

PROPOSITION D'UN MODÈLE DE VALORISATION COMPTABLE ET FINANCIÈRE DU BÉNÉVOLAT INTÉGRANT CONNAISSANCES ET COMPÉTENCES DES BÉNÉVOLES

Nancie MAHEFANIRINA
Université de Reims
Champagne-Ardenne
(France)

Jean-Paul MÉREAUX
CIRFAM
Université de Reims
Champagne-Ardenne
(France)

RÉSUMÉ :

Le bénévolat est une ressource essentielle pour la plupart des associations, vitale pour celles qui n'ont pas de salariés (Archambault, 2010). Élément essentiel de la « plus-value » associative, sa mesure et son intégration dans les comptes présente un caractère très récent et encore expérimental. En France, certaines associations, conscients des enjeux, essaient de chiffrer les activités de leurs bénévoles mais cette valorisation reflète mal la réalité des engagements étant donné qu'elle se limite au temps passé ; le savoir, des compétences, des expériences, ... ne sont pas prises en compte. D'où notre proposition d'un modèle d'évaluation comptable et financière du capital humain.

Mots clés : Valorisation comptable - bénévolat - associations – compétences – connaissances

INTRODUCTION

Le secteur associatif est un des premiers secteurs employeurs en France avec 1 million et demi de salariés. Sa particularité est que ses ressources humaines ne sont pas uniquement constituées par des salariés comme nombre d'organisations mais par d'autres personnes, des bénévoles. Selon Archambault et Prouteau (2010), ils sont 13 millions à animer et faire vivre les associations. Le bénévolat constitue un enjeu économique important qui à de rares exceptions près, ne trouve pas sa traduction dans les comptes des associations. Souvent par manque d'informations ou de formations, elles n'utilisent pas la possibilité offerte par la réglementation comptable spécifique de le faire apparaître dans la rubrique comptable contribution volontaire (CRC 99-01, 1999).

L'une des explications qui pourrait être avancée est la difficulté de mise en œuvre de l'évaluation du bénévolat dans une perspective comptable et financière mais le principal frein semble être de nature socioculturelle. Ainsi, selon le Comité de la Charte du Bénévolat (2010), il s'agit d'un choix : « La générosité ne peut faire l'objet d'une évaluation puisque la contribution bénévole est un don ».

Cependant, il est possible de pallier à cette difficulté en utilisant l'une des trois méthodes proposées dans le guide du Bénévolat (2011) pour son évaluation. C'est le choix effectué par certaines associations parmi les plus importantes. Ces trois méthodes vont de la valorisation sous un angle qualitatif dans l'annexe si les renseignements sont difficilement quantifiables à une valorisation sous un angle quantitatif dans l'annexe si les contributions présentent un caractère significatif ou un enregistrement en comptabilité dans le compte de résultat.

Les deux premières méthodes sont assez aisées à mettre en œuvre. La troisième concerne les organisations qui, d'une part, disposent d'informations convaincantes (par exemple aux yeux d'un commissaire aux comptes) et d'autre part, souhaitent valoriser le bénévolat au titre des contributions volontaires en nature. Cette troisième méthode est fastidieuse. Les associations peuvent rencontrer des difficultés pour évaluer les contributions des bénévoles et à mettre en place une méthode fiable de valorisation. Basée sur l'évaluation du temps consacré au bénévolat, cette méthode reflète mal la réalité. L'impact n'est pas neutre et conduit à une sous-évaluation de la valeur de l'engagement.

Cependant, appréhender uniquement les engagements à travers l'évaluation du temps passé ne semble pas suffisant pour traduire leur valeur réelle et ainsi mieux percevoir cet apport des bénévoles. Les connaissances et les compétences sont aussi des richesses qu'apportent les bénévoles au-delà du temps qu'ils consacrent aux différentes activités. La prise en compte de ces paramètres semble donc nécessaire afin de mieux identifier la valeur de cet engagement qui n'est pas sans conséquences au niveau de la perception des états financiers par les tiers financeurs. L'enjeu est d'autant plus important que les subventions publiques sont en baisse depuis plusieurs années.

Dans un premier temps, nous exposons le cadre théorique de notre recherche. Ainsi, nous présentons dans cette partie le contexte de l'étude : le secteur associatif, les réglementations comptables spécifiques aux associations et leurs approches pour traduire le bénévolat dans leurs états financiers. Puis, dans un second temps, nous rappelons les principaux concepts mobilisés pour cette recherche, à savoir le capital humain et proposons un modèle d'évaluation comptable et financière du bénévolat intégrant ces connaissances et ces compétences, cadre conceptuel de notre recherche.

1. CADRE THÉORIQUE DE NOTRE RECHERCHE

Dans cette partie, nous présentons les spécificités du secteur associatif, une synthèse de la réglementation comptable pour les associations et les approches retenues par des associations pour la traduction du bénévolat.

1.1. Le secteur associatif

C'est la loi 1901¹ qui définit le cadre légal des associations. Il se veut très large puisque chaque association peut rédiger les statuts qui lui conviennent, ce qui a

¹ Le 1er juillet 1901, Pierre WALDECK-ROUSSEAU fait adopter, au terme d'une longue bataille parlementaire, la loi "relative au contrat d'association", d'une portée considérable et qui garantit une des grandes libertés républicaines. Ainsi, tout citoyen dispose du droit de s'associer, sans autorisation préalable. La loi "1901" fonde le droit d'association sur des bases entièrement nouvelles. Elle préserve la liberté et les droits des individus tout en permettant leur action collective.

généralisé une très grande variété d'associations. C'est pour cette raison que le nombre d'associations est aussi important selon Bastide (2011) puisqu'un million cent mille associations sont recensées en France et que plus d'un Français sur trois de plus de 16 ans est membre d'au moins une association.

