable dépendante. Les erreurs-types robustes sont indiquées entre parenthèses. Signification statistique indiquée comme suit : *** p < 0,01, ** p < 0,05, * p < 0,1.

Tableau B5. Facteurs déterminants de l'emploi au Royaume-Uni pour 2017-2019 (analyse longitudinale)

	Hommes adultes	Femmes adultes	Jeunes hommes	Jeunes femmes
Variables explicatives				
Volontariat ; t=1	0,089* (0,051)	0,167*** (0,034)	0,263*** (0,099)	0,147*** (0,060)
20-24 ans ; t=1	-	-	0,083 (0,096)	-0,008 (0,059)
25-29 ans ; t=1	-	-	0,192* (0,098)	0,193*** (0,056)
35-39 ans ; t=1	-0,061 (0,064)	0,287*** (0,039)	-	-
40-44 ans ; t=1	-0,032 (0,061)	0,270*** (0,038)	-	-
45-49 ans ; t=1	-0,166*** (0,060)	0,198*** (0,039)	-	-
50-54 ans ; t=1	-0,576*** (0,060)	-0,046 (0,040)	-	-
Marié(e), en couple ou en concubinage ; t=2	0,591*** (0,038)	-0,063*** (0,026)	0,347*** (0,082)	-0,172*** (0,044)
Deuxième cycle de l'enseignement secondaire ; t=2	-0,049 (0,072)	0,132** (0,053)	0,117 (0,116)	0,317*** (0,070)
Enseignement supérieur ; t=2	0,036 (0,048)	0,341*** (0,033)	0,415*** (0,100)	0,638*** (0,053)
Santé auto-évaluée comme bonne ; t=2	0,815*** (0,040)	0,797*** (0,031)	0,360*** (0,108)	0,647*** (0,058)
Incapacité physique ou mentale, maladie ou handicap ; t=2	-0,621*** (0,038)	-0,421*** (0,029)	-0,925*** (0,083)	-0,321*** (0,048)
Variables fictives régionales ; t=2	INCLUDES	INCLUDES	INCLUDES	INCLUDES
Constante	0,030 (0,092)	-0,217*** (0,063)	0,368** (0,185)	-0,268*** (0,103)
Observations	7 557	12 427	1 893	4 390
Pseudo R2	0,255	0,165	0,181	0,117

Source : plus d'informations sur les sources de données figurent à l'annexe A.

Remarques : estimations du modèle probit. L'occupation d'un emploi lors de la 9^e série est la variable dépendante. Noter que t=1 correspond aux observations de la variable de la 2^e série et t=2 aux observations de la 9^e série. Les erreurs-types robustes sont indiquées entre parenthèses. Signification statistique indiquée comme suit : *** p < 0,01, ** p < 0,05, * p < 0,1.

Tableau B6. Facteurs déterminants de l'emploi au Royaume-Uni en 2017-2019 chez les jeunes de 16 à 29 ans en 2010-2012 (analyse longitudinale)

	Niveau d'études			Statut au sein ou en dehors du marché du travail			
	Premier cycle de l'enseignement secondaire	Deuxième cycle de l'enseignement secondaire	Enseignement supérieur	Occupant un emploi	Scolarisé(e)	NEET au chômage	NEET inactif/inactive
Variables explicatives							
Participation à des activités de volontariat ; t=1	0,214* (0,127)	0,114 (0,120)	0,061 (0,074)	0,069 (0,076)	0,166* (0,099)	0,564*** (0,177)	0,012 (0,145)
Femmes	-0,608*** (0,081)	-0,432*** (0,101)	-0,373*** (0,071)	-0,660*** (0,064)	-0,177* (0,091)	-0,299** (0,138)	-0,043 (0,118)
20-24 ans ; t=1	0,116 (0,097)	-0,236* (0,121)	-0,032 (0,088)	0,011 (0,081)	-0,029 (0,117)	0,015 (0,173)	-0,154 (0,145)
25-29 ans ; t=1	0,224** (0,089)	0,046 (0,120)	0,165* (0,086)	0,264*** (0,078)	0,157 (0,164)	-0,170 (0,160)	-0,046 (0,142)
Marié(e), en union ou en concubinage ; t=2	-0,260*** (0,072)	-0,039 (0,108)	0,049 (0,071)	-0,094 (0,059)	0,076 (0,100)	0,060 (0,130)	-0,410*** (0,082)
Deuxième cycle de l'enseignement secondaire ; t=2	-	-	-	0,197** (0,093)	0,383*** (0,145)	0,118 (0,243)	-0,095 (0,131)
Enseignement supérieur ; t=2	-	-	-	0,242*** (0,072)	0,414*** (0,120)	0,604*** (0,192)	0,827*** (0,116)
Santé auto-évaluée comme bonne ; t=2	0,638*** (0,097)	0,393*** (0,137)	0,588*** (0,099)	0,586*** (0,079)	0,559*** (0,144)	0,249 (0,167)	0,505*** (0,102)
Incapacité physique ou mentale, maladie ou handicap ; t=2	-0,491*** (0,079)	-0,310*** (0,120)	-0,462*** (0,073)	-0,254*** (0,066)	-0,607*** (0,102)	-0,911*** (0,144)	-0,486*** (0,093)
Variables fictives régionales ; t=2	INCLUDES	INCLUDES	INCLUDES	INCLUDES	INCLUDES	INCLUDES	INCLUDES
Constante	0,307* (0,186)	0,567** (0,274)	1,235*** (0,211)	0,593** (0,147)	-0,018 (0,230)	0,440 (0,361)	-0,031 (0,239)
Observations	1 599	850	2 343	3 405	1 020	551	1 301
Pseudo R2	0,135	0,116	0,100	0,106	0,126	0,197	0,134

Source : plus d'informations sur les sources de données figurent à l'annexe A.

