

## **La valorisation du bénévolat dans les grandes organisations<sup>1</sup>**

### **Etude préliminaire par le Comité de la Charte pour discussion**

Le bénévolat est une des caractéristiques du mouvement associatif. Il est également pratiqué dans les fondations.

Il constitue souvent une contribution majeure à l'activité de ces organismes.

Certains membres du Comité de la Charte ont souhaité que celui-ci fasse un état des lieux des pratiques d'évaluation du bénévolat et, éventuellement, fasse des suggestions.

Un groupe de travail, soutenu par 5 contrôleurs du Comité, a étudié les principes et les pratiques d'une dizaine de grandes organisations<sup>2</sup>. Les principales conclusions sont décrites ci-dessous.

Ce document ne prétend pas être exhaustif ni formuler des recommandations. Il a pour but de susciter des commentaires et des suggestions de la part de toutes les organisations qui le souhaitent. Sur certains points, le groupe a exprimé une opinion.

### **Pourquoi évaluer la contribution des bénévoles ?**

- Mettre en valeur leur action, tant pour les organisations elles-mêmes que, plus généralement, pour la société comme créateur de lien social. Le bénévolat s'inscrit à côté des dons et de la philanthropie comme une des formes majeures de la générosité.
- Décrire plus précisément et plus complètement l'activité des organisations qui y ont recours, en ajoutant la contribution des bénévoles aux montants qui sont publiés dans les comptes. Certains parlent de montrer l'ensemble de « l'activité socio-économique » ou, en y ajoutant toutes les contributions en nature, le « bilan de solidarité matérielle ».

---

<sup>1</sup> Etude réalisée par des contrôleurs du Comité de la Charte MM : Charley Baltzer, Yves Blaclard, Jean-Pierre Blanc, Gérard Bouniol, Rémy Gavard-Suaire, avec Michel Soublin

<sup>2</sup> ATD Quart Monde, CIMADE, Croix-Rouge, Fondation Abbé Pierre, Œuvre des Pupilles des Sapeurs-Pompiers, Restos du cœur, Secours Catholique, Société Nationale de Sauvetage en Mer, Secours Populaire Français, Vaincre la Mucoviscidose.

- Mettre en évidence que dans beaucoup d'organisations les bénévoles apportent une contribution propre, majeure, qui ne figure pas dans les comptes en charge ou produits ni en emplois ou ressources mais dont la valeur doit être prise en compte pour abonder l'autofinancement d'un projet dans le cadre d'une demande de subvention en argent. Ceci met en valeur la contribution réelle totale de l'organisation au financement.
- Mieux gérer et optimiser cette activité de bénévolat grâce à une connaissance plus fine, reposant sur des données chiffrées. Rappelons que dans certaines organisations, les effectifs totaux de bénévoles peuvent représenter des multiples très élevés du nombre de salariés.
- Enfin, c'est obligatoire pour compléter le Compte d'Emploi des Ressources, pour les organisations qui y sont assujetties.

### **Réserves concernant la valorisation du travail des bénévoles :**

- La contribution d'un bénévole est un don et, par nature, la générosité ne doit pas être mesurée.
- Le résultat du bénévolat ne peut pas être mesuré (Ex : « le sauvetage de la vie humaine n'a pas de prix »). Le fait de valoriser sur la base du coût de remplacement plutôt que par le résultat de la contribution minimise la valeur de la contribution sociale.
- Le bénévolat ne peut pas faire l'objet d'un lien hiérarchique. Il est d'une autre nature que le salariat et ne doit donc pas être évalué de la même manière. Ex : la liberté d'un bénévole est plus grande que celle d'un salarié. Cette absence de contrainte devrait être reflétée dans la valeur attribuée.
- Les limites de l'activité bénévole sont parfois difficiles à définir, par les personnes concernées elles mêmes et institutionnellement. Certains salariés contribuent aussi bénévolement à l'organisation employeur sans que la distinction entre les deux activités soit toujours facile à faire.
- « L'engagement civique » de personnes qui acceptent de travailler comme salariés ou volontaires dans des conditions particulièrement difficiles au service de leurs frères ne sera pas repris dans l'évaluation de la contribution des bénévoles alors qu'il s'agit d'un don de soi tout aussi important.