Avec 1,8 million de personnes exerçant une activité salariée dans les associations, c'est un secteur employeur important selon Tchernonog (2013). Le volume de l'emploi salarié associatif représente près de 6,5% du volume total de l'emploi salarié public et privé dans le pays et le budget cumulé du secteur associatif, de l'ordre de 70 milliards d'euros aujourd'hui, ce qui représente près de 3,5% du Produit intérieur brut (PIB).

Le bénévolat constitue la principale ressource de la grande majorité de ces associations. En effet, en 2011, Tchernonog affirme que « les estimations, notamment faites à partir des listes d'associations établies par les mairies, permettent d'avancer le chiffre d'environ 1 300 000 associations actives actuellement. Parmi ces associations, 220 000 auraient recours, de façon régulière, occasionnelle ou exceptionnelle, à l'emploi de professionnels salariés en complément du travail bénévole propre à toute association. Les autres associations, c'est-à-dire l'immense majorité, ne s'appuient que sur du travail bénévole pour mettre en œuvre leur projet ».

C'est une des motivations qui ont conduit le législateur à intégrer cette spécificité en aménageant le plan comptable général pour les associations.

1.2. La réglementation comptable applicable aux associations

La loi du 1er juillet 1901 ne prévoit aucune obligation comptable générale pour les associations. Mais compte tenu du poids grandissant du secteur associatif dans l'économie et de la nécessité d'une plus grande clarté dans la présentation des comptes, les professionnels du chiffre et notamment le Conseil National de la Comptabilité (CNC) a approuvé le 17 Juillet 1985 le projet d'un plan comptable pour les associations ayant une activité économique porté par un groupe travail du Conseil National de la Vie Associative. « Ainsi, depuis le 1er Janvier 2000, les associations faisant l'objet d'obligations comptables doivent appliquer un nouveau plan comptable ». Il s'agit du Plan comptable applicable aux associations et fondations.

Cette évolution était aussi rendue indispensable depuis le scandale de l'ARC (Association de Recherche contre le Cancer) en 1996 et sous la pression médiatique, l'Etat a imposé la publication des comptes annuels et du rapport du commissaire aux comptes pour les associations et les fondations lorsque le montant total des dons et/ou des subventions au cours de l'exercice comptable atteint 153 000 €. Cette publication est obligatoire pour tous les fonds de dotation.

Le plan comptable applicable aux associations et fondations (PCAF) a en plus les comptes classiques du PCG, une rubrique qui permet d'enregistrer les « contributions volontaires ». Les contributions volontaires sont des actes par lesquels une personne physique ou morale fournit à une autre personne morale un travail, des biens ou autres services à titre gratuit. Ce sont des comptes qui n'entraînent pas de flux financiers donc ne peuvent qu'être évaluées en interne.

Ces contributions volontaires peuvent aussi faire l'objet d'une information appropriée dans l'annexe portant sur leur nature et leur importance. A défaut de

renseignements quantitatifs suffisamment fiables, des informations qualitatives sont apportées notamment sur les difficultés rencontrées pour évaluer les contributions concernées. Pour nombre d'associations, cette publication est un enjeu majeur mais les pratiques diffèrent.

1.3. Les approches privilégiées par les associations pour traduire le bénévolat dans leurs états financiers

Selon Perrot (2006), la littérature économique oppose deux options de méthode traditionnelles. D'un côté, il y a une méthode qui consiste à évaluer les « manques à gagner » : il s'agit des « coûts d'opportunité » du temps donné par les bénévoles ; et d'un autre côté, une méthode fondée sur le coût de substitution. Le raisonnement étant fait par analogie avec du temps de « travail rémunéré » rapporté à l'équivalent temps plein. D'après Perrot, « l'estimation du bénévolat se fait le plus souvent selon cette deuxième méthode, en raison des effets de normalisation sociale du temps et de la rémunération du travail salarié ».

Les approches sont recensées dans le guide du bénévolat afin que les associations puissent identifier la démarche à suivre. Ceci a permis d'inciter les dirigeants associatifs à mettre en valeur le bénévolat dans les comptes annuels.

Les rédacteurs du guide partent du postulat suivant : un manque de connaissance du bénévolat qui fait la spécificité des associations. De ce fait, le bénévolat est également mal valorisé et l'approche comptable de cette valorisation est réputée a priori si technique qu'elle n'est pas accessible à toutes les associations. C'est pour remédier à ces lacunes manifestes qu'il a été résolu de conduire plusieurs démarches convergentes visant à sa meilleure connaissance, sa reconnaissance et sa valorisation. (CNVA, 2009). Pour pouvoir inscrire le travail bénévole dans la comptabilité de l'association, deux conditions doivent être réunies : disposer d'une information quantifiable et valorisable ainsi que de méthodes d'enregistrement fiables.