Remarques : estimations du modèle probit. L'occupation d'un emploi lors de la 9^e série est la variable dépendante. Noter que t=1 correspond aux observations de la variable de la 2^e série et t=2 aux observations de la 9^e série. Les erreurs-types robustes sont indiquées entre parenthèses. Signification statistique indiquée comme suit : *** p < 0,01, ** p < 0,05, * p < 0,1.

Tableau B7. Facteurs déterminants des salaires horaires (normalisation logarithmique) au Royaume-Uni (analyse longitudinale)

	Hommes adultes	Femmes adultes	Jeunes hommes	Jeunes femmes
Variabes explicatives				
Volontariat ; t=1	0,022 (0,023)	0,084*** (0,017)	-0,003 (0,039)	0,026 (0,027)
20-24 ans ; t=1	-	-	0,074* (0,041)	0,094*** (0,025)
25-29 ans ; t=1	-	-	0,187*** (0,042)	0,110*** (0,024)
35-39 ans ; t=1	0,015 (0,025)	0,062*** (0,019)	-	-
40-44 ans ; t=1	0,002 (0,025)	0,062*** (0,020)	-	-
45-49 ans ; t=1	0,032 (0,026)	0,051** (0,021)	-	-
50-54 ans ; t=1	0,160*** (0,030)	-0,002 (0,022)	-	-
Marié(e), en couple ou en concubinage ; t=2	-0,013 (0,024)	0,108*** (0,013)	0,074** (0,032)	0,117*** (0,018)
Travail indépendant ; t=2	-0,500*** (0,032)	-0,146*** (0,033)	-0,503*** (0,073)	-0,353*** (0,063)
Deuxième cycle de l'enseignement secondaire ; t=2	0,174*** (0,031)	0,013 (0,027)	0,123*** (0,047)	-0,000 (0,031)
Enseignement supérieur ; t=2	0,331*** (0,022)	0,346*** (0,016)	0,177*** (0,035)	0,126*** (0,028)
Santé auto-évaluée comme bonne ; t=2	0,001 (0,028)	0,370*** (0,020)	-0,029 (0,061)	-0,040 (0,034)
Incapacité physique ou mentale, maladie ou handicap ; t=2	0,092*** (0,021)	-0,121*** (0,015)	0,129*** (0,056)	0,025 (0,024)
Variabes fictives régionales ; t=2	INCLUDES	INCLUDES	INCLUDES	INCLUDES
Constante	-0,203*** (0,057)	-1,013*** (0,036)	-0,426*** (0,094)	-0,494*** (0,065)
Observations	7 491	12 337	1 869	4 355

Source : plus d'informations sur les sources de données de chaque pays figurent à l'annexe A.

Remarques : estimations du modèle d'échantillonnage. Le salaire horaire (normalisation logarithmique) lors de la 9^e série des personnes qui ont un emploi et qui ne sont pas scolarisées est la variable dépendante. Noter que t=1 correspond aux observations de la variable de la 2^e série et t=2 aux observations de la 9^e série. Les erreurs-types robustes sont indiquées entre parenthèses. Signification statistique indiquée comme suit : *** p < 0,01, ** p < 0,05, * p < 0,1.

Tableau B8. Facteurs déterminants des salaires horaires au Royaume-Uni chez les jeunes de 16 à 29 ans en 2010-2012 (analyse longitudinale)