- L'inquiétude que si l'on valorise le bénévolat, cette contribution puisse être soumise à des charges sociales ou impôts.
- Une mesure plus précise de l'activité des bénévoles pourrait conduire à une réévaluation des polices d'assurances.
- Lorsque le bénévolat est pratiqué à une fréquence rapprochée, n'est plus pratiqué occasionnellement, supporte des contraintes importantes, requiert une technicité, et s'insère dans une organisation associant salarié et bénévole, certains peuvent, alors, lui reprocher de se substituer à un emploi rémunéré.

**Force est de constater que beaucoup d'organisations mettent en avant publiquement la contribution de leur bénévoles.**

Certaines organisations ne cherchent pas à mener cette évaluation soit pour des raisons philosophiques, soit par manque de moyens ou faute d'avoir identifié une méthode fiable.

Mais beaucoup présentent dans leurs documents d'information vers le public des données sur le nombre de leur bénévoles ou sur la valeur de leur contribution. Ceci impose que les méthodes utilisées soient connues et publiées afin d'assurer une information fiable et sincère du public. La contribution des bénévoles peut devenir un critère dans la concurrence entre organisations.

Il faut rappeler qu'une information sur les contributions volontaires en nature est obligatoire dans les comptes annuels de l'organisation « dès lors que ces contributions présentent un caractère significatif » (Chap. III Règlement CRC n° 99-01). Si une organisation utilise des informations sur la contribution du bénévolat dans sa communication publique, c'est qu'elle la considère significative. Elle ne saurait donc le faire sans en avoir au préalable publié les données au pied du compte de résultat. Cette information rentre dans le champ de la certification des comptes par le commissaire aux comptes. Sans cette certification, une organisation ne devrait pas publier de chiffres sur ce sujet.

## Méthodes employées :

### 1- *Mesure du temps consacré par les bénévoles :*

On distingue deux grandes approches :

- L'établissement de standard de temps ou de forfait temps

Les bénévoles sont enregistrés, on leur attribue une (ou plusieurs) activité (ex : soutien scolaire, poste de secours, tenue d'un vestiaire...). Le temps nécessaire pour chaque activité a été évalué forfaitairement, souvent par sondage.

Ces informations peuvent être collationnées et gérées grâce à un « logiciel de gestion des acteurs par activité » ad hoc.

Le forfait est souvent à la demi-journée. La question du temps de transport vers le lieu d'activité se pose (par rapport à un salarié)

(Orientation du groupe : Le réalisme des standards doit être vérifié périodiquement).

D'autres organisations peuvent estimer que les bénévoles sont les adhérents, donc facilement identifiables, et que ceux-ci se sont engagés à fournir à l'organisation un minimum d'heures chacun.

Certaines enfin estiment qu'il suffit de compter le temps de présence dans les locaux. Elles comptent en demi-journée, ou en journée. Deux imperfections au moins : Quid du temps passé par les bénévoles à travailler chez eux pour l'organisation et doit-on inclure le temps de transport (qui fait partie du temps « donné », mais ce que l'on ne fait pas dans le calcul du coût du temps passé par les salariés).

- Le décompte du temps réel avec remplissage d'une « feuille de temps »

Plus facile si l'activité est bien délimitée (temps de mission d'un canot de sauvetage, ouverture d'une épicerie solidaire ou d'un centre de distribution de repas, organisation d'un événement ponctuel...).

La vérification de la véracité des déclarations peut être faite par l'instance de supervision (ex : le département par rapport à la section locale)

- Note : Les organisations ont souvent une Charte des bénévoles qui décrit leurs engagements, droits et devoirs. Elle est signée individuellement ou « par adhésion ». En revanche, il semble que peu d'organisations utilisent une lettre de mission signée,

précisant la nature de la mission, sa durée, le temps à consacrer, le lieu, les moyens mis à disposition et son encadrement.

- Certaines activités posent des questions de principes, même si elles ne représentent qu'un volume faible.