Selon un rapport du Conseil National de la Vie Associative (C.N.V.A.), les associations adoptent deux méthodes pour valoriser le bénévolat :

- Estimer l'action réalisée par les bénévoles (une quantité d'actes réalisés multipliée par leur valeur)
- Estimer le temps accordé par les bénévoles (une quantité de temps passé multipliée par un taux horaire)

Pour la deuxième estimation, deux approches sont aujourd'hui couramment appliquées en deux étapes :

Etape 1 : Mesure du temps consacré par les bénévoles

L'établissement de standard de temps ou de forfait temps : les bénévoles sont identifiés, il leur est attribué une (ou plusieurs) activités (ex : soutien scolaire, poste de secours, tenue d'un vestiaire...). Le temps nécessaire pour chaque activité a été évalué forfaitairement, souvent par sondage.

Le décompte du temps réel avec remplissage d'une « feuille de temps » : plus facile si l'activité est bien délimitée (ex : temps de mission d'un canot de sauvetage, ouverture d'une épicerie solidaire ou d'un centre de distribution d'un repas, organisation d'un évènement ponctuel...)

Etape 2 : L'évaluation du temps consacré par les bénévoles

L'apport du bénévole est le plus souvent mesuré par son coût plutôt que par la valeur de marché de la mission accomplie par le bénévole. Les critères de mesure le plus souvent utilisés ou évoqués selon le C.N.V.A. sont :

- Le SMIC
- Le coût d'un salarié qui accomplirait le même travail
- Le salaire moyen dans l'organisation
- Le salaire moyen des français

La CNVA² recommande que « si l'association dispose d'une information quantifiable et valorisable sur les contributions volontaires significatives obtenues, ainsi que de méthodes d'enregistrement fiables, elle peut décider de les inscrire en comptabilité ». De plus, elle recommande d'inscrire en annexe les méthodes de quantification et de valorisation retenues. Les choix effectués par les associations dans ce domaine sont très divers.

Si l'on se réfère à quelques exemples de pratiques d'associations, nous remarquons que le Secours Populaire Français et la Croix-Rouge Française, acteurs majeurs du paysage associatif français, valorisent l'apport des bénévoles au niveau de leurs comptes annuels. D'autres ne font apparaître la contribution des bénévoles qu'en annexe. La Cimade en fait partie. Enfin, certaines associations en raison de la difficulté de mise en œuvre ont décidé de ne pas valoriser le bénévolat comme l'Unicef ou Médecins Sans Frontières.

Quelque soient les méthodes d'évaluation retenues, nous remarquons que ces méthodes ne mesurent qu'imparfaitement la contribution des bénévoles.

L'impact de paramètres que sont la connaissance et la compétence nous semble non-négligeable pour mieux la traduire.

En effet, les compétences professionnelles externes de certaines bénévoles à l'association peuvent constituer un vrai apport évitant le recours à des prestataires extérieurs (exemple : dans le domaine de la comptabilité). Ainsi, l'objectif de la recherche est de proposer à terme un outil permettant de valoriser l'apport bénévole dans les comptes des associations en y intégrant l'impact des connaissances et des compétences.

Cette valorisation nécessaire du bénévolat génère des attitudes ambivalentes chez les acteurs impliqués et des résistances légitimes à utiliser un tel procédé. Son caractère réducteur et normatif n'échappe pas à la critique et sa mise en application concrète se heurte à de nombreux obstacles (Perrot, 2006).

2. LA VALORISATION COMPTABLE ET FINANCIÈRE DU BÉNÉVOLAT : UNE NOUVELLE APPROCHE

Le bénévolat est une « ressource essentielle pour la plupart des associations, vitale pour celles qui n'ont pas de salariés » (Archambault et Prouteau, 2010). C'est aussi un capital humain spécifique, ce qui n'est pas neutre sur l'approche retenue dès lors que l'on souhaite le valoriser.

² Dans le Guide pratique des règles comptables et financières applicables aux associations, fondations et fonds de dotation (2011)

2.1. Le bénévolat, un capital humain spécifique

Selon la définition de l'OCDE, le capital humain recouvre les connaissances, les qualifications, les compétences et les autres qualités d'un individu qui favorisent le bien-être personnel, social et économique. Cependant, ce capital peut être considéré comme spécifique dès lors qu'il repose sur un engagement volontaire sans contrepartie salariale.

En effet, un bénévole³ est une personne qui choisit d'agir au bénéfice de l'association, sans rémunération et sans être soumis au code du travail. « Plus d'un français sur cinq donne donc de son temps au travers d'une structure associative » (INSEE, 2010).

Contrairement aux salariés, le bénévole ne doit en aucun cas être rémunéré (en espèces ou sous la forme d'avantages en nature), hormis le dédommagement des frais induits par son activité.

Sans bénévole, une association doit engager du personnel salarié donc mobiliser les moyens financiers correspondants. Ainsi, en ayant recours au bénévolat, les associations réalisent des économies.

Cependant, le bénévolat rencontre deux problèmes majeurs.

Premièrement, il s'agit d'êtres humains dotés de compétences et connaissances par définition inaliénable, à la différence d'un capital financier ou technique (Cappelletti, 2010).

Deuxièmement, le bénévole est repose sur un engagement « libre » : il ne peut être soumis à aucune subordination juridique et peut mettre un terme à son engagement à tout moment, sans procédure.

