

MASTER 2  
ADMINISTRATION DES TERRITOIRES ET ENTREPRISES  
Spécialité Management des Organisations de l'Economie Sociale et Solidaire  
2006-2007

**La mesure et la valorisation du bénévolat chez les associations  
d'Economie Sociale et Solidaire du Pays de Rennes :  
pratiques et enjeux**

présenté par Julien SPEH  
sous la direction de Annaïg HACHE et Pascal PERROT

Université de Haute Bretagne Rennes 2  
UFR Sciences Sociales – Campus Villejean – 35043 RENNES Cedex  
Collège Coopératif – Campus La Harpe – 35044 RENNES Cedex

## REMERCIEMENTS

De sincères remerciements à Annaïg HACHE et Pascal PERROT pour avoir suivi avec assiduité mes travaux, et pour leurs innombrables commentaires et conseils.

Et tous mes remerciements à l'ensemble des personnes qui ont participé à notre enquête, par courrier ou entretien, et ont permis à celle-ci de se réaliser.

## Introduction générale

Le présent rapport est l'aboutissement d'une enquête menée pour la DIIESSES, Délégation Interministérielle à l'Innovation Sociale et à l'Economie Sociale et Solidaire. Elle est le deuxième axe de travail d'une recherche portant sur la comptabilité sociétale adaptée aux associations. La première partie s'était penchée sur « une évaluation des flux de valeur économique que génère une association, en fonction des trois polarités relationnelles qui structurent son organisation : transactions marchandes, redistribution des collectivités publiques, apports privés associatifs.<sup>1</sup> » L'évaluation des apports privés associatifs nécessitant une mesure et une valorisation du bénévolat. C'est sur ce dernier point que notre travail a porté.

Celui-ci a consisté, à partir d'observations réunies grâce à une enquête auprès du terrain associatif du Pays de Rennes, à dégager les perceptions des dirigeantes et dirigeants associatifs sur la faisabilité, la capacité et la mise en oeuvre d'un suivi des temps bénévoles, et la démarche pour l'association de se doter d'un outil d'évaluation adapté, afin de cibler les enjeux réels de la mesure et la valorisation du bénévolat, et proposer une méthode respectant la qualité, la diversité et les motivations des engagements associatifs, et finalement à établir des rapprochements avec les méthodologies des enquêtes macro-économiques.

Techniquement, nous avons procédé en deux étapes. Afin de dépister les associations du Pays de Rennes pratiquant une mesure et/ou une valorisation du bénévolat, nous avons lancé une enquête par courrier, dont le traitement statistique, présentant un état des lieux de la pratique de la mesure et de la valorisation du bénévolat chez les associations du Pays de Rennes, vous sera présenté en premier.

Notre étude s'est ensuite poursuivie par une série d'entretiens auprès de 34 associations, dont le but était d'approfondir nos connaissances sur la nature des méthodes utilisées, et de faire émerger les motivations à la mise en oeuvre de ces méthodes. La présentation du traitement de ces entretiens sera donc présenté en deuxième partie de ce rapport.

La troisième partie consistera en notre mémoire de fin d'étude, qui traite la question suivante : « La mesure et la valorisation du bénévolat permettent-elles de soutenir la démonstration de l'utilité sociale d'une association ? »

---

<sup>1</sup> Pascal PERROT, *Définition et mesure de la « valeur ajoutée sociale » dans les associations*, RECMA n°301, juillet 2006.

# SOMMAIRE

<b>Première partie : l'enquête par courrier</b> .....	5
SYNTHESE DES RESULTATS STATISTIQUES DE L'ENQUETE QUESTIONNAIRE.....	8
1 CARACTERISTIQUES DES ASSOCIATIONS QUESTIONNEES.....	11
2 MESURE DU BENEVOLAT : LES PRATIQUES.....	14
3 INTERETS ET DIFFICULTE : PERCEPTIONS DES ASSOCIATIONS.....	31
4 LES CRITERES NON-DISCRIMINANTS.....	39
<b>Deuxième partie : l'enquête par entretiens</b> .....	41
1 LA DÉMARCHE.....	42
5 PANORAMA DES PRATIQUES ET MOTIVATIONS A LA MESURE ET LA VALORISATION DES TEMPS BENEVOLES.....	45
6 PANORAMA DES MOTIVATIONS A LA PRATIQUE DE MESURE ET DE VALORISATION DU BENEVOLAT.....	58
7 ANALYSE DES PRATIQUES ET DES MOTIVATIONS.....	65
<b>Troisième partie : La mesure et la valorisation du bénévolat permettent-elles de soutenir la démonstration de l'utilité sociale d'une association ?</b> .....	77
INTRODUCTION.....	78
8 LA PROBLEMATIQUE DE L'UTILITE SOCIALE.....	79
9 MESURE DES TEMPS BENEVOLES ET UTILITE SOCIALE.....	88
10 MISE EN PERSPECTIVE DES RESULTATS DE NOTRE ENQUETE AVEC D'AUTRES RECHERCHES.....	95
11 LA LECTURE DE LA MESURE DU BÉNÉVOLAT PAR CERTAINES INSTITUTIONS PUBLIQUES.....	108
12 CONCLUSION GENERALE.....	117
13 GUIDE MÉTHODOLOGIQUE.....	119
14 ANNEXE.....	127

## **Première partie : l'enquête par courrier**

## QUESTIONNAIRE

### 1 VOTRE ASSOCIATION

Nom de l'association : .....

Objet de votre association : .....

Nombre d'adhérents de votre association (en moyenne sur les dernières années) : .....

Votre association est-elle employeuse (au moins un salarié) OUI NON

Votre association adhère-t-elle à une fédération ou une union OUI NON

Si OUI la-lesquelles : .....

Votre association produit-elle un compte de résultat et/ou un bilan annuels OUI NON

Si OUI, votre association est-elle assistée par un cabinet ou un expert OUI NON

Votre association utilise-t-elle des procédures budgétaires OUI NON

### 2 TEMPS BENEVOLE ET VALORISATION DU BENEVOLAT

#### 2.1 Les temps bénévoles

Votre association estime-t-elle les temps bénévoles OUI NON

Si OUI, le fait-elle : au moins une fois par an OUI NON

plus d'une fois par an OUI NON

ponctuellement pour des événements OUI NON

Votre association exerce-t-elle un suivi du temps bénévole OUI NON

Si OUI, ce suivi est-il réalisé par : une personne référente OUI NON

un membre de la direction OUI NON

chaque bénévole, individuellement OUI NON

autre : .....

#### 2.2 La valorisation monétaire du temps bénévole

Votre association pratique-t-elle une valorisation monétaire du bénévolat OUI NON

Si « NON » veuillez vous reporter à la rubrique 3 au verso

La valorisation monétaire du bénévolat vise-t-elle la création d'informations :

- pour un usage interne à l'association OUI NON

- pour un usage externe à l'association OUI NON

L'information créée est-elle intégrée dans : le bilan annuel OUI NON

un budget OUI NON

autres : .....

Votre association valorise-t-elle le bénévolat : au moins une fois par an OUI NON

plus d'une fois par an OUI NON

ponctuellement pour des événements OUI NON

Votre association distingue-t-elle différentes formes de bénévolat OUI NON

Si OUI, pouvez-vous préciser les catégories utilisées : .....

**3 AVANTAGES ET DIFFICULTES**

La mesure du bénévolat présente-t-elle, selon vous, un intérêt OUI NON

Si OUI :

- Pour montrer l'importance du bénévolat OUI NON SANS AVIS
  - Pour évaluer l'apport associatif OUI NON SANS AVIS
  - Pour mieux communiquer avec vos adhérent-es OUI NON SANS AVIS
  - Pour mieux communiquer avec vos partenaires OUI NON SANS AVIS
  - Pour mieux connaître votre association OUI NON SANS AVIS
  - Autres avantages :.....
- .....

Et présente-t-elle, selon vous, des difficultés ou obstacles OUI NON

Si OUI :

- De méthode (de suivi, de mesure) OUI NON SANS AVIS
  - De principes, de valeurs OUI NON SANS AVIS
  - De manque de temps OUI NON SANS AVIS
  - De refus des membres OUI NON SANS AVIS
  - Autres difficultés ou obstacles :.....
- .....

**4 DEVELOPPER LA MESURE ET LA VALORISATION DU BENEVOLAT**

Votre association a-t-elle entrepris une démarche pour développer une méthodologie explicite d'évaluation du bénévolat OUI NON

Votre association serait-elle disposée à nous rencontrer pour un échange sur ce sujet OUI NON

Statut ou fonction de la personne ayant renseigné ce questionnaire :.....

Merci d'avoir renseigné ce questionnaire.

## SYNTHESE DES RESULTATS STATISTIQUES DE L'ENQUETE QUESTIONNAIRE

### LA MESURE DES TEMPS BENEVOLES

- Un peu plus de la moitié des associations de notre échantillon pratiquent une estimation des temps bénévoles. Parmi celles qui estiment les temps, 9 sur 10 la pratiquent au moins une fois par an, et 6 sur 10 une seule fois par ans et pas pour des évènements.
- La pratique du suivi des temps bénévoles est inférieure à la pratique de l'estimation.  $\frac{1}{3}$  de l'échantillon le pratique. Le suivi nécessite une formalisation plus poussée des outils de relevés des heures, et une rigueur plus poussée que pour l'estimation. Pour  $\frac{1}{3}$  des associations qui suivent les temps, le suivi est fait de manière individuelle par chaque bénévole.
- **56,5% de l'échantillon total mesure les temps<sup>2</sup> bénévoles.**
- **Un tiers de l'échantillon total valorise monétairement le bénévolat.** Les  $\frac{3}{4}$  des associations pratiquant la valorisation utilisent l'information en interne et en externe. L'utilisation pour un usage externe à l'association de l'information est la plus forte. Mais l'utilisation en interne est aussi fortement répandue, et nous semble indiquer une certaine appropriation de l'outil par les associations.
- Comme pour l'estimation, la valorisation du bénévolat est effectuée majoritairement une fois par an.
- Le fait que  $\frac{1}{4}$  de l'échantillon total utilise l'estimation des temps bénévoles sans transformer la masse d'heures ainsi déterminée en masse monétaire, semble indiquer que la mesure du bénévolat intéresse en elle-même, pour son utilisation interne, ou pour atteindre des buts différents que de répondre à des demandes de subventions.

### LE ROLE DES EXPERT-ES COMPTABLES ET CABINET

- **L'assistance par des experts comptables ou des cabinets comptables, ne joue pas dans la mise en oeuvre de la mesure des temps bénévoles sous forme d'estimation.** La part

<sup>2</sup> Une association mesure des temps bénévole quant elle les estime et/ou les suit.



des associations recevant une assistance et estimant les temps bénévoles étant même légèrement inférieure à celle des associations recevant une assistance, mais n'estimant pas.

- Au niveau du suivi le constat est similaire. **Les expert-es comptables ne sont pas non-plus des vecteurs de mise en place et d'utilisation de la valorisation monétaire du bénévolat.** Et que les associations valorisent ou non, les taux d'assistance sont presque équivalents.

## L'UTILISATION DE PROCEDURES BUDGETAIRES

- **Nous ne constatons pas de différence significative d'utilisation de ces procédures entre les associations qui mesurent le temps et celles qui ne le mesurent pas.** Elles n'amènent donc pas les associations à pratiquer une mesure de leur bénévolat.
- Parmi les associations qui mesurent les temps bénévoles, **les associations pratiquant la valorisation monétaire du bénévolat sont plus utilisatrices de procédures budgétaires,** et donc sont plus formalisées, que celles ne la pratiquant pas.
- Une autre observation qui montre qu'il existe peut-être une corrélation entre les deux outils est que parmi les associations utilisant des procédures budgétaires, la part des associations pratiquant la valorisation est supérieure à celle des associations pratiquant la valorisation, parmi les associations n'utilisant pas de procédures budgétaires.

## PETITES ET GRANDES ASSOCIATIONS

- La pratique de la valorisation est moins répandue chez les petites associations que chez les autres. En terme de probabilité, plus une association est petite, et moins il y a de chances qu'elle pratique la valorisation monétaire du bénévolat.

## INTERETS ET DIFFICULTE

- Au sein de l'échantillon global, **9 associations sur 10 trouvent un intérêt à la mesure des temps bénévoles.** Les intérêts les plus fortement représentés sont : montrer l'importance du bénévolat puis évaluer l'apport associatif, et mieux communiquer avec ses partenaires. L'intérêt le moins représenté obtient quand même plus de 50% d'acquiescement.
- Les intérêts tournés vers une utilisation externe, de communication, sont plus forts que ceux

portés à une communication en interne.

- **Un peu plus de 7 associations sur 10 pensent que la mesure du bénévolat présente des difficultés ou obstacles.** Les principales difficultés sont le manque de temps et la méthode. Les problèmes de principes et valeurs sont ressentis par moins de 3 associations sur 10, et le refus des membres par une sur 10.

#### DÉVELOPPER UNE METHODOLOGIE ET RENCONTRE AVEC LES CHERCHEURS

- Seulement 1 association sur 10, au sein de l'échantillon total énonce avoir entrepris une démarche pour développer une méthodologie explicite d'évaluation du bénévolat.
- En revanche, presque 7 associations sur 10 sont disposées à rencontrer les auteurs du présent rapport, afin d'échanger.

# 1 CARACTERISTIQUES DES ASSOCIATIONS QUESTIONNEES

A la base de l'échantillon des associations questionnées se trouve une base de donnée du CODESPAR<sup>3</sup>, qui avait été construite sur le critère suivant : « au moins un mi-temps salarié dans l'association ». Ce qui n'a empêché les résultats de cette enquête statistique par questionnaire de 15% d'associations n'employant pas au moins un-e salarié-e (quelque soit son volume horaire).

Pourquoi ce choix d'associations employeuses ? Car, comme le note GADREY<sup>4</sup>, « toutes les activités associatives ne sont pas également concernées », « la problématique de l'utilité sociale est principalement destinée à "encadrer" non pas l'ensemble des OES<sup>5</sup> [...] mais *essentiellement celles d'entre elles qui rendent des services personnels à des utilisateurs non membres* ». Et notre approche de la mesure et de la valorisation du bénévolat suis justement l'angle de la participation de ces outils à la démonstration de l'utilité sociale des associations. Utiliser une base de donnée regroupant des associations employeuses était donc un moyen d'approcher un ensemble d'associations qui ont un production, qui rendent des services. Même si nous savons que « le rôle économique [des] associations sans salariés ne saurait être tenu pour négligeable. <sup>6</sup>»

De plus, comme le note le rapport RADAR<sup>7</sup> « Il n'existe pas une base de données satisfaisante. Les associations échappent en effet au système d'observation statistique : les sources administratives sont rares et les sources publiques renseignent surtout sur les créations (mais pas sur les disparitions !) et sur l'emploi ».

---

3 Conseil de Développement Economique et Social du Pays et de l'Agglomération de Rennes, pour une présentation succincte, voir le site (vu le 21 juin 2007) : <http://www.paysderennes.fr/article/archive/12/>

4 Jean GADREY, *L'utilité sociale des organisations de l'économie sociale et solidaire. Une mise en perspective sur la base de travaux récents*. Rapport de synthèse pour la DIES et la MIRE. Programme de recherche « L'économie sociale et solidaire en région ». Février 2004

5 Organisations de l'Economie Sociale

6 Lionel PROUTEAU et François-Charles WOLFF citant MERTENS dans, *Le travail bénévole : un essai de quantification et de valorisation*, *Économie et Statistique* N° 373, 2004, disponible à l'adresse suivante : [www.insee.fr/fr/ffc/docs\\_ffc/es373b.pdf](http://www.insee.fr/fr/ffc/docs_ffc/es373b.pdf), vu le 09/07/2007.

7 Recherche-Action sur les Dynamiques Associatives Rennaises, Rapport Intermédiaire, Janvier 2006, Démarche de recherche-action participative réalisée par le Collège Coopératif en Bretagne en partenariat avec la CRES-CRVA et avec le concours de la Ville de Rennes

Notre échantillon n'est certes pas forcément d'ailleurs, significatif des associations employeuses du Pays de Rennes, mais notre démarche de recherche est un dépistage, et son thème n'a pas fait l'objet d'investigations sur le Pays de Rennes jusqu'alors. Nous présenterons donc dans un premier temps quelques critères définissant partiellement l'échantillon des associations questionnées.

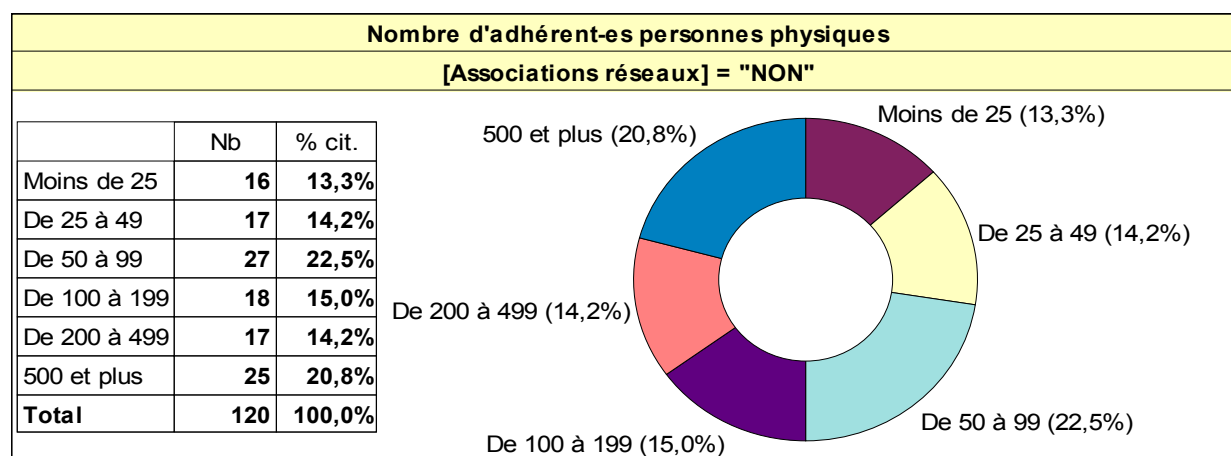
### **1.1 L'échantillon : 170 observations**

Sur une base de départ d'environ 370 associations, nous avons obtenu et traité 170 réponses. Soit un taux de réponse de 46%.

### **1.2 Effectif des adhérent-es : une bonne répartition**

La question : « Nombre d'adhérents de votre association (en moyenne sur les dernières années) »

Nous constatons une bonne répartition de l'échantillon suivant le critère du nombre d'adhérent-es personnes physiques.



### **1.3 Associations employeuses : 85% de l'échantillon**

La question : « Votre association est-elle employeuse (au moins un salarié) »

La part d'associations employeuses est de 84,7%, mais il est évident que beaucoup d'associations employeuses du Pays de Rennes ne faisaient pas parti de l'échantillon de base (les 370 associations de la base de donnée), mais en plus de nombreuses n'ont pas répondu au questionnaire.

### **1.4 Documents comptables : plus de 95% des associations les utilisent**

La question : « Votre association produit-elle un compte de résultat et/ou un bilan annuels »

Moins de 4% des associations questionnées n'utilisent pas de compte de résultat ou de bilan comptable complet. Ce qui est un bon point pour cette étude, car nous tentions d'éviter autant que possible les « associations de membre » et les « associations de militant-es », qui n'ont pas d'activité économique, pour viser les associations prestataires de service, gestionnaires d'équipement, ou employeuses.