La participation à l'AG par les membres est-elle une activité de bénévole ou celle d'un adhérent qui jouit d'une contrepartie, comme le droit de vote, par exemple ? (Orientation du groupe de travail : ne doit pas être inclus dans la valorisation)

Le travail d'un administrateur élu est-il de même nature que celui d'un bénévole qui concourt à la réalisation de la mission sociale ? (Orientation du groupe de travail : oui)

Le temps consacré par un professionnel, par exemple un avocat, serait du bénévolat s'il consacre personnellement du temps à l'aide juridique aux plus démunis. En revanche, si son cabinet fournit une consultation gratuite à l'organisation elle-même, il s'agit d'une prestation de mécénat de compétence. (Orientation du groupe : oui)

Les professionnels, par exemple des chercheurs ou des médecins, qui participent aux travaux d'une association de lutte contre une maladie le font-ils dans le cadre de leur travail ou, personnellement, à titre bénévole. (Orientation du groupe : dépend des circonstances précises, au choix de l'organisation qui doit l'expliquer)

## ***2- Valorisation du temps consacré par les bénévoles***

On rappelle qu'il s'agit le plus souvent d'évaluer la contribution par son coût, plutôt que d'évaluer le résultat de la contribution des bénévoles aux missions sociales de l'organisation ou de prendre en compte la valeur marchande du travail produit par le bénévole. L'approche qui revient le plus souvent est celle du coût de remplacement : quel serait le coût d'un salarié qui ferait le même travail<sup>3</sup> ?

Il faudrait éviter que cette approche relance le débat sur l'efficacité du travail des bénévoles par rapport aux salariés, certains estimant que la liberté du bénévole et, parfois, le fait qu'il n'a pas d'autres activités, peut entraîner une intensité au travail inférieure à celle du salarié.

---

<sup>3</sup> Il ne s'agit pas ici d'évaluer le *coût d'opportunité pour le bénévole* : c'est-à-dire la rémunération qu'il pourrait obtenir s'il monétisait ses compétences dans la vie professionnelle au mieux de ses intérêts, au lieu de faire du bénévolat.

On peut faire valoir qu'inversement, il peut aussi y avoir une différence de motivation et une concentration plus grande du bénévole car il passe moins de temps dans l'organisation.

Les étalons de mesure utilisés ou évoqués sont :

- Le SMIC
- Le coût d'un salarié qui accomplirait le même travail
- Le salaire moyen dans l'organisation
- Le salaire moyen des Français
- Dans les organisations qui valorisent la contribution des bénévoles, la base est le plus souvent le SMIC.

Le SMIC n'est pas toujours augmenté des charges sociales patronales (Orientation du groupe : ajouter les charges patronales pour se rapprocher du coût de remplacement)

Les frais annexes, comme les locaux utilisés par les bénévoles sont en général pas inclus, mais ils apparaissent par ailleurs en comptabilité.

L'utilisation assez générale du SMIC comme une sorte de « forfait minimum » permet de minimiser le débat sur la « valeur » de la contribution, sur les niveaux de compétences nécessaire, sur « l'importance relative » de la mission de chaque bénévole. L'extrême inverse serait de valoriser chaque bénévole par son coût de remplacement individuel.

- Reconnaissant qu'il y a tout de même des missions assez différentes, certaines organisations admettent deux ou trois niveaux de coût de remplacement en fonction du type de mission (service aux bénéficiaires, encadrement, gouvernance ou de la même façon : employé, technicien, cadre).

Elles attribuent néanmoins à chaque niveau une valeur qui reste forfaitaire par exemple 1,5 fois ou 2 fois ou, au maximum, 3 fois le SMIC.

(Orientation du groupe : méthode qui permet de s'approcher de la réalité sans engendrer de débats philosophiques, voir de conflits interne)

## **Conclusion :**

Il semble qu'il y ait une grande diversité des approches correspondant souvent à une grande diversité des philosophies et des activités.

Le groupe pense qu'à ce stade, il n'est ni réaliste, ni souhaitable de définir une méthode unique de valorisation du bénévolat, applicable à toutes les organisations.

En revanche, on pourrait établir quelques principes de base pour s'assurer :

- que les organisations qui publient des données sur le sujet appliquent une méthode, choisie par elle, mais robuste et constante dans le temps et,
- que leur méthode soit clairement décrite dans leurs comptes.

Toutes les contributions sur ce sujet seront bienvenues.

Comité de la Charte  
Groupe de travail sur la valorisation du bénévolat  
9 juin 2010