Or, le bénévolat est sans doute nécessaire à la création de valeurs au sein des structures associatives étant donné qu'il en est l'acteur principal. Il s'agit d'un potentiel humain comme évoqué par Savall et Zardet en 2007. Ces auteurs estiment qu'il s'agit du seul facteur actif et créatif de valeur économique durable, dans l'horizon continu court-moyen-long termes. Les associations ont donc intérêt à investir sur ce capital humain : recruter les compétences clés nécessaires à la réalisation des projets associatifs, accompagner les bénévoles pour les fidéliser, les former pour enrichir leurs connaissances, améliorer les conditions d'accueil pour leurs bien-être...

En effet, plus une association arrive à avoir des bénévoles engagés et impliqués, plus elle accroît sa valeur ajoutée sociale. Ce qui détermine son utilité au sein de la société et donc son impact social, positif ou négatif.

Guillois (1998) estime qu'il y a utilité sociale lorsque la collectivité, au sens large ou restreint, profite aussi des effets produits par les prestations associatives, et que ce bénéfice collectif est recherché en tant que tel par l'association. Si l'on ne retient que sa composante économique, Gadrey (2004) estime que l'utilité sociale se caractérise par sa capacité à produire à moindre coût des services identiques rendus par des entreprises privées et/ou le secteur public.

Le Secours populaire français fait partie de ces associations créatrices de valeur. Il œuvre pour la solidarité sur de grandes causes humanitaires en France et à

³ La loi ne donne pas de définition du "bénévole" ou du "bénévolat". Le Conseil économique, social et environnemental donne, en février 1993, une définition de ce concept : "Est bénévole toute personne qui s'engage librement pour mener une action non salariée en direction d'autrui, en dehors de son temps professionnel et familial."

l'étranger. Grâce à l'engagement de milliers de bénévoles, réguliers ou ponctuels, des missions de solidarité y sont réalisées au quotidien. Des compétences diverses et variées y sont mobilisées. Des étudiants aux retraités, en passant par les jeunes actifs ou les chômeurs, les profils des bénévoles sont très variés dans cette association.

Le secours populaire a choisi de publier dans ses comptes la valorisation du bénévolat. En annexe du compte de résultat, les règles de valorisation appliquées sont expliquées comme suit : « le temps passé par les bénévoles est recensé au moyen des heures déclarées. Les heures sont valorisées au taux horaire moyen unique de 14,30 €/heure⁴ ». En 2015, les contributions volontaires en nature du Secours populaire français présentent un total de 243 865 016 € aux pieds du compte de résultat. Le bénévolat représente 97 781 470 € de ressources propres à l'association.

Néanmoins, selon les secteurs ou les domaines d'activité, les activités des bénévoles nécessitent plus ou moins de compétences particulières.

Cependant, les deux méthodes pratiquées jusqu'ici ne se basent que sur le décompte du temps passé ou sur une logique de manque à gagner. Les compétences et connaissances des bénévoles constituent des richesses pour la structure qui en bénéficie. Ces paramètres devraient être pris en compte.

2.2. Une nouvelle approche en matière de valorisation comptable du bénévolat

De nombreux chercheurs se sont penchés sur la question délicate de l'évaluation du capital humain ; les outils de mesure proposés étant difficilement opérationnels (Mouritsen et al., 2001 ; Rodov et Leliaert, 2002 ; Moon et Kym, 2006 ; Wyatt et Frick, 2010).

Dans ce prolongement de ces travaux, Méreaux et al (2012) ont proposé un modèle d'évaluation comptable et financière du capital humain avec pour objectif une traduction dans les comptes des entreprises. Leur approche a porté sur le management des compétences et des savoirs pour valoriser ce capital. La réflexion se pose sur le « savoir », ressource stratégique des entreprises, et sa transmission entre les individus.

Une vision différente et plus étendue de l'évaluation comptable du capital humain ont conduit à l'élaboration d'outil de mesure original fondé sur la prise en compte d'autres critères en mobilisant non seulement les éléments issus de la comptabilité mais aussi les connaissances et les compétences des salariés (cf.figure1).