### **1.5 Expert-es comptables et cabinets : une moitié des associations y ont recours**

La question : « Votre association est-elle assistée par un cabinet ou un expert »

Parmi les associations dressant un bilan complet ou un compte de résultat, le recours à un-e expert-e comptable ou un cabinet présente deux blocs de forte importance. 58% y ont recours, et 43% non.

### **1.6 Les procédures budgétaires : signes d'une formalisation poussée**

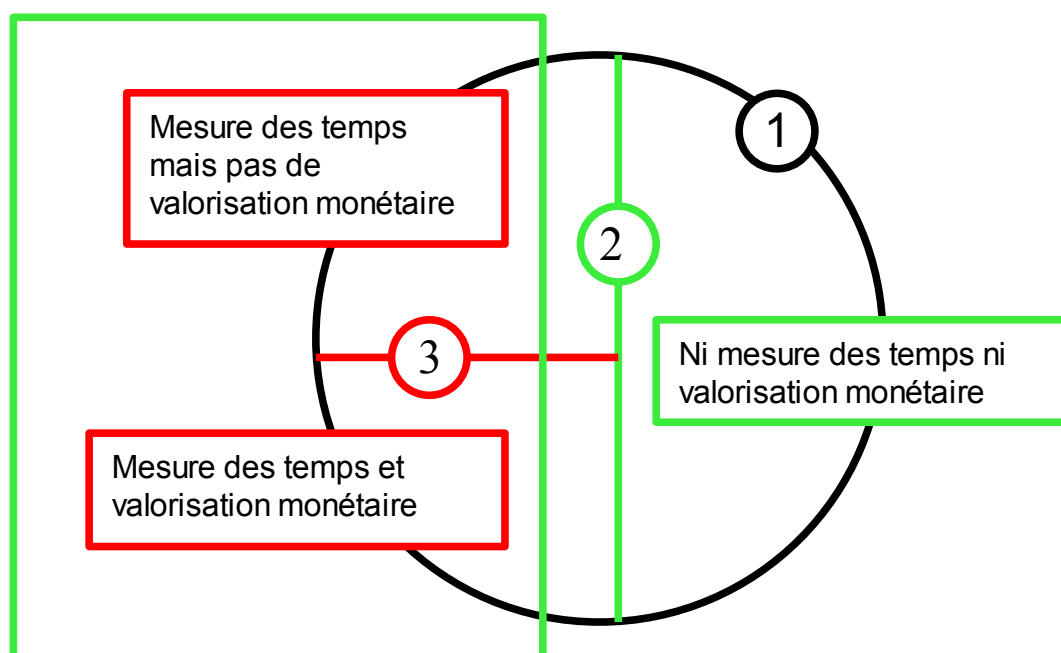
La question : « Votre association utilise-t-elle des procédures budgétaires »

Plus mitigé est le résultat par rapport aux procédures budgétaires, lié au fait que la question a porté une certaine ambiguïté (vue dans quelques commentaires prouvant l'incompréhension, ou la présence de points d'interrogations, mais aussi les faits que presque une association sur dix n'a pas répondu à cette question, et que certaines associations dont nous savions qu'elles utilisaient des budgets prévisionnels car nous les connaissions, aient répondu par la négative à cette question). Mais on peut tout de même interpréter ce résultat comme la marque que si les associations utilisent des budgets prévisionnels parmi les 32% de « NON », les termes « procédures budgétaires » connotaient un formalisme assez poussé de l'outil budgétaire.

68% de l'échantillon, les utilisent.

## 2 MESURE DU BENEVOLAT : LES PRATIQUES

Nous avons dans un premier temps opéré des tris à plat sur l'ensemble de l'échantillon. Et au fur et à mesure que nous progressions dans ces tris, nous avons été obligés de travailler sur des sous-échantillons, puisque certaines parties du questionnaire n'ont pu être renseignées que par des ensembles réduits d'associations. Puis nous nous sommes lancés dans des comparaisons de sous-échantillons : comparaison des associations qui mesurent les temps bénévoles à celles qui ne les mesurent pas, et comparaison parmi les associations qui mesurent les temps, entre celles qui valorisent et celles qui ne valorisent pas. Le schéma suivant représente notre méthode de travail.

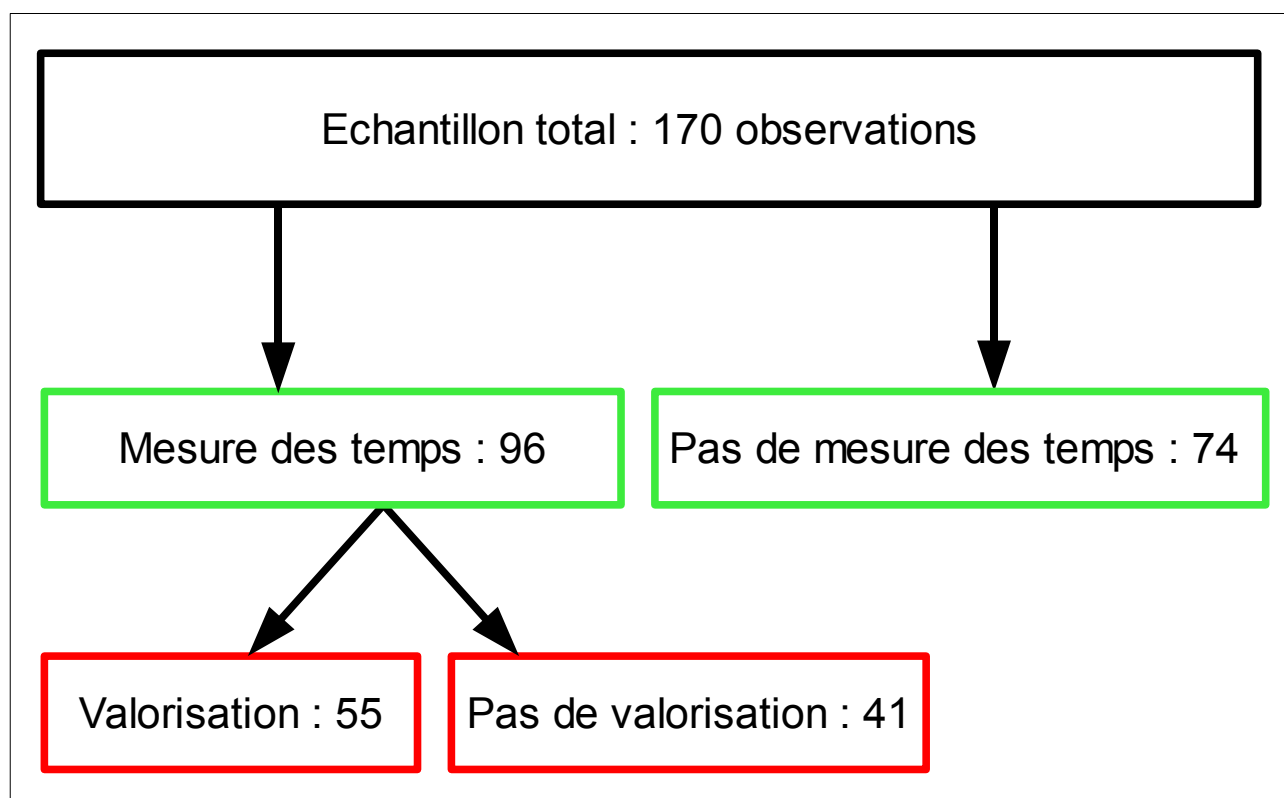


Nous vous présenterons donc d'abord les résultats concernant la mesure des temps bénévoles en déroulant le questionnaire : caractéristiques et pratiques des associations enquêtées. Puis nous nous focaliserons sur trois points précis : l'assistance d'expert-es comptables et cabinets, l'utilisation de procédures budgétaires, et la taille des associations, pour voir si ces critères sont corrélés avec la mesure et/ou la valorisation du bénévolat. Dans cette partie et la suivante, nous trouverons le travail de comparaison entre les associations qui mesurent les temps ou non, et celles qui valorisent ou non parmi celles qui mesurent les temps.

Dans un deuxième temps, nous nous pencherons sur les représentations des associations eu égard à la mesure et à la valorisation, en procédant de la même manière : d'abord l'échantillon globale et le déroulement du questionnaire, puis une étude sur les représentations en fonction des trois critères cités ci-avant.

## **2.1 Représentation des ordres de grandeur**

Afin de faciliter la lecture et la compréhension, en visualisant les ordres de grandeurs des sous-échantillons les plus utilisés plus tard, nous vous présentons le schéma précédent, accompagné du nombre d'observations correspondant à chaque cas.

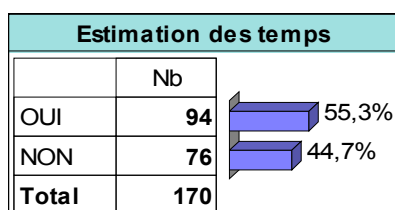


## 2.2 Pratiques de la mesure des temps bénévoles au sein de l'échantillon total

### 2.2.1 Estimation des temps pratiquée par plus de 50% des associations

La question : « Votre association estime-t-elle les temps bénévoles »

Un peu plus de la moitié des associations pratique une estimation des temps bénévoles.

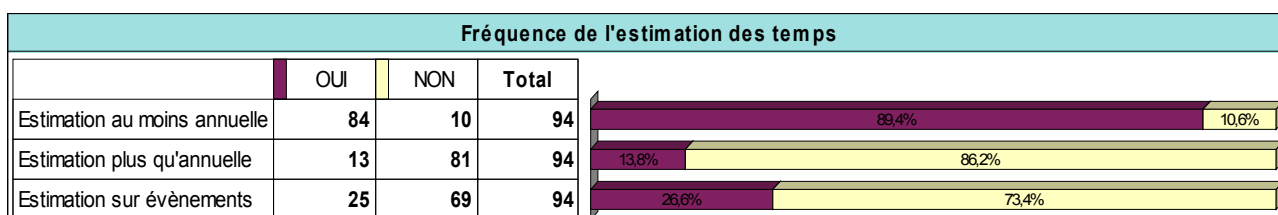


### 2.2.2 Fréquence de l'estimation : un fois par an est la tendance dominante

La question : « Si OUI, le fait-elle : au moins une fois par an ; plus d'une fois par an ; ponctuellement pour des évènements »

Parmi les associations pratiquant l'estimation des temps bénévoles, presque 9 sur 10 la pratiquent au moins une fois par an. Les associations la pratiquant plus d'une fois par an, (comprises dans l'ensemble de celles qui la pratiquent au moins une fois par an) représentent un peu plus du dixième des associations qui estiment. Seules 10% des associations pratiquent une estimation seulement pour des évènements. Pour celles-ci, plusieurs hypothèses peuvent être avancées : soit elles ne sont pas intéressées par l'estimation et elle est une contrainte liée à une subvention par exemple, soit elle est un outil de gestion prévisionnelle.

62% des associations estimant les temps bénévoles, ne pratiquent l'estimation qu'une seule fois par ans, et pas pour des évènements.



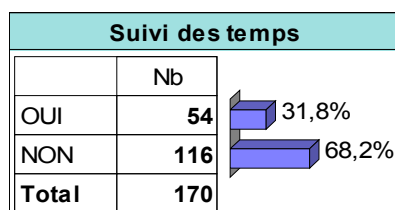


### 2.2.3 Suivi des temps bénévoles pratiquée par un tiers des associations

La question : « Votre association exerce-t-elle un suivi du temps bénévole »

La pratique du suivi des temps bénévoles est nettement inférieure à la pratique de l'estimation, ce qui semble prouver que sur le plan lexical, les associations ont compris le questionnaire dans le sens de sa construction.

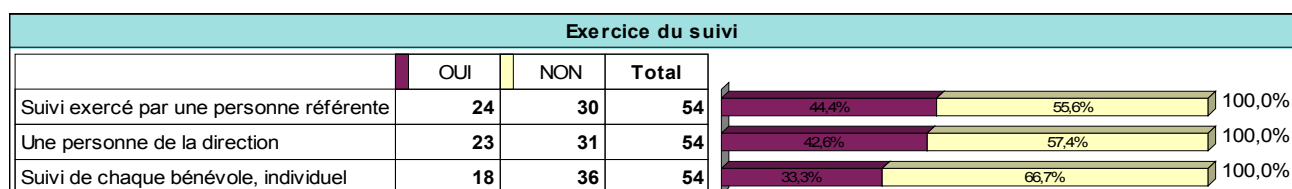
Nous avons en effet pensé le suivi comme une action continue de relevé se basant sur des preuves, et l'estimation comme l'application d'un calcul, d'un algorithme, d'une approximation. Et l'écart entre le nombre d'associations pratiquant l'estimation et le nombre d'associations pratiquant le suivi, nous montre qu'il y a peu de chances pour que l'ensemble de celles qui suivent ai compris le suivi de la manière suivante « Qui inscrit ou agrège le résultat du calcul de l'estimation dans tel ou tel document ? » Même si nous n'excluons pas que quelques associations l'aient compris dans ce sens.



### 2.2.4 Le suivi est plutôt le fait des organes de responsabilité

La question : « Si OUI, ce suivi est-il réalisé par : une personne référente ; un membre de la direction ; chaque bénévole, individuellement »

Parmi les associations exerçant le suivi, chez 44% ce suivi est exercé par une personne référente, et chez 4 sur 10 ce suivi est le fait d'une personne issue de la direction. Pour 1/3 des associations exerçant un suivi, chaque bénévole exerce le suivi de son propre temps de bénévolat.



Un croisement des données du détail sur la réalisation du suivi nous montre que les

réponses « personne référente » et « membre de la direction » s'excluent, signe que le suivi est la tâche d'une personne bien déterminée. Mais le suivi est plutôt le fait des organes de responsabilité (parmi les personnes référentes figurent des salariés en charge de ce suivi mais non-compris comme appartenant à la direction, ou des bénévoles responsables).

Autre information : le « suivi individuel » n'est pas un outil lié spécifiquement au statut de la personne référente. Et 17% des associations exerçant un suivi, énoncent que le suivi est purement individuel, et excluent donc de la définition de « suivi » les simples agrégation et inscription des informations collectées.

## **2.2.5 Mesure des temps bénévoles : légèrement plus de la moitié de l'échantillon**

Elles sont 56,5% de l'échantillon total à mesurer les temps bénévoles<sup>8</sup>. Ce qui diffère très peu du résultat relatif à l'estimation, puisque seulement deux associations n'utilisent que le suivi pour mesurer leurs temps.

Mesure des temps	
	Nb
OUI	96
NON	74
<b>Total</b>	<b>170</b>

A horizontal bar chart with two bars. The top bar is blue and represents 'OUI' with a value of 96 and a percentage of 56,5%. The bottom bar is also blue and represents 'NON' with a value of 74 and a percentage of 43,5%. The bars are positioned to the right of the table.

## **2.2.6 Le suivi nécessite une formalisation plus poussée que l'estimation**

Un petit peu moins du tiers de l'échantillon total, estime et suit simultanément, quand 43,5% des associations ne font ni l'un ni l'autre. 25% ne font qu'estimer, et seulement 1% pratiquent le suivi seulement. Ce qui montre bien que le suivi est une pratique qui nécessite une formalisation assez poussée des outils de relevés des heures, et une rigueur plus poussée que pour l'estimation. Mais toutes les associations utilisant le suivi énoncent aussi pratiquer l'estimation (sauf 2), ce qui signifie soit que même dans leur suivi il y a parfois de l'incertain, soit que certaines formes de bénévolat ne peuvent être qu'estimées, soit encore que malgré un suivi poussé du nombre de

<sup>8</sup> La mesure du bénévolat n'a pas fait l'objet d'une question, mais nous avons utilisé les données concernant l'estimation et le suivi pour créer ce poste.

réunions de tel groupe de travail, la durée de réunion est, elle, estimée. Le système de suivi n'est donc pas considéré comme parfait dans les associations le pratiquant.

Suivi en colonnes, et estimation en lignes						
	OUI		NON		Total	
	N	% cit.	N	% cit.	N	% cit.
OUI	52	30,6%	42	24,7%	94	55,3%
NON	2	1,2%	74	43,5%	76	44,7%
<b>Total</b>	<b>54</b>	<b>31,8%</b>	<b>116</b>	<b>68,2%</b>	<b>170</b>	<b>100,0%</b>

## 2.2.7 Valorisation monétaire des temps bénévoles pratiquées par un tiers de l'échantillon

La question : « Votre association pratique-t-elle une valorisation monétaire du bénévolat »

Valorisation monétaire des temps		
	Nb	
OUI	55	32,4%
NON	115	67,6%
<b>Total</b>	<b>170</b>	

Un peu moins du tiers de l'échantillon valorise monétairement le bénévolat.

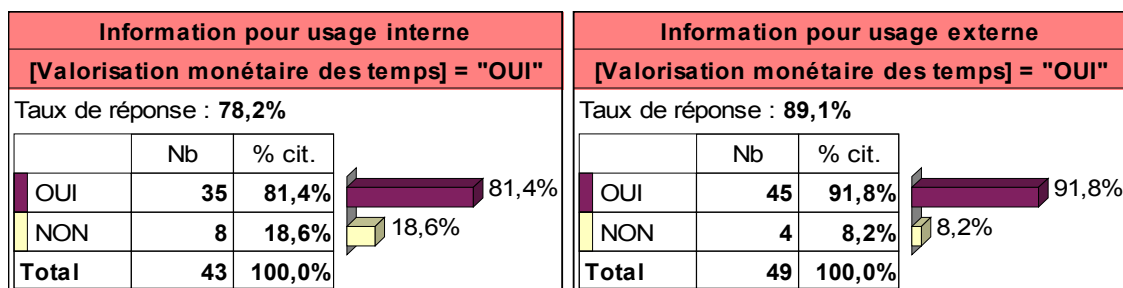
## 2.2.8 Utilisation de l'information créée, et lieu d'inscription de cette information

### 2.2.8.1 Utilisation de l'information créée, élevée en interne comme en externe

La question :

« La valorisation monétaire du bénévolat vise-t-elle la création d'informations : pour un usage interne à l'association ; pour un usage externe à l'association »

L'utilisation pour un usage externe à l'association de l'information en valeur monétaire est la plus forte. Mais les taux de réponse favorables sont très élevés pour les deux formes d'utilisation. L'utilisation en interne pour 81,4% des associations pratiquant la valorisation nous semble démontrer une appropriation de l'outil.

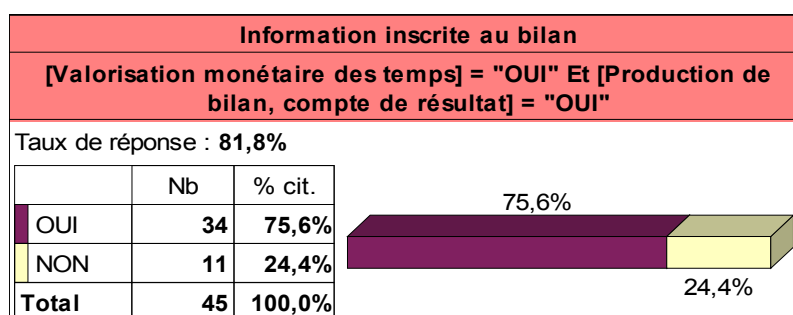


Plus de la moitié des associations pratiquant la valorisation utilisent l'information en interne et en externe.

