



Attribuer une valeur au bénévolat : un sujet qui fait débat ! (mars 2011)

Le bénévolat est l'essence du mouvement associatif. Il contribue de manière essentielle à l'activité des associations et il est décrit comme étant un facteur de confiance auprès du public. Ce faisant, en ce début d'année européenne du bénévolat, toute la lumière doit lui être portée. Mais faut-il le valoriser ?

Le Comité de la Charte a été saisi en juin 2010 par certains de ses membres afin qu'il établisse « un état des lieux des pratiques d'évaluation du bénévolat » et éventuellement, qu'il propose des suggestions. Détail des principales conclusions.

Faut-il évaluer les contributions bénévoles ?

La réponse à la question de savoir s'il faut évaluer le bénévolat est mitigée.

Arguments pour. Elle est positive pour plusieurs raisons. L'évaluation de la contribution bénévole permet notamment :

- de gérer et d'optimiser efficacement l'activité de bénévolat ;
- de décrire de manière complète et précise l'activité des organisations ;
- de mettre en valeur l'action des bénévoles au sein des organisations, mais aussi plus généralement au niveau de la société comme créateur de lien social ;
- de mettre en évidence le fait que les bénévoles apportent une contribution propre, qui n'apparaît pas dans les comptes en charges ou produits, emplois ou ressources.

Arguments contre. Certaines organisations estiment qu'il n'est pas possible de valoriser le bénévolat pour plusieurs raisons « pratiques » ou « philosophiques ». Elles considèrent que :

- la générosité ne peut faire l'objet d'une évaluation puisque la contribution bénévole est un don ;
- le résultat du bénévolat ne peut pas non plus être mesuré ;
- le bénévolat effectué de manière fréquente nécessite une technicité particulière. Il implique que collaborent des bénévoles et des salariés. Il peut parfois être reproché au bénévole de se substituer à un emploi rémunéré ;
- la distinction entre les activités salariées et bénévoles n'est pas toujours aisée à réaliser ;
- le bénévolat ne peut être évalué de la même façon que le salariat dans la mesure où aucun lien de subordination ne lie le bénévole à l'association dans laquelle il s'investit. Par exemple, la plus grande liberté qui caractérise le bénévole par rapport à celle accordée au salarié doit être prise en compte dans l'évaluation ;
- la valorisation est trop lourde et onéreuse ;
- le fait de connaître exactement la valeur du bénévolat pourrait occasionner une augmentation des polices d'assurance. De même, il risquerait d'être soumis à des charges sociales ou impôts.

Quelles sont les méthodes utilisées pour apprécier la participation bénévole ?

Les organisations qui publient des chiffres sur la contribution de leurs bénévoles ont recours à des méthodes diverses pour mesurer et pour valoriser le temps passé par leurs bénévoles à leur mission.

Mesure du temps. Il convient de distinguer deux grandes méthodes d'évaluation :

- l'évaluation forfaitaire du temps nécessaire pour chaque activité (« soutien scolaire », « surveillance d'un poste de secours », « tenue d'un vestiaire », etc.). Dans ce cas, le forfait est habituellement réalisé à la demi-journée ;
- le remplissage d'une « feuille de temps » permettant d'évaluer le temps réellement passé. Cette technique fonctionne particulièrement bien pour les activités dont la délimitation est claire (« temps de mission à bord d'un canot de sauvetage », « ouverture d'un centre de distribution de repas » ou « d'une épicerie solidaire », « organisation d'un événement ponctuel », etc.). L'instance chargée de la supervision sera ainsi en mesure de vérifier l'exactitude des déclarations.

Valorisation du temps. Le but de cette valorisation consiste à chiffrer « le coût de la contribution plutôt que d'évaluer le résultat de la contribution des bénévoles aux missions sociales de l'organisation » ou de prendre en considération la valeur marchande du travail réalisé par les bénévoles. En d'autres termes, quel serait le coût d'un salarié chargé de réaliser le même travail ? Précision : la valorisation du temps ne doit pas conduire à évaluer la rémunération qu'aurait perçue le bénévole s'il avait vendu ses compétences sur le marché du travail à la place de faire du bénévolat.

Les indices permettant de valoriser le temps passé par les bénévoles à leur mission sont :

- le Smic ;
- le coût d'un salarié qui effectuerait le même travail ;
- le salaire moyen des Français ;
- le salaire moyen versé dans l'organisation ».

Compte tenu de la grande diversité des méthodes utilisées pour évaluer et valoriser la contribution des bénévoles, les auteurs de l'état des lieux sont convaincus qu'il n'est pas envisageable de recourir à une méthode unique de valorisation du bénévolat, applicable à toutes les organisations. Ceci étant, il semble nécessaire que des principes de base soient établis afin que les informations communiquées par les organisations relèvent de la mise en application d'une méthode « robuste et constante dans le temps ».

Enfin, soulignons la publication en 2011, par le ministère de l'Education nationale, de la Jeunesse et de la Vie associative, d'un guide pratique intitulé « Bénévolat : valorisation comptable ». Il permet de rendre accessible à tous l'approche comptable de la valorisation du bénévolat.

La contribution des bénévoles : un critère de promotion ?

Il ressort de l'état des lieux dressé par les membres intervenants du Comité de la Charte que de nombreuses grandes organisations ont tendance à mentionner dans leurs documents d'information adressés au public la contribution de leurs bénévoles (effectif des bénévoles, « valeur de leurs contributions »). Cette pratique peut alors être considérée comme un outil de promotion destiné à créer une concurrence entre organisations. En outre, lorsque les organisations satisfont à leur obligation de renseignement des comptes annuels en apportant des informations sur les contributions volontaires en nature, c'est qu'elles estiment que ces contributions ont un « caractère significatif ».

À noter toutefois que ces données rendues publiques doivent être inscrites « au pied du compte de résultat ». Elles sont incluses dans le champ de la certification des comptes réalisée par le commissaire aux comptes.

Sources

[Étude réalisée par le comité de la charte, synthèse du rapport, juin 2010](#)

Guide pratique : [Bénévolat – Valorisation comptable](#)

Juris pour le Crédit Mutuel