⁴ Rapport d'activités 2015, Secours Populaires Français

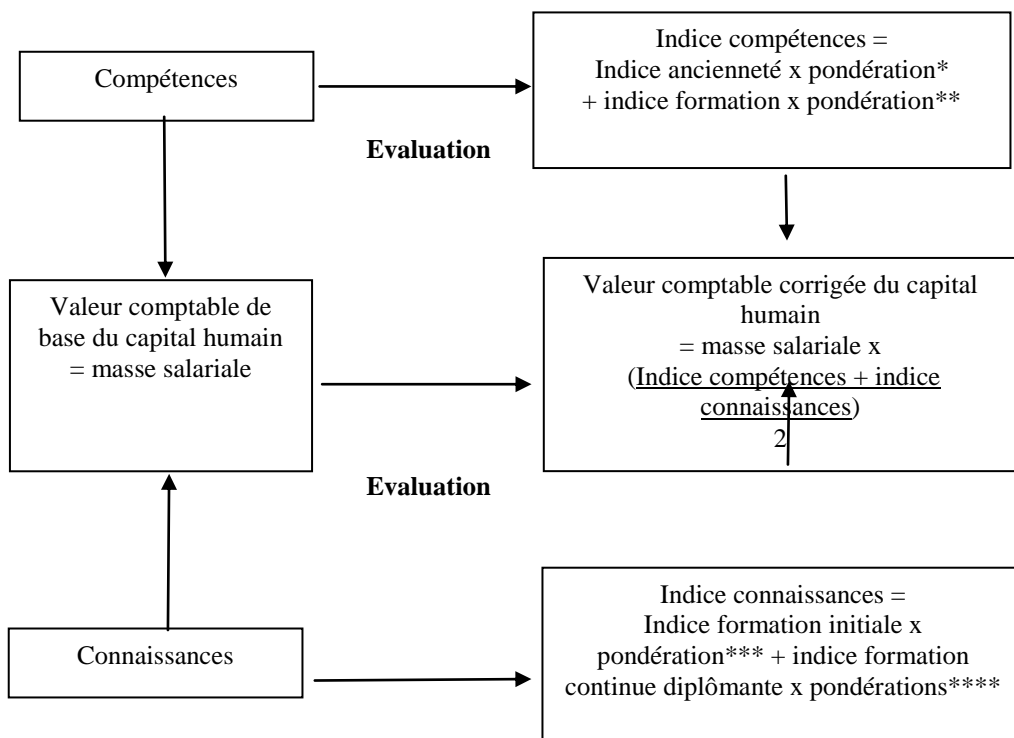


Figure 1 : Modèle d'évaluation comptable du capital humain

* Nombre de salariés de l'entreprise n'ayant pas suivi un stage de formation/nombre de salariés de l'entreprise
 ** Nombre de salariés de l'entreprise ayant suivi un stage de formation/nombre de salariés de l'entreprise
 *** Nombre de salariés diplômés de l'enseignement supérieur en formation initiale de l'entreprise/nombre de salariés de l'entreprise
 **** Nombre de salariés diplômés de l'enseignement supérieur en formation continue diplômante de l'entreprise/nombre de salariés de l'entreprise

Pour son élaboration, nous avons analysé chaque composante du modèle de Méreaux et al. afin de l'adapter à notre recherche. Dans leur modèle, ces chercheurs proposent de s'appuyer sur le triptyque masse salariale, compétences et connaissances.

2.3. La notion de valeur comptable de base, équivalent de la masse salariale dans le modèle de Méreaux et al. (2012)

Dans un premier temps, il est nécessaire de déterminer une valeur comptable de base du capital humain sachant qu'un bénévole ne perçoit pas de rémunération. Il est nécessaire d'évaluer dans un premier temps le temps passé par un bénévole sur une activité, puis nous le valorisons à un taux horaire donné.

Valeur comptable de base du bénévolat = Temps passé x Taux horaire

En ce sens, notre approche ne diffère pas de celle constatée dans certaines associations comme nous l'avons présenté précédemment. Cependant, se limiter à la seule valorisation du temps passé nous semble un peu réducteur dans la mesure où le bénévole en s'engageant apporte un capital qui peut être matérialisé par des connaissances et des compétences. En effet, le bénévole a suivi un parcours formation initiale au cours de laquelle il a acquis des connaissances. Prenons l'exemple du bénévole qui décide d'aider une association à gérer ses comptes, le fait d'avoir suivi une formation dans le domaine de gestion comptable et financière lui permettra de mettre à disposition ses connaissances au bénéfice de l'association. De même, concernant les compétences, l'expérience accumulée dans certains postes, et ce quelques soient les organisations, est de nature à permettre aux associations d'avoir des bénévoles expérimentés, très utiles pour la gestion des activités. Ainsi, si nous reprenons notre exemple précédent, non seulement, le bénévole peut avoir suivi une formation en gestion comptable et financière mais elle peut aussi ne pas avoir d'expériences dans ce domaine ; la vie professionnelle l'ayant amené à faire d'autres choix. A l'inverse, elle peut avoir une expérience de plusieurs années dans la tenue d'une comptabilité, voire même dans celle d'une association, auquel cas, elle apportera à l'association des compétences qui lui rendront des services importants.

En mettant à disposition au quotidien leurs compétences et connaissances intrinsèques dans les diverses activités de l'association, les bénévoles apportent un capital humain qu'il est souhaitable d'évaluer afin d'avoir une approche plus fine de leur contribution. C'est la raison pour laquelle nous proposons de prendre en compte les connaissances et les compétences des bénévoles pour mieux appréhender la valeur comptable du capital humain.

2.3.1. La détermination d'un indice des connaissances

Selon Méreaux et al. (2012), « L'éducation, et notamment la durée d'études et le niveau d'études et par voie de conséquence, la formation initiale et la formation continue diplômantes, apparaît comme un signal important dès lors que l'on envisage de recruter un collaborateur et contribue de fait à valoriser le capital humain ». Cette approche est également partagée par les dirigeants d'associations comme le montrent les verbatims ci-dessous extraits d'une enquête exploratoire que nous avons réalisée auprès de vingt dirigeants associatifs de la région Champagne-Ardenne sur l'intérêt de la prise en compte des connaissances dans la valorisation du bénévolat : « Les connaissances, c'est je dirai, le bagage brut qu'on possède en fonction de sa formation dans un premier temps scolaire », « La connaissance serait ce qu'on apprend tout au long de sa formation : école et jusqu'à études supérieures ou pas ». « Pour moi, la connaissance, c'est plutôt issu de la formation qu'elle soit initiale ou continue ». Dans le prolongement de cette étude exploratoire, il nous semble qu'il est intéressant de proposer un indice de mesure de ces connaissances intégrant à la fois les niveaux de formation initiale et de formation continue et qui viendrait compléter la valeur comptable brute du bénévolat telle que nous l'avons présentée précédemment.