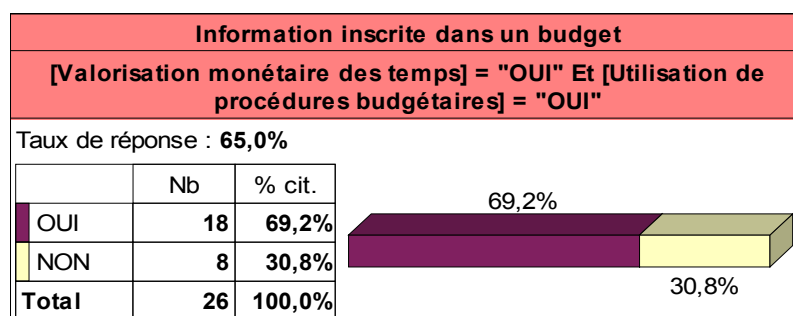
### 2.2.8.2 Inscription de l'information créée élevée dans les bilans et les budgets

La question : « L'information créée est-elle intégrée dans : le bilan annuel ; un budget »

Environ 3/4 l'inscrivent au bilan (parmi celles qui valorisent le bénévolat, et qui dressent un bilan bien entendu). Ce qui ne signifie pas que la valorisation fasse l'objet d'écritures comptables, beaucoup d'associations ne l'inscrivent au bilan que dans sa présentation lors de l'Assemblée Générale, ou pour des partenaires financiers.



En ce qui concerne les budgets nous obtenons une observation étrange. En effet, 5 associations énonçant ne pas utiliser de procédures budgétaires et 2 associations n'ayant pas répondu à la question sur l'utilisation de procédures budgétaires, énoncent inscrire l'information créée dans un budget. Le taux de réponse positive est tout de même de presque 70%. Même s'il faut relativiser ce chiffre à la vue du taux de réponse.

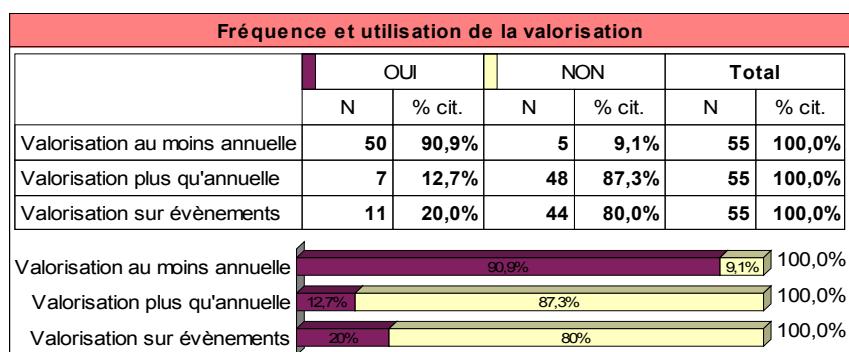


## 2.2.9 Fréquence de la valorisation : une fois par an est la tendance dominante

La question : « Votre association valorise-t-elle monétairement le bénévolat : au moins une fois par an ; plus d'une fois par an ; ponctuellement pour des événements »

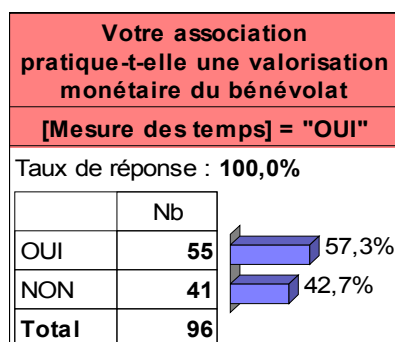
Très clairement, 9 associations sur 10 parmi celles qui pratiquent la valorisation le font au moins une fois par ans. 7 associations sur 10 ne la pratiquent qu'une fois par an. 1 sur 10 ne la pratiquent que pour des événements. Et 1 sur 10 la pratique plus d'une fois par an.

Cette information est cohérente avec l'idée que 75% des associations pratiquant la valorisation l'inscrivent au bilan, puisque le bilan est un document construit généralement annuellement.



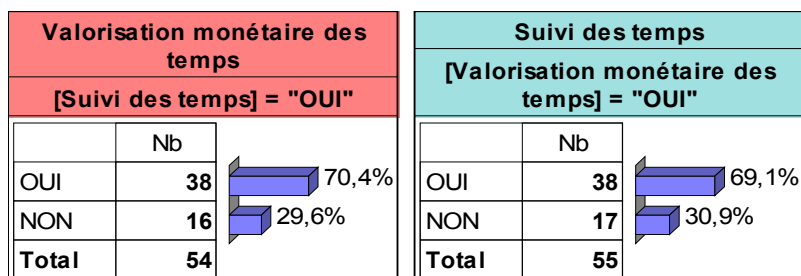
## 2.2.10 Mesure des temps sans valorisation : pratiquée par une association sur quatre

43% des associations pratiquant une estimation des temps bénévoles ne valorisent pas ces temps, soit 24% de l'échantillon total. Ce qui semble indiquer que la mesure du bénévolat intéresse en elle-même, pour son utilisation interne, ou pour atteindre des buts différents de répondre à des demandes de subventions ou de la présentation à des partenaires financiers.



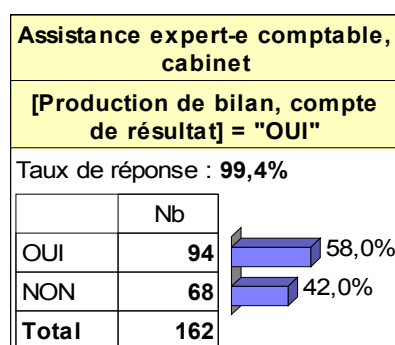
## 2.2.11 Il n'y a pas identité entre les associations qui valorisent et celles qui suivent les temps

54 associations valorisent monétairement les temps bénévoles, et 55 les suivent : sont-ce les mêmes ? Parmi les associations qui valorisent, 7 sur 10 suivent également. Parmi les associations qui suivent, presque 7 dixièmes valorisent. Donc 30% des associations suivant les temps bénévoles ne valorisent pas leur bénévolat. Elles mettent donc en oeuvre un système plus lourd que la simple estimation, dans le seul but de recueillir une information en temps, ne pouvant être renseignée dans une demande de subvention ou un bilan financier. 22 associations sur 100 valorisent et suivent en même temps.



## 2.3 Les comportements en fonction des critères : « expert comptable ou cabinet », « procédures budgétaires », et « nombre d'adhérent-es personnes physiques »

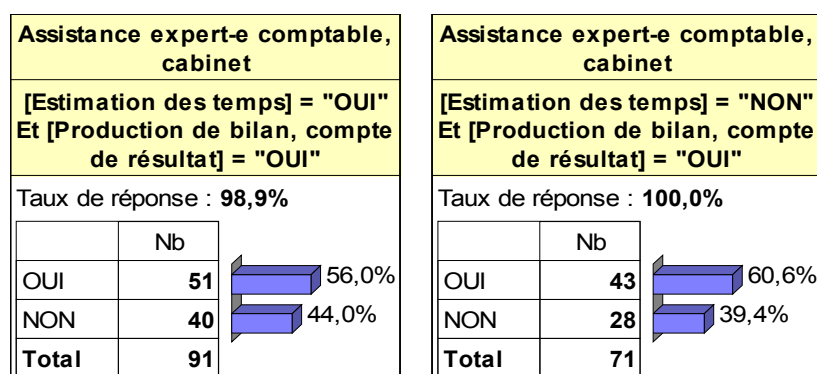
### 2.3.1 Assistance par un-e expert-e comptable ou un cabinet



Nous avons ici deux populations distinctes comportant un grand nombre d'individus. 6 associations sur 10 ont recours à un-e expert-e comptable ou un cabinet, parmi celles qui dressent un bilan comptable ou au moins un compte de résultat.

#### 2.3.1.1 Estimation des temps : cette assistance n'a pas d'influence significative

Les associations qui n'estiment pas les temps ont plus recours à cette assistance que les autres. Ce qui semble indiquer que cette assistance ne joue pas dans la mise en oeuvre de la mesure des temps bénévoles sous forme d'estimation.



L'inversion du raisonnement, (on compare les comportements cette fois en fonction de l'assistance ou de la non-assistance), va dans le même sens, en nous montrant que l'assistance d'expert-es comptables n'est pas significativement discriminante au niveau de la pratique de l'estimation : la part des associations recevant une assistance et estimant les temps bénévoles étant même inférieure de 4 points à celles les estimant et ne recevant pas d'assistance.

Estimation des temps		Estimation des temps	
[Assistance expert-e comptable, cabinet] = "OUI"		[Assistance expert-e comptable, cabinet] = "NON"	
Taux de réponse : 100,0%		Taux de réponse : 100,0%	
	Nb		Nb
OUI	51	OUI	40
NON	43	NON	28
<b>Total</b>	<b>94</b>	<b>Total</b>	<b>68</b>

### 2.3.1.2 Suivi des temps : cette assistance n'a pas d'influence significative

Au niveau du suivi le constat est similaire. Les associations réalisant leurs documents comptables seules suivent les temps davantage que les autres (+6 points).

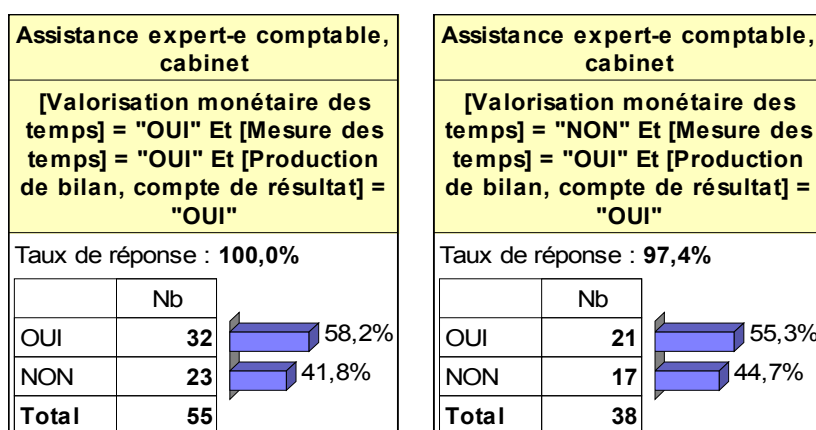
Les associations réalisant leurs document comptables seules (ou qui n'en réalisent pas du tout) suivent davantage par l'intermédiaire de « personnes référentes », c'est à dire de personnes autres que provenant de la direction, alors que pour les autres, le suivi est davantage réalisé par l'intermédiaire de personnes issues de la direction. Si on pose que les expert-es comptables sont considéré-es comme du personnel de direction, ce résultat semble logique.

Suivi des temps		Suivi des temps	
[Assistance expert-e comptable, cabinet] = "OUI"		[Assistance expert-e comptable, cabinet] = "NON"	
	Nb		Nb
OUI	28	OUI	24
NON	66	NON	44
<b>Total</b>	<b>94</b>	<b>Total</b>	<b>68</b>

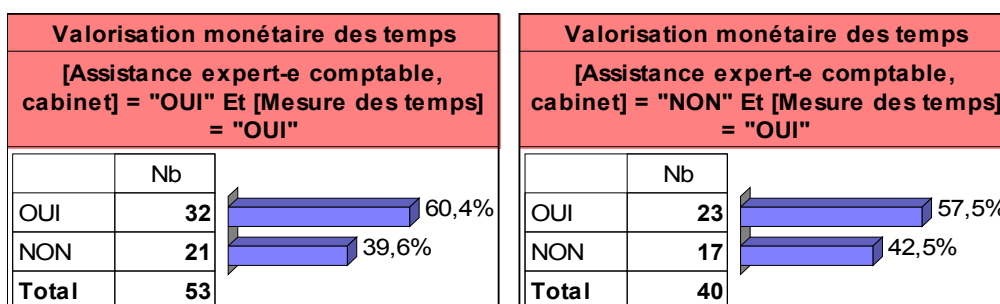


### 2.3.1.3 Valorisation monétaire des temps : cette assistance n'a pas d'influence significative

Si on porte notre attention sur la part des associations ayant recours à une telle assistance parmi celles qui valorisent et celles qui ne valorisent pas, on remarque que cette assistance ne semble pas déterminante dans l'utilisation de la valorisation. Les expert-es comptables ne sont pas des vecteurs de mise en place et d'utilisation de la valorisation monétaire du bénévolat.



L'étude de la part des associations valorisant les temps parmi celles qui sont assistées et celles qui ne le sont pas (au sein de la strate « mesure des temps = OUI ») nous confirme ce propos. Que les associations valorisent ou non, les taux d'assistance sont presque équivalents.



## 2.3.2 Utilisation de procédures budgétaires

### 2.3.2.1 Mesure des temps : l'utilisation de procédures budgétaires n'a pas d'influence significative

Au niveau de l'utilisation de procédures budgétaires, nous ne constatons pas de différence significative d'utilisation entre les associations qui estiment et celles qui n'estiment pas. L'estimation ne requiert donc pas une formalisation poussée de l'association, ou une utilisation d'instruments de gestions complexes. Et la comparaison des parts de celles qui estiment au sein des strates « utilisation de procédures budgétaires = OUI » et « utilisation de procédures budgétaires = NON » est similaire, et montre que l'utilisation de procédures budgétaires n'est pas un outil induisant l'estimation des temps, ou y conduisant.

### 2.3.2.2 Valorisation monétaire des temps : est corrélée avec le degré de formalisation des associations

Au niveau de l'utilisation de procédures budgétaires (au sein de la strate « mesure = OUI »), nous constatons un écart assez net de 12 points, qui montre que les associations pratiquant la valorisation monétaire du bénévolat sont plus formalisées que celles ne la pratiquant pas (les taux de réponse étant aussi différents de 10 points, ce qui aurait selon nous tendance à accentuer l'observation précédente).

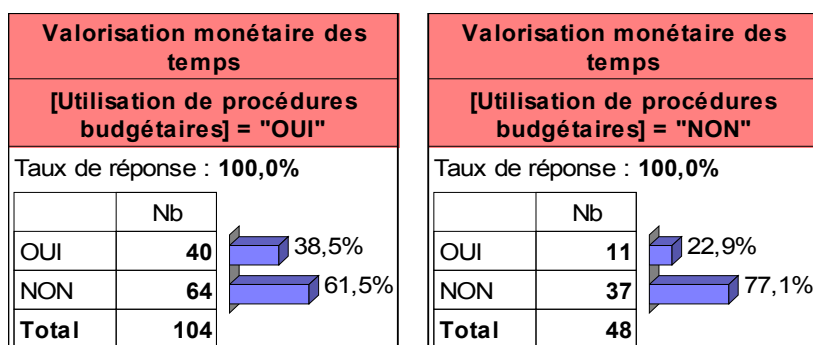
Donc si cet outil n'est pas lié à la mesure des temps bénévoles, il l'est peut-être avec la valorisation monétaire de ces temps.

Utilisation de procédures budgétaires		Utilisation de procédures budgétaires	
[Valorisation monétaire des temps] = "OUI" Et [Mesure des temps] = "OUI"		[Valorisation monétaire des temps] = "NON" Et [Mesure des temps] = "OUI"	
Taux de réponse : 92,7%		Taux de réponse : 82,9%	
	Nb		Nb
OUI	40	OUI	19
NON	11	NON	15
Total	51	Total	34

L'étude de la pratique de la valorisation selon l'utilisation de procédures budgétaires nous fournit une information intéressante et solide. La part des associations pratiquant la valorisation parmi les associations utilisant des procédures budgétaires est supérieure de presque 16 points à celle

*Enquête courrier : pratiques de la mesure et de la valorisation du bénévolat*

des associations pratiquant la valorisation, parmi les associations n'utilisant pas de procédures budgétaires.



Le détail de la fréquence de la valorisation ne montre aucune différence entre utilisatrices et non-utilisatrices. Les associations utilisant des procédures budgétaires ne valorisent pas plus pour des évènements ou plus d'une fois par an.

### 2.3.3 La taille des associations : les moins 90 adhérent-es, et les plus de 90 adhérent-es

Notre travail consistera ici à comparer les comportements d'associations (sur l'échantillon total, réseaux exclus) ayant moins de 90 adhérent-es à celles qui en ont plus de 90 (90 étant la médiane de l'échantillon), pour voir si en fonction de la taille des associations les comportements sont différents. Et parfois, lorsque l'information est intéressante, nous travaillerons sur les moins de 40 adhérent-es et les plus de 40 adhérent-es.

#### 2.3.3.1 Les plus grandes associations sont donc légèrement plus formalisées

L'utilisation de comptes de résultat ou de bilan ne différencie les strates de seulement 7 points. Plus de 9 association sur 10 les utilise dans chaque strate.

Production de bilan, compte de résultat		Production de bilan, compte de résultat	
[Nombre d'adhérent-es personnes physiques] < 90 Et [Associations réseaux] = "NON"		[Nombre d'adhérent-es personnes physiques] >= 90 Et [Associations réseaux] = "NON"	
	Nb		Nb
OUI	55	OUI	60
NON	4	NON	0
<b>Total</b>	<b>59</b>	<b>Total</b>	<b>60</b>

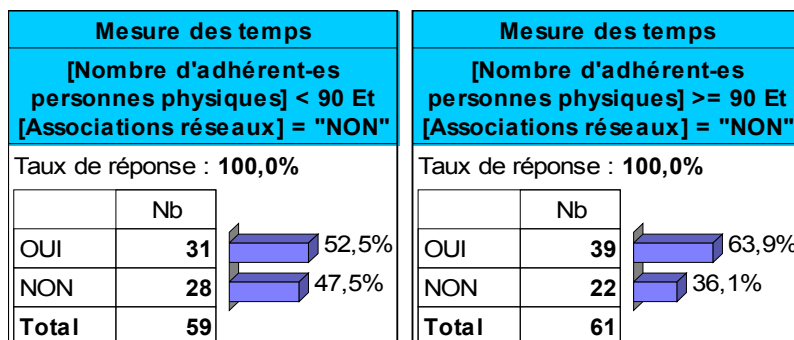
La part des associations ayant recours à l'assistance d'expert-es comptables ou cabinets différencie les plus et moins de 90 adhérent-es de moins de 7 points, en faveur des associations de plus de 90 adhérent-es.

Utilisation de procédures budgétaires		Utilisation de procédures budgétaires	
[Nombre d'adhérent-es personnes physiques] < 90 Et [Associations réseaux] = "NON"		[Nombre d'adhérent-es personnes physiques] >= 90 Et [Associations réseaux] = "NON"	
Taux de réponse : 91,5%		Taux de réponse : 86,9%	
	Nb		Nb
OUI	30	OUI	33
NON	24	NON	20
<b>Total</b>	<b>54</b>	<b>Total</b>	<b>53</b>

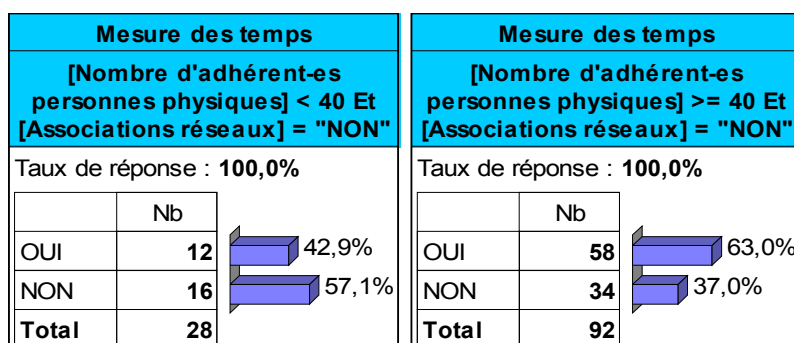
Les plus grandes associations sont donc légèrement plus formalisées.

### 2.3.3.2 Mesure des temps : cette pratique est moins développée chez les plus petites associations

Les associations de moins de 90 adhérent-es utilisent moins la mesure des temps.