	Niveau d'études			Statut au sein ou en dehors du marché du travail		
	Premier cycle de l'enseignement secondaire	Deuxième cycle de l'enseignement secondaire	Enseignement supérieur	Occupant un emploi	Scolarisé(e)	NEET
Variables explicatives						
Volontariat ; t=1	0,057 (0,058)	0,041 (0,070)	0,008 (0,026)	0,060** (0,029)	0,011 (0,044)	0,056 (0,056)
Femmes	-0,048 (0,035)	-0,236*** (0,051)	-0,065*** (0,025)	-0,018 (0,021)	-0,104** (0,043)	-0,077 (0,048)
20-24 ans ; t=1	0,153*** (0,039)	-0,088 (0,065)	0,123*** (0,032)	0,092*** (0,029)	0,014 (0,058)	-0,067 (0,055)
25-29 ans ; t=1	0,126*** (0,034)	0,031 (0,066)	0,200*** (0,031)	0,123*** (0,029)	0,202*** (0,064)	-0,062 (0,052)
Marié(e), en couple ou en concubinage ; t=2	0,033 (0,028)	0,131** (0,061)	0,111*** (0,026)	0,117*** (0,021)	0,108** (0,044)	-0,070* (0,036)
Travail indépendant ; t=2	-0,445*** (0,073)	-0,156 (0,177)	-0,395*** (0,081)	-0,309*** (0,057)	-0,532*** (0,187)	-0,002 (0,080)
Deuxième cycle de l'enseignement secondaire ; t=2	-	-	-	0,063** (0,031)	0,242*** (0,076)	-0,047 (0,068)
Enseignement supérieur ; t=2	-	-	-	0,203*** (0,025)	0,317*** (0,061)	0,332*** (0,045)
Santé auto-évaluée comme bonne ; t=2	-0,101** (0,050)	0,140* (0,074)	0,007 (0,044)	-0,001 (0,036)	0,267*** (0,081)	0,101** (0,051)
Incapacité physique ou mentale, maladie ou handicap ; t=2	0,100** (0,041)	-0,123* (0,066)	0,017 (0,030)	-0,008 (0,026)	-0,137** (0,057)	-0,136*** (0,042)
Variables fictives régionales ; t=2	INCLUDES	INCLUDES	INCLUDES	INCLUDES	INCLUDES	INCLUDES
Constante	-0,400*** (0,078)	-0,687*** (0,114)	-0,359*** (0,064)	-0,519*** (0,061)	-1,109*** (0,110)	-0,923*** (0,102)
Observations	1 577	841	2 323	3 376	1 003	1 845

Source : plus d'informations sur les sources de données de chaque pays figurent à l'annexe A.

Remarques : estimations du modèle d'échantillonnage. Le salaire horaire (normalisation logarithmique) lors de la 9^e série des personnes qui ont un emploi et qui ne sont pas scolarisées est la variable dépendante. Noter que t=1 correspond aux observations de la variable de la 2^e série et t=2 aux observations de la 9^e série. Les erreurs-types robustes sont indiquées entre parenthèses. Signification statistique indiquée comme suit : *** p < 0,01, ** p <0,05, * p <0,1.

Tableau B9. Facteurs déterminants de la santé au Royaume-Uni (analyse longitudinale)

	Hommes adultes	Femmes adultes	Jeunes hommes	Jeunes femmes
Variables explicatives				
Volontariat ; t=1	0,248*** (0,058)	0,062 (0,039)	0,165 (0,113)	-0,081 (0,076)
20-24 ans ; t=1			0,053 (0,130)	-0,029 (0,085)
25-29 ans ; t=1			0,042 (0,134)	-0,108 (0,082)
35-39 ans ; t=1	0,079 (0,073)	0,053 (0,047)		
40-44 ans ; t=1	-0,126* (0,069)	-0,008 (0,046)		
45-49 ans ; t=1	-0,050 (0,068)	-0,039 (0,047)		
50-54 ans ; t=1	-0,171** (0,067)	-0,031 (0,047)		
Marié(e), en couple ou en concubinage ; t=2	0,145*** (0,045)	0,331*** (0,030)	-0,022 (0,095)	0,152*** (0,055)
NEET au chômage ; t=1	-0,320*** (0,081)	-0,397*** (0,069)	-0,252* (0,143)	-0,233*** (0,088)
NEET inactif/inactive ; t=1	-0,560*** (0,053)	-0,359*** (0,034)	-0,183 (0,154)	-0,322*** (0,062)
Scolarisé(e) ; t=1	-0,555** (0,235)	-0,167 (0,134)	0,074 (0,134)	-0,025 (0,094)
Deuxième cycle de l'enseignement secondaire ; t=2	0,029 (0,079)	0,029 (0,063)	-0,255* (0,143)	-0,009 (0,088)
Enseignement supérieur ; t=2	0,195*** (0,054)	0,192*** (0,040)	0,087 (0,127)	0,212*** (0,072)
Santé auto-évaluée comme bonne ; t=2	-1,185*** (0,040)	-1,264*** (0,031)	-1,042*** (0,092)	-1,226*** (0,052)
Incapacité physique ou mentale, maladie ou handicap ; t=2	1,030*** (0,047)	1,153*** (0,036)	0,862*** (0,125)	0,690*** (0,064)
Variables fictives régionales ; t=2	INCLUDES	INCLUDES	INCLUDES	INCLUDES
Constante	0,478*** (0,115)	0,009 (0,079)	0,846*** (0,237)	1,005*** (0,134)
Observations	7 331	12 042	1 825	4 303
Pseudo R2	0,385	0,399	0,204	0,261

Source : plus d'informations sur les sources de données figurent à l'annexe A.

Remarques : estimations du modèle probit. La santé auto-évaluée (bonne [bonne, très bonne et excellente] ou mauvaise [mauvaise et moyenne]) est la variable dépendante. Noter que t=1 correspond aux observations de la variable de la 2^e série et t=2 aux observations de la 9^e série. Les erreurs-types robustes sont indiquées entre parenthèses. Signification statistique indiquée comme suit : *** p < 0,01, ** p < 0,05, * p < 0,1.