Indice connaissances = indice formation initiale + indice formation continue

Dans notre approche, nous opérons une distinction entre la formation initiale et la formation continue dans la mesure où la première est celle suivie par les bénévoles avant le début de leur insertion dans le monde professionnel alors que la deuxième concerne les formations courtes davantage centrées sur les besoins opérationnels de l'association. Par exemple : un bénévole, diplômé en comptabilité peut suivre dans l'association une formation sur la réalisation d'un site internet puisque les responsables de cette association ont décidé de lui en confier la gestion. La 1ère formation relève de la formation initiale alors que la deuxième de la formation continue : les deux permettant aux bénévoles de disposer des connaissances nécessaires à la gestion des activités de l'association. Dans cette optique, les stages courts de formation professionnelle qui visent à compléter la formation des bénévoles peuvent être assimilés à un investissement dans l'éducation permettant d'augmenter le stock de capital humain d'un bénévole au sens de Guillard et Roussel (2010).

Au niveau de l'association, pour le calcul de cet indice, il est nécessaire d'opérer une distinction entre formation initiale et formation continue en identifiant le nombre de bénévoles ayant suivi un stage de formation continue⁵.

L'indice connaissances pourrait être déterminé comme suit :

Indice connaissances = indice formation initiale x (nombre de bénévoles diplômés de l'enseignement supérieur en formation initiale/nombre de bénévoles de l'association) + indice formation continue (nombre de bénévoles ayant suivi un stage de formation/nombre de bénévoles de l'association)

L'indice formation initiale d'une association peut être déterminé en effectuant le rapport entre le nombre de bénévoles diplômés de l'enseignement supérieur et le nombre de bénévoles de l'association. En ce qui concerne l'indice de formation continue, il peut être déterminé en retenant le nombre de bénévoles en formation continue à comparer au nombre de bénévoles de l'association.

L'indice connaissances serait alors déterminé comme suit :

Indice connaissances =
(niveau moyen d'études en formation initiale des bénévoles de l'association/niveau moyen d'études en formation initiale de la population)
x
nombre de bénévoles diplômés de l'enseignement supérieur en formation initiale/nombre de bénévoles de l'association)
+
(durée moyenne des stages de formation de l'association/durée moyenne des stages du secteur privé à but non lucratif)
x
(nombre de bénévoles de l'association ayant suivi un stage de formation/nombre de bénévoles de l'association)

⁵ Il est à préciser que la formation initiale prédomine puisque la formation continue diplômante ne concerne que 1,94 % des salariés en France d'après le projet de loi de finances 2012, relatif à la formation professionnelle. Ce taux a été déterminé en cumulant les chiffres relatifs aux certifications publiés par le Ministère du Travail dans le cadre du projet de loi de finances 2012.

Le niveau moyen d'études serait calculé par référence au baccalauréat. Chaque année d'études supplémentaire sera valorisée en ajoutant 1 point. Ainsi, un diplôme bac + 2 permettra d'obtenir 2 points, un diplôme Bac + 3, 3 points, etc. A l'inverse, un diplôme inférieur au BAC entraînera une diminution d'un point par année manquante.

A titre d'exemple, le CAP, - 3 points correspond au nombre d'années nécessaires pour obtenir un baccalauréat professionnel avec ce diplôme. Les points attribués seront pondérés par la part des bénévoles titulaires de ces diplômes afin d'obtenir par cumul le niveau d'études moyen. La même opération sera répétée pour la formation continue diplômante.

Cet indice permettrait d'évaluer les connaissances acquises dans une perspective comptable puisqu'il permettrait d'augmenter ou de diminuer la valeur comptable du capital humain en fonction de la formation des bénévoles. Si une entreprise recrute essentiellement des bénévoles avec un diplôme de niveau bac + 5 par rapport à ses concurrents, le capital humain valorisé comptablement sera plus élevé puisque l'indice connaissances sera supérieur à 100, ce qui augmentera mécaniquement la valeur comptable humain. A l'inverse, si une entreprise a des bénévoles avec un niveau de formation initiale moindre, l'indice de connaissances sera très vraisemblablement inférieur à 100, ce qui conduira à diminuer la valeur comptable du capital humain.

Cependant, réduire la valeur du capital humain à ce seul critère discriminant nous semble peu adapté pour l'appréhender avec pertinence dans une perspective plus globale. Il faut également intégrer les compétences des bénévoles.

2.3.2. La détermination d'un indice des compétences

Le capital humain ne se limite pas à ce seul angle formation puisque les bénévoles acquièrent des compétences en raison de l'expérience accumulée dans les postes occupés dans les organisations qui les emploient. Cet effet d'expérience est de nature à accroître intrinsèquement la valeur du capital humain puisque des bénévoles expérimentés seront certainement, toutes choses égales par ailleurs, plus efficaces dans les missions ou les travaux qui leur sont confiés. C'est la notion d'expériences professionnelles, ce qui contribue à accroître la valeur comptable du capital humain.

De même, au fur et à mesure de leur engagement dans l'association, ces bénévoles acquièrent une connaissance plus fine de son fonctionnement et de ses activités. Dès lors, il est possible de considérer que lorsque les bénévoles sont présents dans une association pendant de nombreuses années, ils acquièrent et développent des compétences.