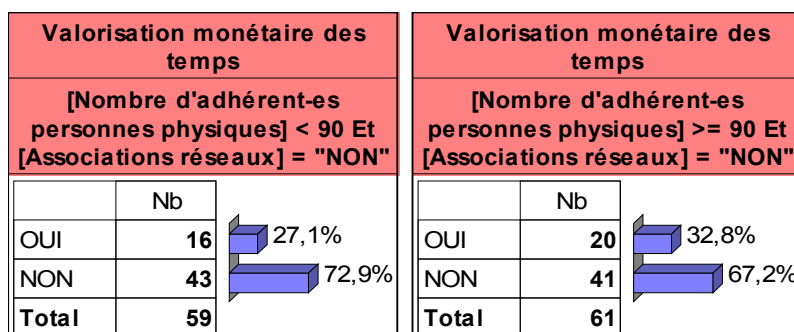


Cet écart s'accroît lorsque l'on compare les associations de moins de 40 membres (le percentile 25, soit l'équivalent de la médiane, mais au lieu d'y avoir 50% de la population au dessous de..., il y a 25% de la population). Cet écart est alors de 20 points.



### 2.3.3.3 Valorisation monétaire des temps : cette pratique est moins développée chez les plus petites associations

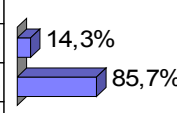
Il y a peut de différences si on observe avec la médiane.



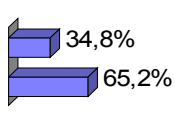
*Enquête courrier : pratiques de la mesure et de la valorisation du bénévolat*

Mais nous constatons, comme pour la mesure, que les écarts les plus forts distinguent les plus petites associations de autres, avec de nouveau un écart de 20 points.

Valorisation monétaire des temps	
[Nombre d'adhérent-es personnes physiques] < 40 Et [Associations réseaux] = "NON"	
	Nb
OUI	4
NON	24
<b>Total</b>	<b>28</b>



Valorisation monétaire des temps	
[Nombre d'adhérent-es personnes physiques] >= 40 Et [Associations réseaux] = "NON"	
	Nb
OUI	32
NON	60
<b>Total</b>	<b>92</b>



### 3 INTERETS ET DIFFICULTE : PERCEPTIONS DES ASSOCIATIONS

#### 3.1 Echantillon global

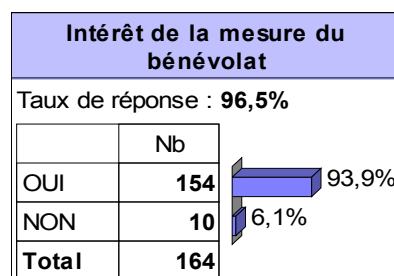
##### 3.1.1 La mesure du bénévolat intéresse les associations...

Les questions : « La mesure du bénévolat présente-t-elle, selon vous, un intérêt »

« Si « OUI » :

- Pour montrer l'importance du bénévolat
- Pour évaluer l'apport associatif
- Pour mieux communiquer avec vos adhérent-es
- Pour mieux communiquer avec vos partenaires
- Pour mieux connaître votre association
- Autres avantages »

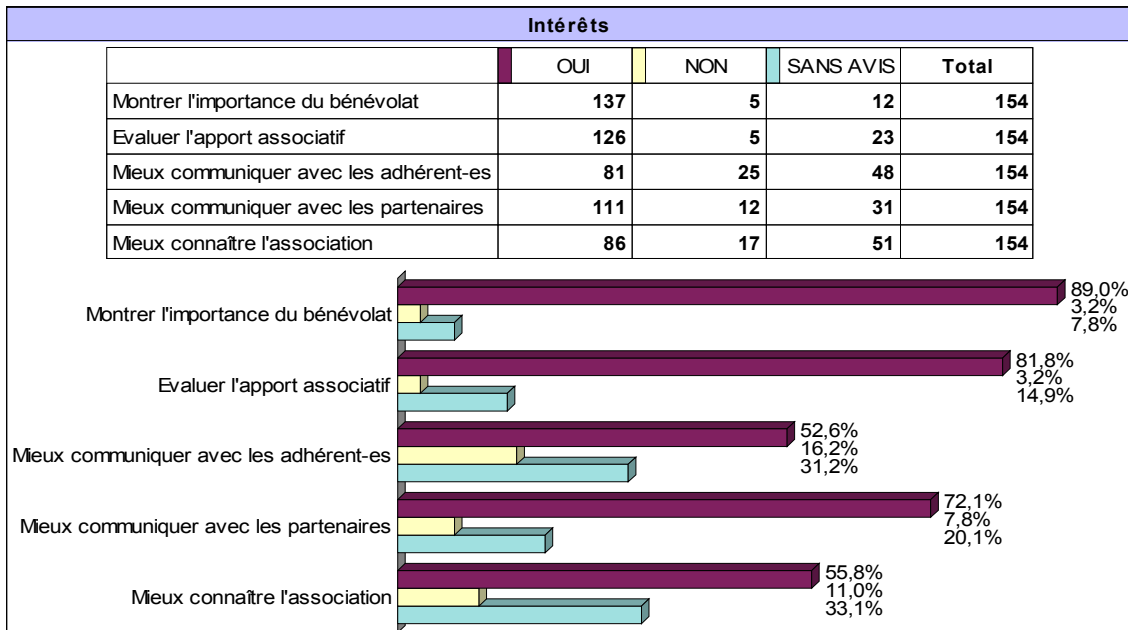
94% des réponses à la première question sont affirmatives.



Dans le détail, (parmi les associations qui y trouvent un intérêt), nous constatons que les intérêts les plus forts de cette pratique sont : montrer l'importance du bénévolat puis évaluer l'apport associatif, et mieux communiquer avec ses partenaires. L'intérêt le moins représenté obtient quand même 52,6% d'acquiescement.

Les intérêts les plus forts nous semblent aller dans le sens d'un outil tourné vers l'utilisation externe, de communication, bien que « montrer l'importance du bénévolat » puisse être compris comme le montrer aux partenaires mais aussi aux bénévoles elles-eux-mêmes.

Pour 25% de l'échantillon total, tous les intérêts proposés correspondent aux associations.



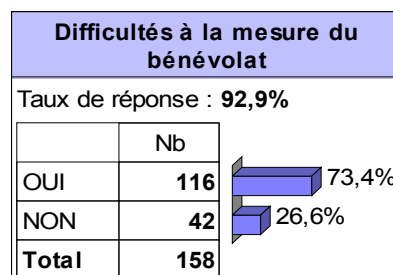
### 3.1.2 ...mais elles lui trouvent des difficultés et obstacles

Les questions : « Et présente-t-elle, selon vous, des difficultés ou obstacles »

« Si « OUI » :

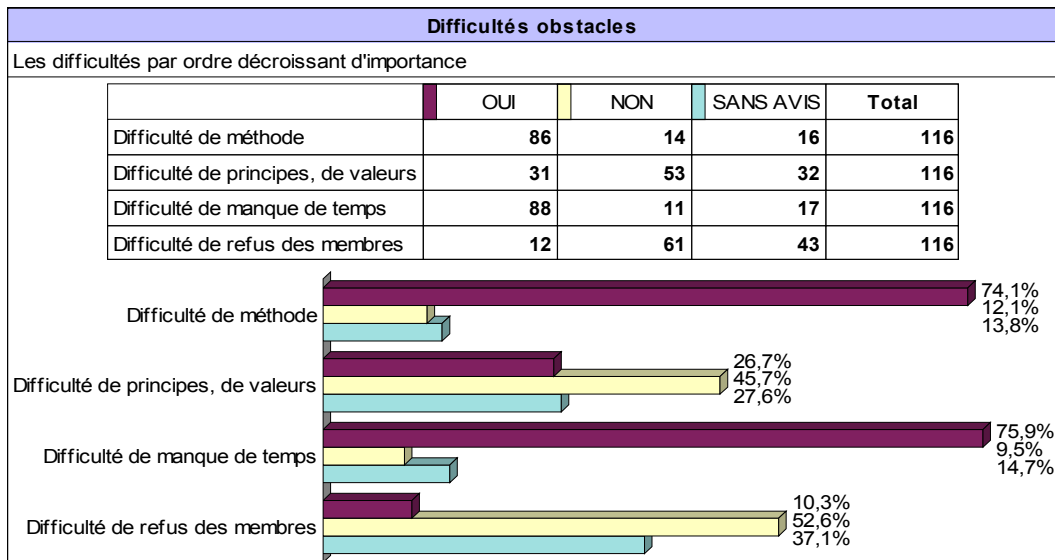
- De méthode (de suivi, de mesure)
- De principes, de valeurs
- De manque de temps
- De refus des membres
- Autres difficultés ou obstacles »

Si les associations enquêtées montrent bien l'intérêt qu'elles voient dans la valorisation, elles lui attachent aussi des difficultés et des obstacles. Plus de 7 associations sur 10 pensent que la mesure du bénévolat présente des difficultés ou obstacles.





Dans le détail, les principales difficultés sont le manque de temps, et la méthode. Les problèmes de principes et valeurs ne représentent que 27%. Presque 6 associations sur dix, parmi les associations qui pensent que la mesure du bénévolat présente une difficulté, la situent à la fois dans la méthode et dans le manque de temps.



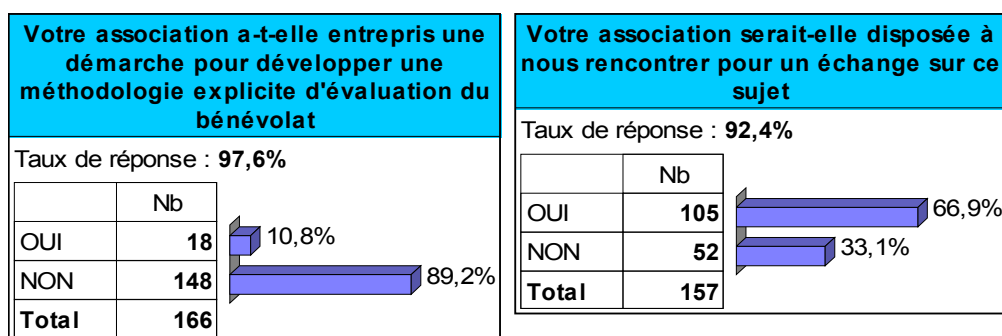
### 3.1.3 Développer une méthode explicite et volonté de rencontre avec des chercheurs

Les questions : « Votre association a-t-elle entrepris une démarche pour développer une méthodologie explicite d'évaluation du bénévolat »

« Votre association serait-elle disposée à nous rencontrer pour un échange sur ce sujet »

Malgré la part de associations effectuant une estimation (55%), un suivi (32%), une valorisation (32%), seulement 11% de l'échantillon total énonce avoir entrepris une démarche pour développer une méthodologie explicite d'évaluation du bénévolat.

En revanche, 67% des associations sont disposées à rencontrer les auteurs du présent rapport, afin d'échanger, selon l'interprétation du ou de la répondant-e, sur une démarche pour développer une méthodologie explicite d'évaluation du bénévolat, ou sur la mesure du bénévolat plus largement. Ces 67% contiennent des associations qui non seulement sont intéressées, mais sont prêtes à y consacrer du temps.



### 3.2 Perceptions des intérêts, et difficultés et obstacles, des strates : « mesure des temps = OUI », et « mesure des temps = non »

#### 3.2.1 Intérêts : est semblable parmi celles qui mesurent et les autres

Presque 10 associations sur 10 pour celles qui mesurent, et 9 sur dix pour les autres, pensent que la mesure du bénévolat présente un intérêt.

Dans le détail des intérêts portés à la mesure du bénévolat on observe une proximité des réponses : parmi les associations qui mesurent les temps, la part des associations intéressées est très légèrement plus forte dans chacun de 5 intérêts présentés (l'écart le plus fort est de 4 points).

L'utilisation de l'outil n'induit donc pas un regard différent sur ses intérêts.

#### 3.2.2 Difficultés et obstacles : la pratique de la mesure réduit leur ressenti

Les associations mesurant le bénévolat sont proportionnellement moins nombreuses à ressentir des difficultés face à la mesure du bénévolat, que les autres (écart de un peu moins de 10 points, mais nous constatons une nouvelle fois que chez les associations qui ne mesurent pas, le taux de réponse est inférieur de presque 10 points). La pratique de la mesure réduit donc le ressenti de difficultés de celle-ci. Dans le détail, les associations mesurant les temps sont proportionnellement plus nombreuses à rencontrer des difficultés de méthode, mais sont proportionnellement moins nombreuses à ressentir les trois autres difficultés.

Au niveau de la difficulté ou obstacle « de principes, de valeurs », les associations qui ne mesurent pas les ressentent à 34%, contre 21% pour celles qui mesurent.

### **3.2.3 Développer une méthode explicite et volonté de rencontre avec des chercheurs**

Peu d'associations (16% seulement) parmi les associations pratiquant une mesure des temps, énoncent avoir entrepris une démarche explicite d'évaluation du bénévolat.

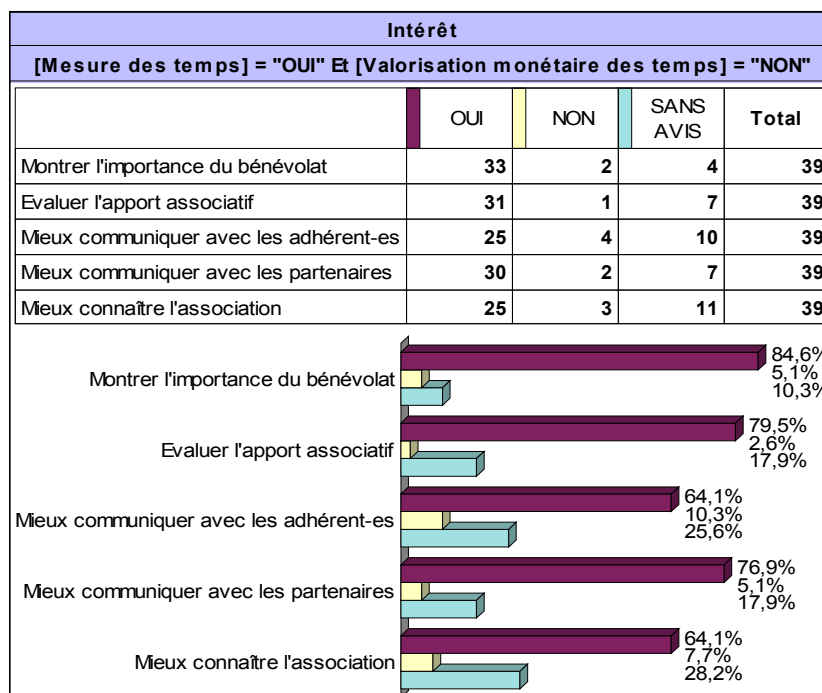
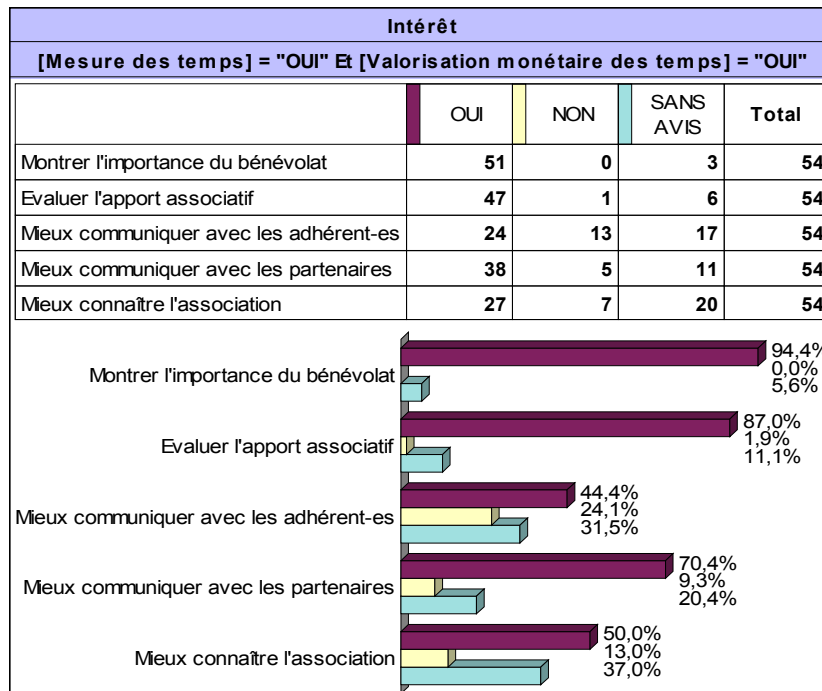
En ce qui concerne leur volonté de nous rencontrer pour échanger sur ce sujet, les associations pratiquant une mesure du bénévolat sont plus intéressées par une rencontre, que les associations n'estimant pas les temps bénévoles.

### **3.3 Perceptions des intérêts, et difficultés et obstacles, des strates : « valorisation = OUI », et « valorisation = non » au sein de la strate « mesure = OUI »**

#### **3.3.1 Intérêts : de petites divergences**

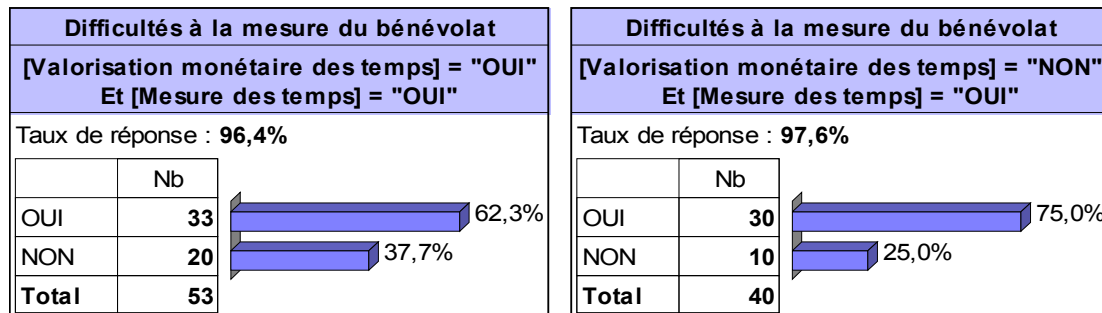
Dans les deux strates plus de 9 associations sur dix pensent la mesure que la mesure du bénévolat présente un intérêt. Mais c'est dans le détail des intérêts porté par chaque strate que l'on trouve l'information la plus intéressante. La part des associations voyant un intérêt dans « montrer l'importance du bénévolat », « évaluer l'apport associatif », « mieux communiquer avec partenaires » est légèrement supérieure parmi les associations pratiquant la valorisation. Mais surtout, parmi les associations ne valorisant pas les temps, pour « mieux communiquer avec vos adhérent-es » et « mieux connaître votre association », la part de réponse positive est supérieure de respectivement 20% et 14%.

Enquête courrier : perceptions des difficultés et intérêts



### 3.3.2 Difficultés et obstacles : la pratique de la valorisation réduit leur ressenti global, les différencie dans le détail

Comme lors de la comparaison entre les associations utilisant l'outil mesure, on remarque que les associations valorisant le bénévolat sont moins nombreuses à ressentir une difficulté ou un obstacle, que celles qui ne l'utilisent pas (13 points d'écart).



