



Attribuer une valeur comptable au bénévolat

(décembre 2018)

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. Il est donc essentiel de le valoriser, autrement dit de faire apparaître la contribution des volontaires dans la comptabilité de l'association.

Pourquoi valoriser le bénévolat ?

Il s'agit de quantifier les ressources dont dispose l'association.

Le bénévolat, même s'il ne peut correspondre à l'exécution d'une prestation salariée, demeure l'accomplissement d'un travail qui est le **travail bénévole** et doit donc figurer, à ce titre, dans les ressources humaines de l'association.

La valorisation est gage de reconnaissance du travail bénévole, de **dynamisme des ressources humaines** mais aussi de **transparence** notamment vis-à-vis des financeurs ou des mécènes. En effet, la valorisation comptable permet de justifier l'emploi des subventions et justifie le caractère désintéressé de l'association.

Pour les associations soumises à l'obligation d'établissement de comptes annuels, la valorisation du bénévolat doit figurer en annexe du bilan.

Les conséquences de la valorisation

La contribution volontaire est définie par la réglementation comptable des associations comme l'acte par lequel une personne physique ou morale **apporte à une autre un travail, des biens ou d'autres services à titre gratuit**.

L'existence fréquente des contributions volontaires bénévoles constitue une originalité et une réalité significative du secteur associatif.

La valorisation des contributions volontaires effectuées à titre gratuit n'a **aucune incidence sur le résultat comptable de l'association**. Elle a simplement pour but de donner une image fidèle des activités et du patrimoine de l'association.

Les méthodes de valorisation

Les organisations qui publient des chiffres sur la contribution de leurs bénévoles ont recours à des méthodes pour mesurer et pour valoriser le temps passé par leurs bénévoles à leur mission. Il en existe deux types : la mesure du temps et la valorisation du temps.

- **Mesure du temps** : ce type de mesure peut s'effectuer de deux manières :

- **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, autrement dit 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**.

Pour aller plus loin

- [Bénévolat, valorisation comptable, 2011 ;](#)
- [Les contributions volontaires ;](#)
- [Règles comptables du bénévolat.](#)

Juris associations pour le Crédit Mutuel