Ces réflexions nous amènent à proposer un instrument de mesure des compétences construit sur le même principe que l'indice connaissances

$\text{Indice compétences} = \text{indice ancienneté} + \text{indice expérience professionnelles}$

L'indice ancienneté peut être calculé en comparant la durée moyenne d'années de présence dans l'association par rapport à la durée moyenne d'ancienneté du secteur privé non lucratif. Des statistiques sont disponibles auprès de l'INSEE sur la durée moyenne d'ancienneté par secteur d'activité avec une distinction moins de 10 ans/plus de 10 ans.

Quant à l'indice expériences professionnelles, il peut être constitué du rapport entre la durée moyenne des expériences professionnelles de l'association et la

durée moyenne d'ancienneté de la population. Tout comme l'indice ancienneté, des statistiques sont disponibles auprès de l'INSEE sur la durée moyenne d'ancienneté de la population.

L'indice compétences serait alors déterminé comme suit :

Indice compétences = (Durée moyenne ancienneté des bénévoles de l'association/durée moyenne ancienneté du secteur privé non lucratif) x 50 % (L'ancienneté et les expériences professionnelles contribuent de façon équivalente aux compétences acquises par les bénévoles) + (Durée moyenne expériences professionnelles des bénévoles de l'association/durée moyenne ancienneté de la population) x 50 % (L'ancienneté et les expériences professionnelles contribuent de façon équivalente aux compétences acquises par les bénévoles)

Cet indice permettrait de mesurer la façon dont les compétences sont acquises dans l'association. Plus une association a des bénévoles qui disposent d'une solide expérience professionnelle, plus elle peut mobiliser ces expériences pour lui confier des missions.

Dans cette approche, l'effet d'expérience intra-association est également pris en compte puisque l'acquisition de compétences peut être également le fruit d'une présence longue dans l'association qui permet d'en connaître les rouages.

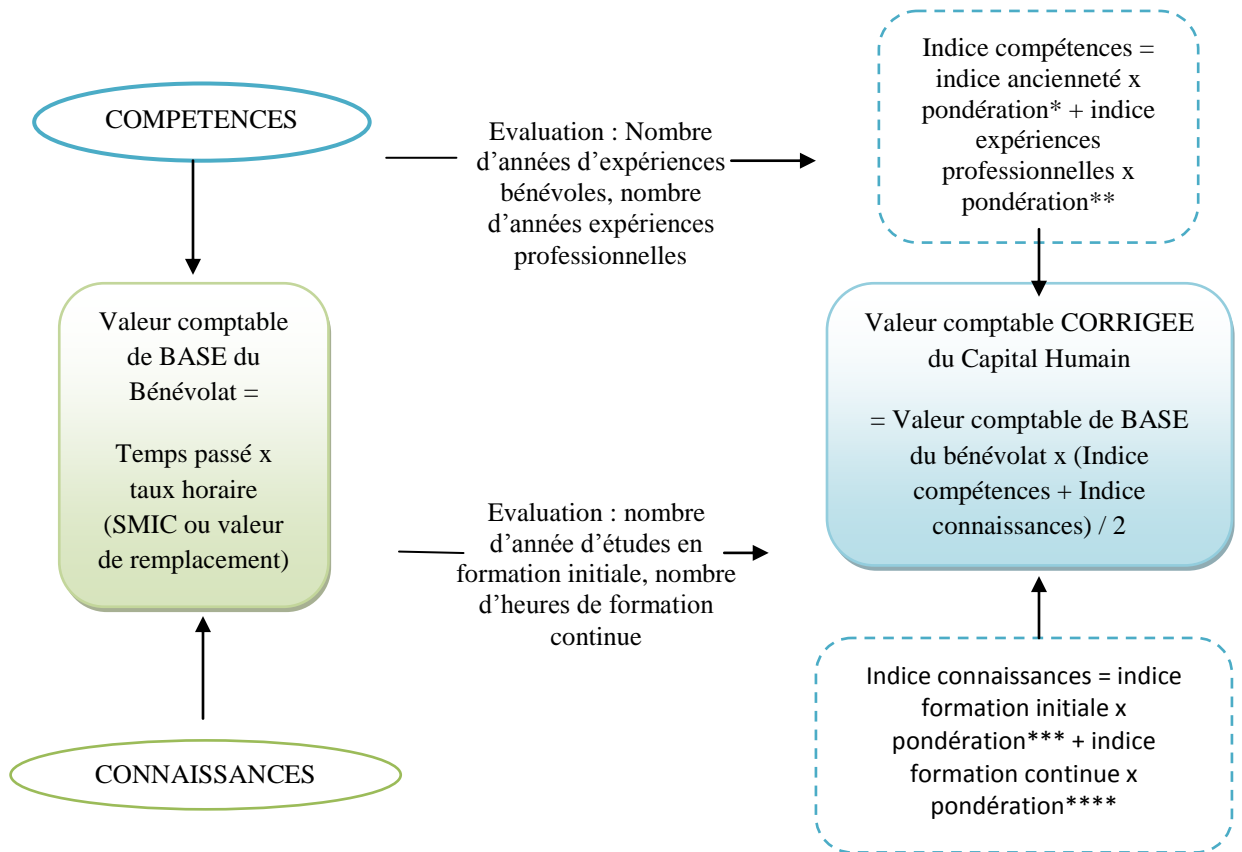


Figure 2 : Modèle d'évaluation comptable et financière du bénévolat

* 50 % (l'ancienneté et les expériences professionnelles contribuent de façon équivalente aux compétences acquises par les bénévoles)
 ** 50 % (l'ancienneté et les expériences professionnelles contribuent de façon équivalente aux compétences acquises par les bénévoles)
 *** nombre de bénévoles diplômés de l'enseignement supérieur en formation initiale/nombre de bénévoles de l'association
 **** nombre de bénévoles ayant suivi un stage de formation/nombre de bénévoles de l'association