Dans le détail, le constat est aussi le même que celui énoncé lors de la comparaison entre les associations qui mesurent et les autres. Les associations valorisant les temps sont proportionnellement légèrement plus nombreuses à rencontrer des difficultés de méthode (la difficulté la plus citée pour cette strate), alors que la difficulté liée au manque de temps est la première difficulté pour les associations ne pratiquant pas de valorisation du bénévolat. La difficulté « refus des membres » n'est ressentie que par 3% des associations valorisant les temps, alors que pour celles qui ne le valorisent pas elle représente 20%.

### 3.3.3 Développer une méthode explicite et volonté de rencontre avec des chercheurs

La part des associations énonçant avoir entrepris une démarche explicite pour développer une méthodologie d'évaluation du bénévolat est légèrement plus élevée parmi les associations pratiquant la valorisation (19%), que parmi celles qui ne la pratiquent pas (11%), mais cette part reste très faible.

En ce qui concerne une rencontre pour échanger sur ce sujet, parmi celles qui valorisent elles sont un peu plus de 8 sur dix à être intéressées, pour 6 sur dix pour les autres.

### **3.4 Perceptions en fonction des critères : « expert-e comptable ou cabinet », et « procédures budgétaire »**

#### **3.4.1 Expert-e comptable et cabinet : augmentent le ressenti de difficultés et obstacles**

Les associations ne recevant pas assistance d'expert-es comptables ou de cabinets perçoivent plus de difficulté au niveau des principes et valeurs et refus des membres, que les autres. Et également moins de difficulté de méthode. Est-ce le signe que les expert-es comptables, non seulement ne sont pas déterminant dans la volonté de valoriser le bénévolat, mais en plus contribuent à créer des difficultés en terme de méthode, ou permettent-ils/elles de mieux cerner et découvrir les lacunes méthodologiques de la mesure des temps bénévoles ?

#### **3.4.2 Procédures budgétaires : la formalisation et l'instrumentation de gestion augmentent le ressenti de difficultés ou obstacles**

Plus une association est formalisée et utilise d'outils de gestion, et plus elle ressent de difficultés méthodologiques (thèse fragile et peu étayée). Le refus des membres et les difficultés ou obstacles liés à des principes et valeurs sont également inférieurs dans ces associations.

## **4 LES CRITERES NON-DISCRIMINANTS**

Notre échantillon de 170 associations comportant des réseaux départementaux et régionaux, ainsi que des associations employeuses et non-employeuses, il nous a fallu vérifier que parmi les réponses aux questionnaires, certaines strates d'associations n'aient pas un comportement trop hétérogène des autres, pour ne pas déstabiliser nos résultats. Nous allons donc maintenant très brièvement présenter ce travail de dépistage des comportements spéciaux.

### **4.1 Les réseaux se comportent de façon suffisamment homogène aux associations non-réseaux**

#### **4.1.1 Les réseaux sont plus formalisés**

Il y a proportionnellement légèrement plus d'employeuses parmi les associations réseaux que chez les autres. Le taux d'utilisation de bilans et/ou comptes de résultat est identique chez les deux groupes. Mais nous notons un recours nettement supérieur à un-e expert-e comptable ou un cabinet par les réseaux, avec 84% des réseaux, pour seulement la moitié des autres associations. Les réseaux se démarquent aussi nettement des autres associations de par leur utilisation de procédures budgétaires : 36 points de différence.

Ces trois premières comparaisons nous montrent certaines divergences entre des réseaux plus formalisés et gestionnaires, et les autres associations. Mais les comportements observés ici n'ont pas présenté de divergence suffisante pour extraire les réseaux des traitements présentés plus haut.

#### **4.1.2 Les réseaux sont proportionnellement plus nombreux à valoriser le bénévolat**

La pratique de l'estimation et du suivi chez les réseaux est légèrement supérieure à celle des autres associations : respectivement de 5 points et de 7 points. Les réseaux estiment davantage à l'année, et moins pour des événements que les associations non-réseaux. Ce qui montre plutôt leur activité, leur manière de fonctionner qu'une réelle différence d'utilisation de l'outil « estimation des temps bénévoles ». Le critère « valorisation » est en revanche très discriminant. Il diffère de 25,6 points, en faveur des réseaux (une bonne moitié des réseaux pratique la valorisation, contre une peu plus du quart pour les autres).

## **4.2 Les associations non-employeuses se comportent de façon différente des associations employeuses...**

... mais pas suffisamment pour les exclure de notre étude. Mais il est de fait intéressant de se pencher sur leurs spécificités.

### **4.2.1 Les associations employeuses sont nettement plus formalisées**

Les associations employeuses sont plus formalisées : toutes sauf une, produisent un compte de résultat ou un bilan, contre 8 sur 10 pour les autres. Ce qui représente une différence de presque 20 points. Le recours à l'assistance d'expert-comptables et de cabinets est extrêmement plus forte chez associations employeuses, avec 64%, quand les autres sont 23% à y recourir. Les associations employeuses utilisant des procédures budgétaires représentent 76% des associations employeuses, alors que les associations non-employeuses utilisant des procédures budgétaires représentent 20% des non-employeuses.

### **4.2.2 Mesure du bénévolat : des différences de pratique notables**

Au niveau de l'estimation nous ne constatons pas d'écart. Sur le suivi en revanche : 33% des employeuses l'utilisent contre 23% pour les autres. Au niveau de la valorisation monétaire des temps bénévoles les taux d'utilisation sont identiques à ceux du suivi.

Le traitement des détails de la fréquence de l'estimation et de la valorisation des temps bénévoles, et de l'exercice du suivi nous présente certaines spécificités de ces deux sous-ensembles. Les associations non-employeuses pratiquant l'estimation estiment toutes les temps bénévoles au moins une fois par an, et très peu plus d'une fois par an ou pour des événements. Aucune n'estime que pour des événements. En revanche nous observons que parmi les employeuses, 87% estiment au moins une fois par an, 13% plus d'un fois, 29% estiment pour des événements, mais en plus, 1/8ème d'entre elles, n'estiment que lors d'événements, ce qui est le signe pour nous d'une utilisation à des fins communicationnelles, managériales et organisationnelles.

Malgré ces différences, aucune observation ne nous semblait légitimer l'exclusion des associations non-employeuses de l'échantillon, ceci augmenté du fait qu'elles ne représentent que 15% de l'échantillon total. Nous avons donc décidé de les laisser dans l'étude présentée ci-avant.



## **Deuxième partie : l'enquête par entretiens**

# 1 LA DÉMARCHE

## 1.1 L'échantillon

Dans cette deuxième partie nous allons vous présenter les résultats de la deuxième phase de la recherche. Nous avons en effet essayé de contacter, parmi l'échantillon des 170 associations ayant répondu au questionnaire, celles qui pratiquaient une mesure et une valorisation des temps bénévoles. Nous avons finalement mené 35 entretiens auprès de 34 associations. Parmi les personnes ressources interviewées, figuraient 14 directrices et directeurs, 8 présidents et présidentes, 12 salarié-es proches de la direction (coordinatrice, coordinateur, chargé de la vie associative, chargée de développement économie sociale et solidaire, agent de développement, animatrice, responsables divers, comptables...), et une administratrice. Toutes les personnes interviewées étaient donc directement impliquées dans la direction ou la conduite politique et stratégique de leur association respective.

Il est important de le souligner ici, car il faut avoir conscience que les perceptions de ce groupe de personnes diffèrent sûrement de celui des bénévoles exerçant leurs dons de temps au niveau des activités de l'association ou « sur le terrain », ou même des perceptions des publics ou bénéficiaires de l'association, si ces personnes diffèrent des bénévoles. Mais ce fait ne fut pas un choix délibéré de cibler cette population. Il y a eu auto-sélection des personnes au sein des associations. La quasi-totalité des personnes interviewées furent les mêmes qui répondirent au questionnaire. Soit les personnes les proches du thème de recherche, et les plus concernées.

Mais nous avons conscience d'avoir interviewé une nouvelle fois « *les interlocuteurs privilégiés* » des OES comme « *la quasi-totalité des recherches "de terrain" ayant abordé la question de l'utilité sociale*<sup>9</sup> ». Et adhérons au commentaire de GADREY : « *en toute logique scientifique, l'utilité sociale ne peut pas être "prouvée" et évaluée si l'on colle de trop près aux représentations d'un seul groupe* ». Mais si notre travail avait eu pour but de s'intéresser aux perceptions de l'ensemble des parties prenantes, il aurait fait l'objet d'une thèse et non d'un mémoire de fin de Master professionnel. De plus, il n'est vraiment pas certain que nous ayons eu de nombreux interlocuteurs capables de nous éclairer sur l'utilisation d'outils tels que ceux que nous étudions, qui sont peu appropriés par les personnes autres que ces « *interlocuteurs privilégiés* ».

<sup>9</sup> Parmi l'échantillon de rapports traités par GADREY dans son rapport de 2004.

## **1.2 Le guide d'entretien**

Etant donné notre ignorance *a priori* de ce que nous allions découvrir, et malgré nos efforts pour anticiper une typologie des réponses et échanges possibles, des questions sont venues étayer notre guide d'entretien pendant cette phase d'entretiens, et d'autres en ont été retirées. Si bien qu'à toutes les associations les mêmes questions ne furent pas posées. Mais la moelle du guide d'entretien était la suivante :

- une rapide description de l'activité, du nombre de bénévoles, de salarié-es
- la méthode de mesure du bénévolat, pour en connaître les grands principes, et à quelle forme de bénévolat quelle méthode de mesure s'appliquait.
- la valorisation monétaire : quel(s) taux était utilisé, et pourquoi ce/ces taux là.
- où l'information était-elle inscrite
- était-elle inscrite directement sans introduction, ou était-elle accompagnée d'un paragraphe expliquant la méthode, ou du détail des calculs permettant de construire la valeur monétaire de la valorisation.
- quels étaient les motivations à la mesure du bénévolat et la valorisation de ceux-ci. Et nous relançons en demandant quelles étaient les préoccupations les plus importantes parmi les trois suivantes : un intérêt économique de l'outil, un intérêt pour démontrer l'utilité sociale, et un intérêt organisationnel.

Certains entretiens durent être menés très rapidement, car nous avons parfois en face de nous des personnes pressées ou qui avaient d'autres rendez-vous suivant le notre. Nous avons dû donc abrégé les présentations de leur structure pour entrer directement dans le coeur de la recherche, et parfois arrêter trop tôt pour que toutes les questions soient posées.

## **1.3 Petite note sur le vocabulaire**

Nous décomposerons ici la mesure des temps bénévoles en deux. Nous avons en effet constaté qu'il était possible de distinguer deux grands ordres de technique : l'estimation et le relevé. L'estimation est une approximation, une construction intellectuelle des temps ou du nombre de bénévoles impliqué-es. Et le relevé consiste lui à relever, consigner, noter les temps bénévoles et le nombre de bénévoles impliqué-es. Certaines méthodes empruntaient à ces deux ordres. Et certaines

associations relevaient pour certaines formes de bénévolat et estimaient pour d'autres.

## **5 PANORAMA DES PRATIQUES ET MOTIVATIONS A LA MESURE ET LA VALORISATION DES TEMPS BENEVOLES**

### **5.1 PANORAMA DE LA MESURE DES TEMPS**

Comme nous l'énoncions ci-avant, la mesure des temps bénévoles pourrait être classée selon deux pratiques, l'estimation approximative, et le relevé des temps et présences au fil de l'eau. Mais les méthodes observées durant nos entretiens nous montrent une certaine diversité, et une certaine continuité des méthodes, du « à la louche » jusqu'au relevé stricte de toute les heures et tâches ainsi que le nom du ou de la bénévole. De plus, nombreuses sont les associations, qui en fonction de la nature de leur bénévolat, ou de leur activité, vont employer plusieurs méthodes simultanément. Mais ces deux pôles nous permettent de qualifier les méthodes observées.

Nous avons opéré un découpage analytique qui se base sur la nature du bénévolat mesuré, et qui est le suivant : le bénévolat de « CA, expertise de gestion, politique, représentation », et le bénévolat « activité, service, évènements », ce groupe ci étant lui-même scindé en deux sous-groupes : « hors du local », ou lieu d'activité principal de l'association, siège social ou autre, et le bénévolat « dans le local » de l'association. Ce découpage, ou cette distinction des formes de bénévolat avait deux buts : tenter de déceler des cohérences et des divergences de méthodes en fonction du type de bénévolat, car le faire en fonction du champ d'activité de l'association ou d'autres critères s'est avéré un échec. Une connaissance suffisante de chaque association aurait été requise. Le choix des formes de bénévolat comme déterminant quel type de mesure adopté était pour nous plus aisé, puisque nous avions l'information. Cette distinction nous a de plus facilité le travail de classement et de rédaction.

## 5.1.1 Tableau de synthèse du panorama de mesure des temps

### 5.1.1.1 Tableau de synthèse : les méthodes de mesure

Ce tableau présente le nombre d'association pratiquant quelle méthode de mesure des temps bénévoles, sachant qu'il existe de nombreux cas différents. Certaines utilisent une seule méthode car elles n'ont qu'une forme de bénévolat, d'autres n'utilisent qu'une seule méthode pour différentes formes de bénévolat, d'autres encore plusieurs méthodes pour différentes formes de bénévolat, et pour finir, certaines n'ont qu'une seule forme de bénévolat mais utilisent plusieurs méthodes. Il serait donc inutile de faire concorder les synthèses suivantes, qui ne sont présentés que pour donner une vision globale sous plusieurs angles. Mais pour saisir avec exactitude chaque ensemble, le seul moyen aurait été de présenter les formes de bénévolat et leurs outils de mesure de chaque association, l'une après l'autre.

Estimation du nombre de personnes	20
Relevé par fiches individuelles	9
Relevé par cahier de liaison	3
Relevé (ou estimation) par pilotes	7
Planification	9

### 5.1.1.2 Présentation synthétique des formes de bénévolat mesurées

- 22 associations mesurent les temps du bénévolat de types « CA, expertise de gestion, politique, représentation »
- 19 associations mesurent les temps du bénévolat de types : « activité, service, évènements : hors du local de l'association »
- 19 associations mesurent les temps du bénévolat de type : « activité, service, évènements : dans le local de l'association »
- 26 associations mesurent les temps du bénévolat d'activité, de service, et d'évènement.

### 5.1.1.3 Tableau détaillé des formes et méthodes de mesure

Le tableau suivant permet d'avoir le détail du nombre d'associations utilisant telle ou telle méthode. Pour connaître le contenu de chaque méthode, se reporter au paragraphe correspondant dans le panorama des méthodes de mesure des temps bénévoles.

Forme de bénévolat	Estimation des durées			Relevé des durées		
	A	B	C	A	B	C
Estimation du nombre de personnes	12	8	5	0	0	0
Relevé par fiches individuelles	0	0	0	9	2	3
Relevé par cahier de liaison	0	0	0	0	1	3
Relevé (ou estimation) par pilotes	0	4	0	0	4	2
Planification	0	3	1	0	4	6

A= « CA, expertise de gestion, politique, représentation »

B = « activité, service, évènements : hors du local de l'association »

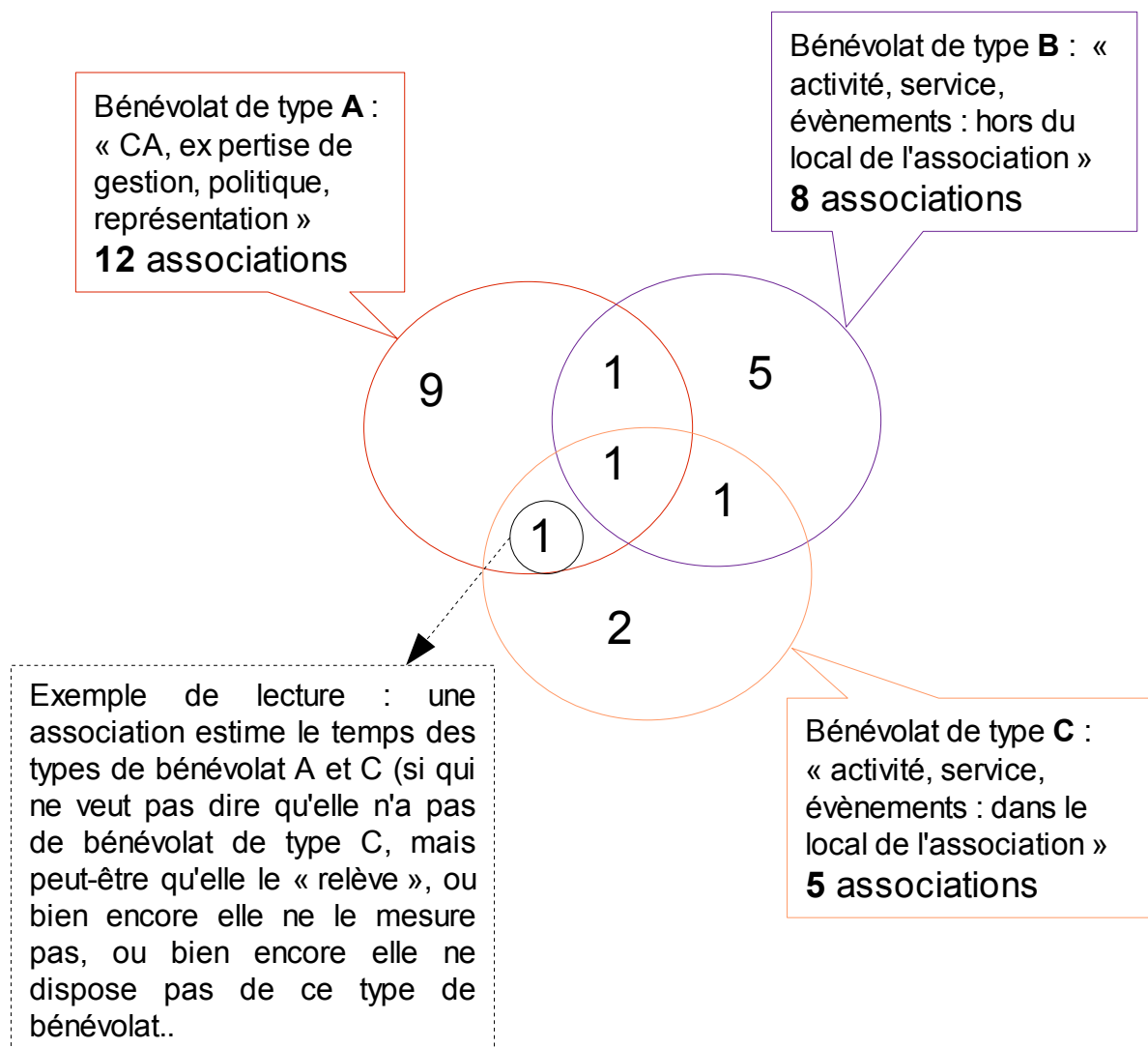
C = « activité, service, évènements : dans le local de l'association »

Ces présentations synthétiques permettent d'avoir un regard global sur le phénomène étudié, mais certaines données peuvent présenter un certains flou. Nous allons donc, à l'aide d'un schéma portant sur la méthode « estimation des temps » présenter le détail de l'estimation, pour permettre une vision plus claire.

### 5.1.2 Schéma de synthèse de l'estimation des temps

Le schéma suivant représente un panorama de l'estimation des temps parmi les associations enquêtées.

- 12 associations estiment les temps du type de bénévolat A, 8 du bénévolat de type B, et 5 du type C. Quelques associations estiment plusieurs types de bénévolat.
- 20 associations estiment au moins un des trois types de bénévolat



Notre exemple de lecture du schéma démontre à quel point le nombre de facteurs peut être élevé. Nous pourrions faire un schéma de ce type pour méthode, mais nous nous contenterons, pour saisir les ordres de grandeur, de commentaires qui figureront dans les paragraphes correspondant aux méthodes.



### **5.1.3 Estimation des temps par personne et du nombre de personnes**

Cette méthode consiste en une extrapolation globale, une estimation approximative des temps bénévoles, à partir d'indices, éléments ou cadres logiques, qui soit n'ont pas été relevés dans le but de la mesure du bénévolat, mais existaient au préalable pour d'autres usages au sein de l'association, soit n'ont nécessités qu'un minimum d'investigation. Nous regroupons ici deux formes d'estimation approximative : l'estimation du nombre d'heures par bénévole, et l'estimation du nombre de bénévoles donnant de leur temps.

*Cas possible : une association a dans ses statuts 12 administratrices et administrateurs, et va considérer que toutes et tous viennent à chaque réunion, et multiplier la durée moyenne d'une réunion (construite empiriquement suivant l'usage), par le chiffre 12, puis par le nombre de ces réunions par an.*

Elles sont 20 à estimer le nombre de bénévoles et les temps de ceux-ci, toutes formes de bénévolat confondues. Parmi elles, 4 mènent une estimation très approximative, avec très peu d'indices.

### **5.1.4 Relevé du nombre de bénévoles et des temps bénévoles**

Nous nous intéresserons ici à quatre méthodes de relevé du nombre de bénévoles et des temps bénévoles, rencontrées chez les associations du Pays de Rennes :

- le renseignement d'un cahier de liaison par les bénévoles au fur et à mesure de leurs dons de temps
- le remplissage de fiches individuelles une ou plusieurs fois avec centralisation de ces fiches, ou un report direct des informations contenues dans les agendas des bénévoles
- le relevé par un-e pilote ou chargé-e de relevé des présences, qui donc relève le temps de bénévolat de l'équipe de bénévole ou de l'activité correspondante
- l'émargement et le compte rendu

Nous nous pencherons également sur une méthode qui n'est pas du domaine du relevé proprement dit, mais qui laisse peut de place au doute, et qui consiste en un « relevé anticipé », puisse qu'il s'agit de la planification des temps (et des tâches) des bénévoles.

Le relevé des temps utilise une méthodologie qui ne diffère pas du relevé des présences. Relever les temps consiste en une volonté de le faire pour les associations qui relèvent les présences. C'est pourquoi, bien que certaines associations relèvent les présences mais pas les temps, nous ne présenterons pas de rubrique spéciale pour ces associations, puisque la méthode ne diffère quasiment pas.

Nous allons donc vous présenter les cinq techniques de relevé énoncées avant, du nombre de participant-es bénévoles.

Nous nous sommes posé la question du lien entre l'emploi d'une méthode plutôt qu'une autre en fonction du critère « forme de bénévolat » (au niveau du relevé des présences), pour voir s'il y avait des convergences de méthode.

#### **5.1.4.1 *Fiches individuelles ou regard direct sur les agendas***

Cette méthode consiste à distribuer à l'ensemble des bénévoles une fiche de recensement des heures effectuées individuellement. Figurent sur cette fiche nécessairement : le temps de bénévolat de la personne, et selon l'association : les tâches et activités effectuées avec leurs temps (permet de ventiler pour la comptabilité analytique), les nom et prénom du/de la bénévole et la date de chaque don de temps (permettent de contrôler certaines informations et exercer une correction si le témoignage entre en contradiction avec plusieurs autres.)

Le regard direct sur les agendas est en fait un relevé exercé pour un-e président-e ou trésorier-ère, ou une personne bénévole très impliquée, par elle-même ou une autre personne.

Nous rassemblons ces deux méthodes en un poste pour simplifier notre travail. Dans le cas des fiches individuelles, la tenue par les bénévoles de leurs temps est nécessaire, et passe par le renseignement d'équivalents d'agenda. Mais dans un cas l'étape de la fiche n'est pas réalisée.

#### **Voir deux exemples de fiches en annexe**

Cette méthode est exercée par 9 associations en ce qui concerne le bénévolat de type A « CA, expertise de gestion, politique et représentation ». Deux associations (inclues parmi les 9) l'utilisent pour les trois types de bénévolat.

Il y a une forte convergence entre cette méthode et le bénévolat de type A. Ce type de

méthode nécessite en effet un bénévolat suffisamment rigoureux pour tenir une comptabilité de son bénévolat, et qui ait été sensibilisé à l'importance de la valorisation du bénévolat (ou du moins de l'outil et de son utilisation) pour l'association.

Certaines associations voient dans cet outil un moyen de réduire le manque d'information sur le bénévolat sur lequel l'association a peu de prise, par exemple la représentation.

#### **5.1.4.2 Le cahier de liaison ou de suivi**

Le cahier de liaison ou de suivi des temps n'est utilisé que par 3 associations. C'est un document présent dans le local de l'association qui est renseigné par chaque bénévole au fur et à mesure de ses dons de temps. Parmi les renseignements qu'il contient figurent : le nom du/de la bénévole, son activité (sa nature avec une plus ou moins grande précision), la date, et en fonction de l'activité de l'association et de sa volonté de connaître son activité sous forme statistique, de nombreux autres postes.

*Exemple d'informations complémentaires pouvant figurer sur un cahier de liaison dans le cas de prêts de documents : le nom de la personne de permanence, le type de document, le type de prêt (postal, prêt direct, numérique), le nom et le numéro de membre de la personne qui reçoit le document, l'heure et la date du prêt...*

#### **5.1.4.3 Suivi par pilotes**

Au sein de 7 associations, la mesure des temps bénévoles est le fait de pilotes, bénévoles ou salarié-es. Parmi ces associations il n'y en a aucune dont le bénévolat est confondu avec le CA. Deux associations sont classées à la fois comme relevant et comme estimant, car nous n'avons pu discerner pendant les entretiens si la pratique des pilotes relevait du l'estimation ou du suivi, ou si la méthode était la même parmi l'ensemble des pilotes. Et une autre association fait relever par ses pilotes à la fois le bénévolat se déroulant à l'extérieur et à l'intérieur du local de l'association.

Le président d'une association très structurée et dont il souhaitait qu'elle soit organisée « comme une entreprise » nous a présenté son organisation, et a énoncé le terme « pilote ». Nous ne savions si la pratique de cette association, la délégation de responsabilité à des pilotes bénévoles, était répandue parmi les associations que nous allions enquêter par la suite, mais nous avons décidé de l'utiliser dans nos entretiens postérieurs. Et il se trouve que pour les associations dont nous allons parler maintenant, se terme a convenu.

Les pilotes sont des personnes responsables sur certaines activités de l'association. Elles coordonnent l'action d'un groupe de bénévoles, et font le lien avec l'association entière. Elles connaissent en général mieux l'activité pour laquelle elles sont pilotes que la personne en charge d'agrèger les heures de bénévolat et d'opérer la valorisation monétaire. Mais ces pilotes ont aussi des méthodes différentes. Certains programmes en amont les heures dont elles/ils ont besoin, et opèrent une rapide vérification quand l'activité est réalisée, d'autres relèvent chaque participant-es et estiment les temps... Leurs méthodes peuvent aller de l'estimation approximative au relevé pointu.

Le relevé des heures est inclus dans les fiches de postes de certains salariés pilotes d'activité.

*Imaginons un évènement visant à faire découvrir la cuisine végétarienne. L'association organisatrice disposera de 3 équipes : une en restauration, une en information, et une en ludique enfants. Le ou la pilote de chaque équipe (en plus de ses attributions de coordination ou d'organisation) aura pour tâche de relever les présences des autres bénévoles de l'équipe.*

#### **5.1.4.4 Planification (puis suivi)**

La planification consiste à poser ou prévoir les heures de bénévolat en fonction des besoins de l'association. Elle est pour certaines liée à une nécessité de continuité dans l'action de l'association, ce qui induit la tenue d'un planning pour ne pas laisser de moments vacants. Pour d'autres il s'agit d'organiser de manière stricte les rencontres, réunions et activités, sans pour autant que cela présente un caractère de nécessité eu égard à leur activité, mais est induit par la culture gestionnaire dont sont imbibées ces associations. Pour une seule, il s'agit aussi de prévoir les besoins en ressources humaines, et l'arbitrage entre salariat et bénévolat dans l'organisation d'évènements. 9 associations pratiquent une planification des temps bénévoles. Le détail entre le relevé et estimation est compliqué, nous dirons donc seulement que 4 associations relèvent à la fois pour les formes de bénévolat B et C (elles relèvent donc avec cette méthode le bénévolat d'activité, de service et d'évènement).

Bien sûr de nombreuses associations planifient leurs réunions de CA. Mais lorsque nous avons posé la question de la mesure du bénévolat, aucune association ne nous a déclaré que la planification du bénévolat de CA ou de gestion administrative était l'outil de mesure du bénévolat, même s'il est probable qu'il soit utilisé.

*Imaginons un évènement planifié par une association. Elle anticipe, estime, prévoit, planifie ses besoins humains, en terme de quantité et de qualité, car elle a une idée précise des compétences particulières dont elle aura besoin. Le jour de la réalisation de l'évènement, des professionnels de l'association feront des « tours » sur l'évènement pour exercer une rapide vérification, sans relever précisément les présences et temps.*

#### **5.1.4.5 Emargement et comptes rendus**

Cette méthode consiste à faire émarger les personnes présentes lors de groupes de travail, de réflexion, ou autre réunion de bénévoles. Elle permet de connaître le nombre de personnes impliquées, et parfois le temps de ces réunions.

Cette méthode est un peu particulière dans notre étude, car toutes les associations qui utilisent cette méthode, sauf une, sont classées également comme utilisant une autre méthode pour le bénévolat de «CA, expertise de gestion, politique, représentation » (et cette méthode est utilisée parmi les associations interviewées presque exclusivement pour cette forme de bénévolat).

Ainsi, 3 associations utilisent pour mesurer ce bénévolat des fiches individuelles (et/ou l'utilisation du report des informations notées dans les agendas des bénévoles sans passer par la fiche). 2 utilisent la planification, 2 le cahier de liaison. Une seule association n'utilise que cette méthode. Et pour une association nous ne pouvons dire s'il y a émargement dans les comptes-rendus, qui servent néanmoins d'outil pour la valorisation pour la personne chargée de la menée (et donc est classée comme utilisant une estimation approximative).

Cette méthode est donc complémentaire avec d'autres, mais se cantonne à la mesure de temps bénévoles particuliers.

Parmi les 8 associations qui utilisent cette méthode, toutes relèvent le nombre de participant-es, et la moitié seulement relève aussi la durée de la réunion.

## 5.2 PANORAMA DE LA VALORISATION MONÉTAIRE DES TEMPS BÉNÉVOLES

### 5.2.1 Tableau de synthèse du panorama de valorisation monétaire des temps bénévoles

SMIC	SMIC brut non-chargé	13	24
	SMIC chargé	6	
	SMIC indéfini	4	
	SMIC net	1	
SMIC uniquement			22
Un taux horaire unique différent du SMIC			6
Plusieurs taux horaires			4
Associations émergeant aux fonds globaux de la ville de Rennes			9
Pas d'information sur le taux utilisé			2

Nous vous présentons dans ce tableau les résultats globaux en terme quantitatif de nos entretiens, au niveau des taux horaires utilisés dans la valorisation du bénévolat. Le total de la dernière colonne ne correspond pas à 34 (le nombre d'associations enquêtées), car deux associations sont simultanément dans deux catégories. L'une utilise le SMIC brut non-chargé et un autre taux horaire, et l'autre utilise un équivalent du SMIC brut chargé et un autre taux horaire.

De plus, l'ensemble des 9 associations émergeant aux fonds globaux<sup>10</sup> est inclus dans l'ensemble des associations valorisant le bénévolat au SMIC brut non-chargé.

10 « La provision "fonds globaux", quant à elle, permet d'accorder une subvention pour soutenir le fonctionnement général des associations qui ne sont pas titulaires d'un contrat de mission ou d'une convention : sont prises en compte d'une part les charges liées au fonctionnement général de l'association et d'autre part celles liées aux activités, ainsi que le taux d'activité rennaise et le critère d'utilité sociale. » Vu le 13/09/2007, sur le site : [http://www.assoreennes.org/article.php3?id\\_article=41](http://www.assoreennes.org/article.php3?id_article=41)

## 5.2.2 Le SMIC pour tous les temps

22 associations utilisent le SMIC pour valoriser leur bénévolat, quelles que soient les formes de ce bénévolat. Ces 22 associations n'utilisent qu'un seul taux pour valoriser leur bénévolat : le SMIC.

Et elles sont 24 à utiliser le SMIC dans leur valorisation : 2 associations utilisent aussi un autre taux horaire.

Parmi les 22 associations qui n'utilisent que le SMIC, 13 utilisent le SMIC brut non-chargé à 8,27€ (passé récemment à 8,44€). Et parmi ces 13 là, 9 énoncent émarger aux fonds globaux de la ville de Rennes, qui demande, dans son dossier de demande de subvention, que la valorisation du bénévolat se fasse à ce taux. 6 associations déclarent utiliser le SMIC brut chargé, navigant autour de 12€ de l'heure, 4 utilisent le SMIC mais nous ne savons pas sous quelle forme, et une seule le SMIC net. 2 associations utilisent le SMIC et d'autres taux horaires<sup>11</sup>.

Sur les raisons qui motivent ces associations, à part pour celles qui émargent aux fonds globaux, nous ne pouvons faire de statistique. Mais une suite de très courts témoignages donne les grandes lignes du choix du SMIC : la simplicité de cette pratique et une certaine éthique. Une seule association nous a vraiment révélé que cela était aussi lié à l'amateurisme du bénévolat, mais nous pensons que ce phénomène joue aussi pour d'autres.

Extrait d'entretiens<sup>12</sup>, réponse à une question proche de : « pourquoi valorisez-vous le bénévolat au SMIC ? »

### Simplicité

- « le SMIC horaire suffit largement »

- « pourquoi faire autrement ? »

- « usine à gaz si on doit voir selon les compétences... sachant qu'ils vont partir [les bénévoles].

Le SMIC donne une idée, une valeur minimale »

- « ce n'est qu'une clé de lecture de la vie associative, qui n'a pas grande incidence »

- « trop de temps à consacrer si on valorise en fonction de ce que fait le bénévole »

- « avant il y a avait une distinction, mais c'était compliqué de faire la distinction, donc renonciation »

### Ethique

11 Pour l'une d'elles seulement, la référence au SMIC chargé ne fut pas explicite, mais l'un des taux utilisé naviguait autour de 11€. Nous avons donc décidé de la faire apparaître ici aussi.

12 La plupart des encadrés de ce type présents dans notre rapport ne sont pas exhaustifs. Nous essayons de privilégier la variété des réponses, même si nous essayons de faire apparaître les redondances.

- « on est pas là pour échelonner des choses (pas le reproduire<sup>13</sup>, malsain) »  
- « pas de différenciation, car les statistiques prennent déjà la tête, et il ne faut pas mettre en valeur certains bénévoles par rapport à d'autres »

Amateurisme

- « ça vaut pas plus »

Pour de nombreuses associations, la valeur SMIC représente ce que coûterait un-e salarié-e (ou plusieurs), si les bénévoles n'étaient pas là. Mais seulement 4 associations sur 22 prennent en compte les charges sociales afférentes à l'emploi d'un-e salarié-e. Il est pourtant évident que beaucoup des temps bénévoles valorisés au SMIC ici, ne seraient pas rémunérés au SMIC non-chargé si les tâches revenaient à un-e salarié-e, mais à un taux horaire chargé.

### 5.2.3 Un seul taux horaire, mais différent du SMIC

Elles sont 6 à utiliser un taux horaire unique, et différent d'une forme du SMIC. Il s'agit pour 4 associations de taux élevés pour du bénévolat d'expertise. Une association utilise 28€ de l'heure, et une autre 38€ de l'heure. Pour les deux associations restantes, il s'agit pour l'une d'une de bénévolat varié, valorisé à 15€ de l'heure, et de bénévolat d'exécution pour l'autre, valorisé 18€ de l'heure, car il s'agit du taux horaire des salarié-es de l'association.

Les 2 dernières sont des cas très particuliers, puisque ce sont des associations qui indemnisent forfaitairement leur bénévolat, à la journée ou demi-journée : 75€ et 80€ la demi-journée (et 110€ la journée pour l'une seulement), car les bénévoles ne peuvent exercer leur bénévolat qu'à condition d'être remplacé à leur poste. Tous les bénévoles devant être en activité. Pour ces deux cas nous pouvons nous poser la question s'il s'agit bien de valorisation du « bénévolat ».

### 5.2.4 Plusieurs taux horaires

Elles sont 4 à utiliser plusieurs taux horaires. Les taux distinguent du bénévolat de service où des professionnels exercent leur profession de manière bénévole, du bénévolat de compétence et d'expertise, du bénévolat « autre » (en fait d'exécution), de « mise en place, de logistique ». Une association énonce qu'elle a pour méthode le « coût de remplacement » pour chaque type d'activité bénévole, mais ne l'applique que pour des événements, et lorsqu'il y a financement par une

13 Reproduire les hiérarchies du monde de l'entreprise capitaliste



institution extérieure<sup>14</sup>. Une autre a un taux par type d'activité équivalente à celle d'un professionnel, soit un taux par profession.

Au sein d'une de ces 4 associations, la personne que nous avons interviewé nous a annoncé qu'elle préférerait qu'il n'y ait qu'un seul taux horaire (argument éthique).

Les taux horaires sont variés, en voici quelques-uns (ceux dont nous avons eu connaissance) : 35€ ; 20€ ; 16,45€ ; 10,74€.

### **5.2.5 Le bénévolat mesuré mais non valorisé**

Seules 4 associations mesurent certains temps bénévoles (CA pour 3 associations et représentation pour la quatrième), sans les valoriser monétairement. Elles nous semblent ici marginales, mais l'enquête statistique par courrier révèle que ce n'est pas le cas du tout.

---

<sup>14</sup> Cette association utilise probablement aussi le SMIC, mais nous ne l'avons pas classé parmi celles qui utilisent le SMIC, car la logique du coût de remplacement nous semble spécifique et très différente d'une logique par taux prédéfinis.

## 6 PANORAMA DES MOTIVATIONS A LA PRATIQUE DE MESURE ET DE VALORISATION DU BENEVOLAT

Utilisation interne des outils mesure des temps et/ou valorisation du bénévolat		Utilisation externe des outils mesure des temps et/ou valorisation du bénévolat	
Démontrer le travail fait	1	Démontrer l'utilité sociale	5
Montrer l'utilité sociale	1	Démontrer le travail fait sur le plan économique	26
Montrer le travail fait	8	Remplir une obligation	9
Management, organiser, planifier	8	Montrer le travail fait	6
Mettre en valeur, reconnaître le bénévolat	9		

La construction de ce tableau a nécessité la construction de catégories, car la présentation directe des motivations des associations n'aurait pas forcément été lisible.

20 associations utilisent la mesure et la valorisation des temps bénévoles en interne, nous n'avons pas d'information sur ce point pour une association, et les 13 associations restantes ne les utilisent pas en interne.

33 associations (toutes les associations interviewées sauf une) utilisent la mesure et la valorisation des temps bénévoles en externe. Nous n'avons pas d'information sur ce point pour une association.

### 6.1.1 Démontrer l'utilité sociale

Elles ne sont que 5 à nous avoir énoncé, ou reconnu lorsque nous leur avons posé la question, que l'un des buts de leur valorisation du bénévolat était de promouvoir leur utilité sociale. Mais une seule s'est directement référée à l'utilité sociale.