CONCLUSION :

En donnant du temps, connaissances et compétences au service des associations, les 16 millions de bénévoles Français constituent le cœur et le fondement de la vie associative, sans lesquels les 1 300 000 associations en activité n'existeraient pas (Guide du bénévolat 2016). Cette richesse est rarement traduite dans les comptes et les méthodes proposées sont incomplètes.

Il apparaît alors nécessaire de mettre en place un outil plus élaboré, qui permettrait de valoriser les engagements des bénévoles de manière à être au plus proche de la réalité comme l'ont déjà évoqué plusieurs chercheurs (Archambault et Prouteau, 2009 ; Prouteau et Wolff, 2004b)

C'est la raison pour laquelle, nous proposons un modèle de la valorisation comptable et financière du bénévolat intégrant les notions de compétences et de connaissances.

Cependant, toute réflexion conceptuelle nécessite une confrontation à la réalité. Une étude exploratoire est en cours auprès de dirigeants d'associations afin de recueillir leurs avis sur le modèle et ses déterminants dans une optique d'amélioration.

RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

Archambault E. (2010) « Le travail bénévole en France et en Europe : Approche économique », 2ème Forum départemental sur la Vie Associative, 19 Novembre 2010

Archambault E., Prouteau L. (2010). « Un travail qui ne compte pas ? La valorisation monétaire du bénévolat associatif », Travail et Emploi, Ministère du travail et de la participation, pp.57-67.

Archambault E., Prouteau L. (2009). « Mesurer le bénévolat pour en améliorer la connaissance et satisfaire à une recommandation internationale », RECMA - Revue internationale d'économie sociale, n° 314, pp. 84-104.

Archambault E., Tchernonog V. (2012) « Les associations en France aujourd'hui » CPCA, Repère sur les associations en France, Mars.

Bastide J. (2011) « Du souffle pour une société en panne : les associations en France », Juris Associations, hors-série.

Cappelletti Laurent, « Vers un modèle socio-économique de mesure du capital humain ? », Revue française de gestion, 2010/8 (n° 207), p. 139-152.

Comité de la réglementation comptable, « Règlement n°99-01 du 16 février 1999 relatif aux modalités d'établissement des comptes annuels des associations et fondations modifié par le règlement n°2004-12 du 23 novembre 2004 du CRC »

Conseil national de la Vie Associative (2011), « La valorisation comptable du bénévolat - Guide pratique »

http://www.associations.gouv.fr/IMG/pdf/benevolat_valorisation_comptable_2011.pdf

Conseil National de la Vie Associative (CNVA) (2011), « Guide pratique des règles comptables et financières applicables aux associations, fondations et fonds de dotations », La documentation française

Dauphin Sandrine, « Focus – Mesurer l'utilité sociale des associations », *Informations sociales*, 2012/4 (n° 172), p. 54-57.

Méreaux, J. P., Feige, J., & Mbengue, A. (2012). Evaluation comptable du capital humain: Enjeux, pratiques et modalités. *Humanisme et Entreprise*, (5), 41-56.

Moon, YJ & Kim, HG 2006, « A Model for the Value of Intellectual Capital », *Revue Canadienne des sciences de l'administration*, Vol. 23, n°3, pp. 253-269.

Mouristen, J, Larsen, HT & Bukh, (2001), « Valuing the future: intellectual capital supplements at Skandia », *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, Vol. 14, (4), pp. 399-422.

Perrot Étienne, « L'éthique des théoriciens de la finance », *Finance & Bien Commun*, 2006/1 (No24), p. 28-37.

Prouteau L., Wolff F.-C. (2004a), « Donner son temps : les bénévoles dans la vie associative », *Économie et Statistique*, n° 372, pp. 3-39.

Prouteau L., Wolff F.-C. (2004b), « Le travail bénévole : un essai de quantification et de valorisation », *Économie et Statistique*, n° 373, pp. 33-56.

Prouteau L., Wolff F.-C. (2007), « La participation associative et le bénévolat des seniors », *Retraite et Société*, n° 50, pp. 157-189.

Rodov, I & Leliaert, P 2002, « FiMIAM: financial method of intangible assets measurement », *Journal of Intellectual Capital*, Vol. 3, n°3, pp. 323-336.

Savall H. et Zardet V., *Maîtriser les coûts et les performances cachées*, Economica, 5e édition, 2007. Traduction anglaise *Mastering hidden costs and socio-economic performance*, Charlotte, IAP, 2008

Tchernonog V. (2013), « Le paysage associatif français : mesures et évolutions », *Juris éditions*, Dalloz.

Wyatt, A & Frick, H 2010, « Accounting for investments in Human Capital: a Review », *Australia Accounting Review*, Vol. 54, n°20, pp. 199-220.

Gadrey J., *L'utilité sociale des organisations de l'économie sociale et solidaire. Une mise en perspective sur la base de travaux récents*, rapport pour la DIES-MiRe, février 2004.