Chacune des autres associations a utilisé ses propres vocables, et nous n'avons pu opérer de regroupement, sinon dire que ces motivations relevaient de l'utilité sociale, un concept qui faisait l'objet d'une question lors de l'entretien, s'il ne venait pas de lui-même dans le discours de la personne interviewée.

Éclaircissement sur la question, à l'aide de citation d'entretiens

Pour l'association 1, connaître et montrer l'utilité sociale est l'unique but de la valorisation, que l'on retrouve à travers les termes « *utilité sociale* », mais aussi l'expression : « *dégager la plus-value humaine* ». Il s'agit aussi de montrer l'équilibre entre salariat et bénévolat.

Pour l'association 2, un intérêt fort de la valorisation est de provoquer une « vraie réflexion sur la valeur du bénévolat », mais au niveau des cadres de l'association et chez les partenaires financiers seulement.

Pour l'association 3, la valorisation du bénévolat est le seul outil quantitatif de mesure de l'utilité sociale (qui est qualitative). Cet aspect quantitatif lui procure un « *aspect fidèle* ». A cela elle ajoute qu'elle est un « *merveilleux outil pour évaluer la dimension participative* ».

L'association 4 va dans ce sens en énonçant qu'elle est un « *indicateur intéressant d'implication des bénévoles dans la structure* », et présente un intérêt à la fois sur le plan économique et sur l'implication citoyenne. Finalement « *proche du développement durable* » (le développement durable associant trois dimensions : sociale, économique, et environnementale).

L'association 5 est plus mitigée, elle voit plutôt dans la mesure des temps bénévoles cette mesure de l'utilité sociale, mais est dubitative vis-à-vis de la valorisation monétaire.

### 6.1.2 Montrer le travail fait par les bénévoles

Montrer le travail bénévole signifie que l'association présente le résultat de la mesure des temps bénévoles, et/ou de la valorisation de ceux-ci, mais dans une démarche d'information, sans avoir pour but de convaincre ou négocier quoique ce soit, au niveau de l'infra-associatif. Il s'agit de partager l'information créée, permettre la prise de conscience de l'ampleur du bénévolat (des bénévoles et des salarié-es). 8 associations « montrent » l'ampleur du bénévolat en interne. Et 6 associations la « montrent », la présentent en externe, à leurs partenaires.

Et pour pour une seule association la valorisation permet de mesurer l'évolution de l'activité et du travail réalisé, calculer l'autofinancement pour relativiser quelle part cela représente comparé aux montants des subventions.

Extraits d'entretiens à propos de la mesure des temps bénévoles (et pas forcément la valorisation monétaire qui l'accompagne)

- « permet de voir l'ampleur du nombre de bénévoles »
- « c'est bien de montrer aux animateurs ce qu'ils valent »
- « il est important que les salariés sachent que des bénévoles participent et s'investissent »
- « pour que les bénévoles se rendent compte de ce qu'ils font »
- « Les gens doivent se rendre compte » [les gens = les administratifs et institutionnels]

De quelle manière cette information est-elle communiquée aux adhérent-es et bénévoles ? Dans la grande majorité des cas (comprenant aussi les associations qui ne mesurent et ne valorisent pas dans le but de « montrer » la quantité d'heures de bénévolat ou son équivalent monétaire), cette communication se fait une fois par an, durant l'assemblée générale. Et il s'agit bien de « communication », de présentation, ou encore d'explication du résultat ou de l'outil. Nous n'avons pas rencontré d'association ayant engagé un processus de co-construction de l'outil mettant en oeuvre l'ensemble des parties prenantes internes à l'association. Cet outil concerne la direction, l'administration, et les responsables des associations.

Extraits d'entretiens

- « Le résultat est présenté durant l'Assemblée Générale annuelle, lors de la présentation du bilan »
- « On explique aux bénévoles la démarche »
- « j'explique [le président] la pratique »
- « Le président essaie de faire passer le message, communiquer sur la valorisation monétaire lors de commissions »
- « En AG, c'est présenté »
- « Pas d'inquiétude pour les adhérent-es. « Ca semble aller de soi ». Jamais de question. C'est vraiment la dernière préoccupation. »
- « Les bénévoles savent, car l'équipe responsable est informée »
- « Pas de communication sur l'importance auprès des adhérent-es »
- « Pas trop de communication interne là dessus. »

- « *La méthode suffit : chacun en a conscience (de l'outil) dans l'association. Mais pas de réflexion précise.* »

### 6.1.3 Démontrer le travail fait par les bénévoles

Démontrer le travail bénévole, en interne comme en externe à l'association, comporte les notions de preuve, et tout simplement de démonstration. Cette démonstration a un caractère économique. C'est la principale motivation des associations entretenues au niveau de la communication de la valorisation du bénévolat en externe, en direction des partenaires.

Elles sont 26 à avoir énoncé cette motivation. Et quasi-unaniment elles expliquent que la valorisation monétaire est réalisée pour que les partenaires financiers se rendent compte de l'ampleur du bénévolat. Transparaît ici le besoin pour ces associations que les partenaires financiers prennent conscience des besoins de financement de ces associations.

#### Extraits d'entretiens

- « *montrer l'impact financier de l'investissement des gens* »
- « *valorisation que si opération de financement pour montrer que derrière les demandes de moyens il y a les individus* »
- « *montrer l'impact financier de l'investissement des gens* »
- « *montrer aux financeurs les temps bénévoles non-imputables au personnel administratif* »
- « *montrer la fragilité dans la survie* »
- « *pour les bailleurs de fonds, demandes de subvention, savoir ce que coûte une activité* »
- « *Pour les subventions : pour montrer la richesse numéraire, en autofinancement, en autonomie* »
- « *Outil de communication vers les financeurs [...] La valeur bénévole compense le manque de moyen* »-
  
- Une association énonce que la valorisation est une « *justification des subventions* », et permet d'évaluer « *le réel poids économique* », elle « *montre ce que nous faisons. Elle a une valeur d'affichage* ».

Nous citerons tout de même quelques cas, qui permettent de mettre en lumière d'autres points intéressants ou redondants.

Une association énonce qu'il faut « *mettre en avant le coût énorme de l'activité, et le fait que le rendement serait très nettement inférieur si celle-ci était exercée par l'Etat* », et qu'il faut de « *bonnes conditions de travail pour les bénévoles. Et pour cela il faut des outils et de l'argent* ». Ce dernier argument est commun avec une autre association, qui l'exprime de la manière suivante : « *C'est une justification importante car les bénévoles ont besoin d'encadrement, de temps professionnel, donc l'association a besoin de salariés : d'où un besoin de fonds pour payer les salaires* ». Une troisième association exprime une « *saturation du temps de travail salarié* ».

Autre argument que nous aurions dû déceler chez d'autres associations si nous y avions prêté plus attention (mais que l'on retrouve de manière certaine chez 3 associations) : la valorisation du bénévolat « *permet de gonfler le budget* ». Ce qui est d'ailleurs une inquiétude chez une poignée d'associations, qui nous ont fait part de leur peur de la disproportion entre le budget sans le bénévolat valorisé, et du budget avec le bénévolat valorisé. Ce qui conduit certaines associations à minorer le montant de la valorisation du bénévolat, pour qu'il reste crédible et/ou ne déstabilise pas le budget global. Pourtant certaines associations ne fonctionnent quasiment qu'avec du bénévolat.

Une seule association nous a précisé qu'en interne (il s'agit d'une fédération, donc l'interne signifie déjà l'inter-associatif), elle utilisait la valorisation comme argument économique. Son propos était que la masse salariale était insuffisante, qu'il fallait embaucher, une des preuves : la quantité de bénévolat. Et cet argument s'adressait aux membres de la fédération.

#### **6.1.4 Remplir une obligation**

9 associations vivent la valorisation comme une obligation, une contrainte, une coercition, ou sont réellement obligées et contraintes de la mener. Parmi celles-ci, pour 5 la coercition provient d'un organisme financeur ; pour 2 elle provient de la fédération ou des fédérés ; pour 2 c'est la coercition légale qui s'exerce. Notons que cet ensemble de 9 associations ne contient aucune association émergeant aux fonds globaux de la ville de Rennes, alors même que le dossier de demande de subvention est explicite sur la valorisation du bénévolat.

#### **6.1.5 Manager et organiser**

Pour 8 associations la mesure et la valorisation du bénévolat sont un outil de management et

d'organisation. Les idées de répartition des tâches entre les bénévoles, de prévision, et d'anticipations des besoins de bénévolat sont les plus fortes. Est également présente la notion d'accompagnement du bénévolat.

Extrait d'entretiens

Pour l'association 1, il s'agit de « *sensibiliser les administrateurs à l'importance de leur engagement associatif au sein de la fédération régionale, qui permet de répartir les tâches et la représentation politique* ».

L'association 2 estime qu'il est « *indispensable de relativiser les choses (surtout en interne), viser les "bons bénévoles", les mobiliser, et les garder* » et également de « *donner la parole à ceux qui font, "calibrer" le bénévole, et organiser des tâches à la "portée" de chaque bénévole* ».

L'association 3 voit dans la mesure et la valorisation des temps bénévoles un outil de « *management et mobilisation interne, mobilisation des gens pour accompagner les mutations du bénévolat* ». L'association 4 : « *obliger le partage des tâches entre bénévoles* » et prévoir à l'avance les besoins de main d'oeuvre.

L'association 5 l'utilise pour montrer à une certaine catégorie de bénévolat l'engagement qu'elle attend, et le travail que cela représente, si un-e bénévole s'engage à un poste impliquant une responsabilité.

Pour l'association 6 il s'agit de la « *répartition de toutes les tâches* » entre les bénévoles.

Et l'association 7 utilise l'outil afin d'être « *dans l'anticipation pour moyenner* », et pour empêcher l'engagement disproportionné de certain-es bénévoles.

### **6.1.6 La reconnaissance du bénévolat**

La reconnaissance du bénévolat est une utilisation de la mesure et de la valorisation des temps proche de « montrer le bénévolat » en interne, aux bénévoles. Mais les associations que nous regroupons ici ont clairement explicité que la mesure et la valorisation du bénévolat étaient utilisées afin de reconnaître le travail bénévole, et mettre en valeur ce travail. Elles sont 9 dans ce cas.

Extraits d'entretiens

- « *pour la reconnaissance du bénévolat, leur satisfaction, qu'ils trouvent aussi dans la vie associative* »
- « *C'est important en interne. En AG, c'est présenté, et les bénévoles parlent de leur contribution.* »
- « *montrer, valoriser, reconnaissance de la personne au sein de l'association* »
- « *voir combien chacun fait, pour lui-même, mettre en valeur les bénévoles* »
- « *Reconnaissance des bénévoles* »



## **7 ANALYSE DES PRATIQUES ET DES MOTIVATIONS**

### **7.1 ANALYSE DES METHODES DE MESURE DES TEMPS**

Nous allons maintenant analyser les avantages et inconvénients des méthodes redondantes, et des méthodes qui nous ont paru les plus intéressantes. Nous procéderons à cette présentation en deux parties : la première s'intéressant à l'estimation des deux items principaux en terme de mesure, à savoir le temps par bénévole, et le nombre de bénévoles, et deuxièmement les méthodes de relevé du nombre de bénévoles, qu'il s'agisse d'estimation des temps par bénévole ou de relevé de ceux-ci. Nous finirons par un paragraphe sur la distinction dans la mesure, des personnes ou des activités.

#### **7.1.1 Estimation approximative du temps de bénévolat, et estimation des temps par personne et du nombre de personnes**

Dans la plupart des cas l'outil le plus important est le bon sens. Mais une connaissance de l'association par la personne estimant, et quand elles sont disponibles, quelques informations grappillées dans des comptes-rendus ou discussions informelles, rendent l'estimation un peu plus juste. Une poignée d'associations ont énoncé avoir commencé la mesure de leur bénévolat avec cette méthode (mais elles sont certainement plus nombreuses, puisque cela ne faisait pas l'objet d'une question précise), puis en avoir développée une plus poussée, lors de l'utilisation de l'information créée pour communiquer avec leurs partenaires financiers, ou pour ne plus être frustrées de faire dans la « demi-mesure ».

L'estimation « à la louche » est un outil qu'il nous semble rationnel de proposer aux associations qui ne pratiquent aujourd'hui aucune mesure car elles pensent qu'elles n'ont justement pas d'outil, ou à celles qui l'utilisent déjà mais qui ressentent une frustration dans son utilisation, du fait qu'elle ne produit pas une information satisfaisante, sur le plan de sa qualité, de sa justesse.

Mais cette information de mauvaise qualité, et sous forme de total brut sans explication qualitative, est ni plus ni moins ce que les dossiers COSA<sup>15</sup> ou Fonds Globaux de la Ville de Rennes

---

15 « Le dossier commun de demande de subvention est un formulaire simplifié destiné à toutes les associations

demandent. Eu égard à leur lecture par les instructrices et instructeurs de ces dossiers que nous avons rencontré ou avec lequel-les nous avons communiqué au téléphone, utiliser des outils plus lourds serait inutile, voir « désutile ». Donc si la mesure des temps bénévoles, et leur valorisation monétaire ne sont faites dans certaines associations que pour renseigner la case « contributions volontaires en nature, valorisation du bénévolat », et pas plus, cette technique est la plus appropriée, quelles que soient les formes de bénévolat de l'association.

Voici quelques astuces développées par des associations pour, tout en bénéficiant de la simplicité de sa mise en oeuvre et le coût en temps réduit de cette méthode, obtenir une information de meilleure qualité :

- Obtenir les temps d'une personne rigoureuse pour extrapoler celui des autres (si les temps sont liés, comme pour une réunion ou un groupe de travail par exemple).
- Profiter d'un rassemblement des bénévoles pour demander les temps donnés à l'association, ou leur demander de vérifier la justesse de l'estimation faite (sous forme écrite ou à l'oral).
- Exiger la preuve des déplacements pour le remboursement ou la demande de déduction d'impôts sur les déplacements liés à du bénévolat.

Le tableau suivant résume les principaux avantages et inconvénients de cette méthode.

Avantages :	Inconvénients :
Peu coûteuse en temps, compétences, et moyens financiers	L'information est de mauvaise qualité
Permet de répondre aux exigences de la plupart des dossiers de demandes de subventions simples	Ne permet pas de rentrer dans un dialogue poussé sur l'indicateur
Peut-être faite par une personne seule	Déclaratif pur

## **7.1.2 Relevé des temps, et relevé du nombre de bénévoles**

### **7.1.2.1 Fiches individuelles ou regard direct sur les agendas**

Cette méthode peut-être utilisée pour n'importe quelle forme de bénévolat. Mais parmi celles qui l'utilisent, de nombreuses associations rencontrent des problèmes divers et variés avec cette méthode.

---

désireuses d'obtenir une subvention de la part de l'Etat ou de ses établissements publics. Il concerne les demandes de financement du fonctionnement de l'association ou de financement d'une action spécifique. Il ne concerne pas le financement d'un investissement. » Dossier COSA, page 1, téléchargeable à l'adresse suivante : [www.cosa.gouv.fr](http://www.cosa.gouv.fr)

*Problème majeur : le renseignement de ce genre de fiches, même par des bénévoles du Conseil d'Administration, du bureau, ayant une culture gestionnaire ou ayant une expertise quelconque en gestion, n'est pas satisfaisant pour beaucoup des personnes interviewées. Est revenu régulièrement l'aspect négligence non-malveillante des bénévoles.*

*Problèmes mineurs : certain-es bénévoles estiment que ce n'est pas à elles-eux de faire ce travail, d'autres ont « un rapport à l'écrit difficile » et ne font remonter l'information que lorsqu'ils et elles la considèrent intéressante.*

Mais certains outils permettent de réduire ces difficultés. Par exemple : la combinaison de cette méthode avec le suivi par comptes-rendus ou par des pilotes permet de lutter contre les oublis et de corriger certaines erreurs. La délivrance de certificats de déplacement en vue d'une déduction de ces frais dans le cadre de bénévolat pour l'association peut aussi favoriser la remontée d'information. Des relances peuvent aussi être faites en direction des bénévoles qui « oublient ». Des recoupements entre fiches permettent aussi de retoucher ou corriger certains renseignements. Et en cas d'oubli connu et conséquent, la personne chargée de la mesure et de la valorisation du bénévolat peut aussi rajouter ou retoucher des temps. On peut en effet se retrouver dans une situation où dans une équipe de trois personnes, où deux annoncent deux heures de bénévolat, quand la troisième annonce 4 heures pour les mêmes tâches, ou la même réunion. Il conviendra donc de bien clarifier ce qu'il faut compter de ce qu'il ne faut pas compter, par exemple au niveau des trajets : quelles méthodes de mesure ? Le kilométrage réel au compteur ? ce qu'indique un site internet quand on lui demande un trajet ? Depuis chez soi ou depuis l'association ? On voit bien que de nombreuses questions émergent. Si des écarts apparaissent entre bénévole, il faut voir si la méthode est responsable, ou s'il s'agit d'une erreur, ou même d'une perception différente entre bénévoles de ce qu'est leur activité bénévole. Certain-es pensent en effet que dès qu'ils et elles montent dans la voiture leur bénévolat a commencé, quand pour d'autres c'est en descendant qu'il commence.

Aussi bien pour l'aspect reconnaissance et mise en valeur du bénévolat que pour la simple prise de conscience par les bénévoles de l'importance de leur action au sein de l'association, cette méthode a l'avantage de mettre les bénévoles au centre du processus, et de les sensibiliser à l'outil, à son but, et à son fonctionnement.

<p>Avantages :</p> <p>Sensibilisation de l'ensemble des bénévoles à la démarche</p> <p>Preuve de ce qui est avancé par l'association</p> <p>L'information est d'assez bonne qualité</p> <p>Permet de connaître certains temps difficiles à suivre autrement</p> <p>Les bénévoles peuvent apprécier par elles-eux-même leur contribution lors du renseignement de la fiche</p> <p>Méthode la plus adaptée (en fait la seule) au bénévolat de représentation et autres temps bénévoles qui se déroulent « dans la nature » ou à la maison.</p>	<p>Inconvénients :</p> <p>Risque d'incompréhension de la nécessité de l'outil par certain-es bénévoles</p> <p>Risque d'oublis par négligence (non-malveillante)</p> <p>Nécessite un bénévolat suffisamment rigoureux</p> <p>Risque de surévaluation par certain-es bénévoles de leurs dons de temps</p>
--	---

Un complément très intéressant de cette méthode consiste à pré-remplir les fiches individuelles, avec l'ensemble des informations que la personne en charge de l'agrégation des données a pu collecter (ou une autre personne), et les soumettre aux bénévoles, qui corrigent ou ajoutent des temps non-pris en compte. Ce qui procure les avantages suivant :

<p>Avantages :</p> <p>Facilitation du renseignement de chaque bénévoles</p> <p>Limitation des oublis</p>	<p>Inconvénients :</p> <p>Nécessite plus de temps que la méthode précédente</p>
--	---

### **7.1.2.2 Le cahier de liaison ou de suivi**

Le cahier de liaison est consultable par tout le monde. La présence des noms des bénévoles permet certes le contrôle des oublis, mais expose à toutes et tous ce que fait chacun-e. Sa présence sur le lieu d'activité et de regroupement privilégié de l'association ne lui permet pas d'éviter certains écueils des fiches personnelles.

<p>Avantages :</p> <p>Sensibilisation de l'ensemble des bénévoles à la démarche</p> <p>Preuve de ce qui est avancé par l'association</p> <p>L'information est de bonne qualité</p> <p>Le risque de surévaluation par certain-es bénévoles des dons de temps est réduit car les temps qui y sont enregistrés se déroulent la plupart du temps sur le lieu d'inscription</p>	<p>Inconvénients :</p> <p>Risque d'incompréhension de la nécessité de l'outil par certain-es bénévoles</p> <p>Risque d'oublis par négligence (non-malveillante)</p>
--	---

### 7.1.2.3 Suivi par pilotes

Le relevé ou l'estimation/suivi des temps bénévoles par des pilotes nous semble particulièrement appropriée pour les associations qui sont structurées autour de grands pôles d'activité, et pour les associations ayant une forte proportion de bénévolat s'exerçant lors d'évènements (culturels, sportifs ou autres). La tâche du relevé des temps peut-être incluse dans la fiche de poste de la ou du salarié coordinateur. Si le ou la pilote est un-e bénévole, ce sera le signe que l'association est organisée et structurée, et capable d'amener les bénévoles à la prise de responsabilité.

Avantages : Meilleure connaissance du terrain du ou de la pilote qu'une personne autre L'information est de bonne qualité Preuve de ce qui est avancé par l'association Pas d'oubli des bénévoles en activité puisqu'ils et elles ne notent pas elles-eux-même leurs temps	Inconvénients : Nécessité d'harmoniser les méthodes des pilotes, ou de les amener à expliciter et conserver leur méthode Certain-es bénévoles peuvent se sentir contrôlé-es
--	---

### 7.1.2.4 Distinction selon la personne, distinction selon l'activité

Dans la plupart des méthodes de relevé que nous avons observé chez les associations du Pays de Rennes, est relevé aussi le nom de la ou du bénévole. Certains relevés ciblent directement des personnes particulières, comme pour ce que nous avons nommé « regard direct dans les agendas ». Nous n'avons pas demandé aux associations pourquoi dans les fiches individuelles ou dans les cahiers de liaison les noms des bénévoles étaient demandés, mais nous pouvons émettre des hypothèses simples : la présence du nom permet un contrôle *a minima*, dans le but de rappeler à certaines et certains bénévoles de ne pas oublier de noter leurs heures sur le cahier de liaison, ou de faire remonter leurs fiches individuelles par exemple. Comme nous l'avons déjà mentionné, cela permet d'opérer quelques retouches lorsque des informations sont contradictoires, ou au moins de savoir quand il y a des contradictions entre relevés de bénévoles.

Aucune association ne nous a annoncé que l'ensemble des bénévoles pouvait avoir accès aux temps et activités des autres, ou quelle distribuait volontairement l'information. La nominalisation nous semble poursuivre le but de la justesse de l'information, et de la rigueur dans le relevé et la remontée des temps.

Certaines associations opèrent une distinction par activité, sur une estimation ou sur un relevé. Mais si ces distinctions permettent de mieux rendre compte de la diversité des actions menées et activités réalisées, et de pouvoir tenir une comptabilité analytique précise du bénévolat, c'est souvent le côté pragmatique qui a dominé la forme de la mesure des temps. Il s'agit donc le plus souvent non de distinctions des activités pour la distinction, mais plutôt car il était plus simple de mesurer le bénévolat en fonction de l'activité des bénévoles, ou du lieu du déroulement de l'activité bénévole.

Notons tout de même que « distinguer », créer des catégories, permet de mieux cerner l'activité bénévole, et de forcément mieux communiquer dessus.

Avantages : Permet de vérifier la cohérence des renseignements Permet de prévenir la fatigue de certaines personnes qui s'investissent trop, et risquent de déséquilibrer l'association en cas de départ Sentiment de mise en valeur pour certain-es bénévoles Permet de mieux communiquer avec les partenaires financiers, d'avancer des éléments plus précis, et d'accroître la crédibilité de l'association lors de ses démonstrations	Inconvénients : Risque de rejet de l'outil par certain-es bénévoles se sentant contrôlé-es Risque de hiérarchisation des bénévoles en fonction de leur implication
---	--

## **7.2 ANALYSE DE LA VALORISATION MONÉTAIRE DES TEMPS BÉNÉVOLES**

### **7.2.1 Le SMIC pour tous les temps**

Le SMIC embrasse plusieurs formes : le SMIC net, le SMIC brut, et le SMIC chargé. L'idée de la substitution des bénévoles par des salarié-es implique logiquement l'utilisation du SMIC chargé<sup>16</sup> (le SMIC brut ne représente ni ce que touche un-e salarié-e, ni se que débourse une association). Le SMIC brut chargé s'élève à environ  $8,44\text{€} + (8,44\text{€} \times 40\%) = 11,8\text{€}$ . Comptons 12€. Mais comme nous l'avons vu plus haut, sur les 22 associations qui n'utilisent que le SMIC pour valoriser toutes leurs heures, 13 utilisent le SMIC brut non chargé, et seulement 5 le SMIC chargé.

D'après un instructeur de dossiers de subvention d'une institution publique, le SMIC est une « référence qui court dans le milieu associatif », qui permet l'égalité du bénévolat (égalité du bénévolat du Smicard au bénévolat du médecin). De plus, nous a-t-il expliqué, « il y a une dizaine d'années, les associations travaillaient beaucoup sans charges (par exemple, une intervention dans une école était facturée 50 francs, et l'association empochait 50 francs, sans prendre en compte les charges sociales). Puis les associations ont été amenées à prendre en compte ces charges à cause de la concurrence déloyale, la fiscalité, la comptabilité, et la création de vrais postes. Mais avant les associations étaient des associations de bénévoles qui n'avaient pas de salariés, et donc pas conscience de ces charges ». Ce qui expliquerait pourquoi le SMIC brut non-chargé est devenu si prégnant pour valoriser le bénévolat.

De plus, la Ville de Rennes s'est alignée sur cette convention du milieu associatif, et demande dans les Fonds Globaux, que la valorisation du bénévolat s'opère au SMIC brut non chargé.

---

16 La rémunération chargée était déjà préconisée par CORRIETTE : « Dans l'optique du coût de remplacement il est clair que la rémunération intéressante est la rémunération brute (avec cotisations sociales) ».

Fanny CORIETTE, *EXPERIMENTATION DE COMPTABILITE SOCIETALE : étude menée par le CODESPAR auprès de douze associations de l'Économie Sociale et Solidaire*, disponible sur le site de l'AUDIAR à l'adresse suivante : [www.audiar.org/emploi/doc/comptabilite-societale.pdf](http://www.audiar.org/emploi/doc/comptabilite-societale.pdf), vu le 09/07/2007.

Avantages : Représente le coût minimum du recours à un-e salarié-e s'il n' y avait pas de bénévole Simplicité de calcul Les heures et activités n'ont pas besoin d'être distinguées dans la mesure des temps Représente une référence du milieu associatif Permet d'éviter d'attacher un taux à une personne en particulier	Inconvénients : Dévalorise certaines activités Ne permet pas de rendre compte de la variété des actions menées par l'association
--	--

### **7.2.2 Un seul taux horaire pour tous les temps**

Un seul taux horaire permet d'éviter d'attacher un taux à une personne en particulier, en fonction de son statut dans l'association, de sa profession, ou encore de son mandat dans telle institution, cela en négligeant l'activité réelle dans l'association de la personne. Ce qui entraînerait des inégalités entre bénévoles, eu égard à leur apport véritable. Mais un taux unique entraîne de la même façon une inégalité dans le traitement de la valeur économique des différentes activités des différent-es bénévoles.

Un taux unique (qu'il soit le SMIC ou un autre taux) ne permet pas de rendre compte de la variété des actions menées par l'association, sauf dans le cas bien sûr, où il n'y a qu'une seule tâche bénévole, ou où toutes les tâches relèvent du même taux horaire. Mais dans tous les autres cas, un seul taux horaire ne permet pas de mesurer l'apport en terme de coût, d'économie de moyens financiers de l'association, ou de création de richesse par les bénévoles. Un seul taux horaire appauvrit la démarche. Mais cela peut-être contrebalancé si la richesse de l'information apparaît dans les quantités de temps. Car existe aussi la configuration où les temps présentent des distinctions dans l'activité des bénévoles, mais de par la philosophie de l'association le choix a été porté sur un taux horaire unique. Il faut néanmoins que l'information sous forme de temps soit également communiquées.

Ce qui nous conduit à dire que si distinction dans les taux horaires il y a, il faut aussi que cette distinction soit communiquée, car si n'est présenté que l'addition finale de toutes les masses monétaires représentant des activités bénévoles bien distinctes, le travail aura été quasiment inutile.

Finalement, la pertinence du choix d'un seul taux horaire pour tous les temps relève d'un arbitrage entre la désutilité de la mise en place d'un système avec plusieurs taux, qui va nécessiter



une distinction des temps<sup>17</sup>, donc des catégories de tâches ou de formes de bénévolat, et l'utilité d'avoir une information de meilleure qualité.

Parmi les avantages et inconvénients, on retrouve globalement ceux du tableau précédent.

Avantages : Simplicité de calcul Les heures et activités n'ont pas besoin d'être distinguées dans la mesure des temps Permet d'éviter d'attacher un taux à une personne en particulier	Inconvénient : Dévalorise certaines activités Ne permet pas de rendre compte de la variété des actions menées par l'association
---	---

### **7.2.3 Plusieurs taux horaires**

Étant donné ce qui a été dit au paragraphe précédent, les avantages et inconvénients d'utiliser plusieurs taux horaires sont les suivants.

Avantages : Information plus précise et proche de la réalité Donne une image plus fidèle de l'apport des bénévoles Permet de communiquer avec plus de précision avec les partenaires	Inconvénients : Nécessite une information fiable sur le détail des activités des bénévoles Peut vite se transformer en « usine à gaz » si le détail est trop poussé (classer les différentes activités de l'association en lien avec trois taux horaires seulement peut s'avérer utile)
---	---

Nous déconseillons d'attacher à certaines personnes des taux horaires spécifiques, en fonction de leur profession notamment. Le taux horaire et l'activité bénévole ne doivent pas être déconnectés.

---

<sup>17</sup> Il existe cependant une parade à cela : le relevé et le mélange de tous les temps, et l'application d'une clef de répartition : par exemple 20% de bénévolat d'expertise à 18€ de l'heure, et 80% de bénévolat d'activité à 12€ l'heure. Mais cette méthode ne permet pas d'améliorer la qualité de l'information, sauf dans le cas où le choix de la clef de répartition a fait l'objet d'une réelle étude et d'une réelle réflexion.

### **7.3 ANALYSE DES MOTIVATIONS A LA PRATIQUE DE MESURE ET DE VALORISATION DU BENEVOLAT**

Il convient ici de distinguer les deux outils : la mesure des temps bénévoles et la valorisation des temps bénévoles. Les deux ne sont en effet pas nécessaires en fonction des motivations et buts de l'utilisation de ces outils.

#### **7.3.1 Montrer le bénévolat, reconnaître le bénévolat**

Pour « montrer le bénévolat » en interne, aux bénévoles, dans différents buts : reconnaissance du bénévolat, prise de conscience par les différentes parties prenantes (salarié-es, bénévoles, CA, bénéficiaires...) de l'apport des bénévoles, ou même en terme plus managérial pour que des bénévoles aspirant à plus de prise de responsabilité prennent conscience de l'engagement que cela représente, il nous semble que la valorisation monétaire n'est pas utile.

Un résultat de l'enquête que nous ne présentons qu'ici va dans ce sens. Une question que nous n'avons pas posé à toutes les associations car elle ne nous est apparue que très tard : si la valorisation monétaire n'était pas une obligation, ou ne figurait pas dans les dossiers de demande de subvention, la pratiqueriez-vous tout de même ? A cette question, 10 associations ont répondu que non, 3 que oui, et pour 3 associations la réponse était ambiguë. Nous n'avons pas eu d'information pour 16 associations, et pour 2 cette question n'était pas adéquat (le bénévolat était indemnisé, d'où la contrainte de comptabilisation).

Pour « montrer le bénévolat », il convient plutôt d'être précis dans sa description, ce à quoi participe d'ailleurs la mesure des temps bénévoles. Elle apporte à la description qualitative du bénévolat de l'association une forme de preuve quantitative qui permet de cerner l'ampleur de ce qui est avancé.

Certaines institutions avec lesquelles nous sommes entré en contact, lisent la valorisation dans ce sens. Afin d'avoir une vision globale de l'association elles lisent la valorisation comme une quantité de bénévolat, imaginant que la valorisation a été mené au SMIC. Mais elles nous expliquaient aussi que cela avait très peu d'impact sur leur lecture. Pour ces institutions ce qui est recherché est la quantité de bénévolat, qui puisqu'elle n'apparaît pas dans le dossier de subvention, est tentée d'être discernée dans la valorisation, par défaut. Mais la majorité des institution contactées

ne se préoccupent pas de la valorisation du bénévolat.

La mesure du bénévolat menée avec des distinctions sur les formes, lieux et moment d'expression de ce bénévolat, est donc bien plus pertinente qu'une masse unique d'heures de bénévolat accompagnée de sa valorisation.

### **7.3.2 Mesurer et promouvoir l'utilité sociale**

Notre commentaire sera assez proche de ce que nous avons présenté dans le paragraphe précédent. Là où sans mesure des temps bénévoles on essaie d'expliquer de quelle manière les bénéficiaires et bénévoles ont retrouvé confiance en eux, de quelle manière l'association participe à la dynamique de la vie du quartier, la création de lien social, l'insertion de personnes en difficultés, le soutien de l'expression artistique des jeunes... la mesure du bénévolat apporte un élément quantitatif supplémentaire qui permet de mieux apprécier l'ensemble de l'association, de son activité, et de la portée de son activité. La mesure seule n'a pas un grand intérêt, la valorisation non plus, sauf si le seul contact avec les institutions est un dossier de demande de subvention une nouvelle fois.

Plus la mesure du bénévolat sera pointue et détaillée et plus les arguments et preuves de l'activité de d'association seront pertinents.

Suivant l'avis d'un instructeur de dossier dans l'institution xxx, la valorisation est un outil monétaire, économique. Cet instrument doit rester dans le champ de l'économie.

Seulement contrairement à la motivation « montrer le bénévolat », l'utilité sociale comporte une part d'économique. On peut en effet l'approcher « sous l'angle des richesses économiques créées ou des ressources économiques économisées<sup>18</sup> » et « sous l'angle de la contribution au dynamisme économique et social des territoires, à leur attractivité et à leur qualité de vie collective ». Auquel cas la mesure des temps bénévoles et la valorisation sont utiles. L'utilité sociale est un concept (nous le développerons dans la partie mémoire) servant à promouvoir les spécificités des productions des associations, ainsi que ce qui les démarquent des entreprises capitalistes. Ce concept soutient la démonstration de la légitimité des aides publiques. Et il est utilisé en fiscalité pour discerner les associations qui doivent être soumises à l'impôt, des autres.

La valorisation peut donc permettre de participer à la démonstration de l'utilité sociale. Mais

---

18 Jean GADREY, rapport cité.

il nous semble primordial de lui attacher cette volonté, sans quoi elle reste un outil contraignant pour les associations et inutile pour les institutions. L'outil ne doit pas être nu, sous peine de perdre la plus grande partie de son intérêt. Si la valorisation est menée dans l'optique de promouvoir l'utilité sociale, et dépasser la simple démonstration économique du bénévolat, il nous semble important de le mettre en valeur en expliquant la démarche, la méthode de mesure des temps, et la méthode de valorisation. Comme le note une association interviewée : ce qui importe est tout ce qu'il y a derrière la valorisation. Elle est en quelque sorte le sommet de l'iceberg, elle doit amener à la lecture des commentaires qualitatifs sur le bénévolat et l'association, ou la lecture des commentaires qualitatifs sur le bénévolat et l'association doit être soutenue par la valorisation monétaire du bénévolat.

**Troisième partie : La mesure et la valorisation du bénévolat permettent-elles de soutenir la démonstration de l'utilité sociale d'une association ?**

## **Introduction**

PERROT note que la nomenclature comptable conventionnelle empêche l'appréhension de la création de valeur et d'utilité sociale, et d'en mesurer l'ampleur, mais il propose une méthode comptable permettant d'améliorer la lisibilité des informations comptables, et de déterminer la « valeur ajoutée sociale ». Les contributions nettes issues des sphères des transactions marchandes, de la redistribution des collectivités, et des apports privés associatifs (dont le bénévolat), forment cette valeur ajoutée sociale. Le bénévolat est donc une ressource incluse dans la genèse de cette valeur ajoutée sociale.

Mais si tout le monde admet que le bénévolat participe également à la formation d'utilité sociale, des outils de mesure quantitative du bénévolat sont-ils aptes à soutenir la démonstration de l'utilité sociale d'une association ? Voire même, à être de véritables indicateurs de celle-ci ?

Nous tenterons dans un premier temps de présenter le concept d'utilité sociale. Nous l'approcherons d'abord sous l'angle historique, puis nous nous livrerons à la présentation des tableaux de synthèse de Jean GADREY, c'est-à-dire aux dimensions de l'utilité sociale, en tâchant de faire ressortir les liens entre ces dimensions et le bénévolat.

Dans un deuxième temps, nous essaierons de faire émerger, si elles existent, les dimensions de l'utilité sociale pour lesquelles la valorisation et la mesure du bénévolat peuvent constituer des indicateurs, et mènerons une courte réflexion sur la nature de ce qu'une quantité de bénévolat mesure.

Dans un troisième chapitre, nous tenterons de mettre en perspectives notre étude à l'aide d'autres travaux de recherche. Ce travail commencera par la valorisation du bénévolat dans un article de PROTEAU et WOLFF, qui l'aborde d'un point de vue macro-économique. Nous enchaînerons sur les travaux de CORRIETTE et PERROT, qui sont un des rares travaux à approcher la méthode de mesure du bénévolat elle-même, en proposant une grille des formes de bénévolat, qui peuvent être un outil permettant de déterminer lesquelles peuvent être mesurées dans l'optique de la mesure de la valeur ajoutée sociale. Et nous commenterons notre distinction analytique des formes de bénévolat, à l'aune de cette grille. Ce chapitre sera clos par un rappel des

principaux résultats de notre enquête, pour mettre en avant leurs similitudes avec les facteurs de fragilité de la vie associative, discernés par l'étude de Viviane TCHERNONOG et Jean-Pierre VERCAMER, ainsi que par la présentation de la lecture de la valorisation du bénévolat par quelques organismes partenaires du monde associatif.

## **8 LA PROBLEMATIQUE DE L'UTILITÉ SOCIALE**

### **8.1 Introduction**

Nous n'allons pas ajouter notre propre définition ou nos propres critères, ou indices, ou faisceaux d'indices, à la marée déjà existante. Ni employer un terme qui nous paraîtrait mieux d'écrire la richesse créée par les associations légitimant et justifiant leurs activités et leur existence, car « l'utilité sociale est une convention socio-politique en devenir (incertain) qui pourrait s'institutionnaliser dans certaines conditions et participer à de nouvelles régulations<sup>19</sup> ».

Nous nous baserons principalement ici sur le rapport de synthèse de Jean GADREY, qui a cet immense avantage pour nous d'avoir été rédigé en se basant sur 38 rapports de recherche sur l'économie sociale et solidaire en région, auxquels il renvoie souvent. Ce rapport nous a apporté un panorama de la notion de l'utilité sociale très complet.

### **8.2 Utilité sociale et intérêt général**

Nous commencerons notre présentation par une approche généalogique de la notion d'utilité sociale, qui passe par le concept d'intérêt général. Car c'est de la crise de la notion d'utilité sociale qu'a émergé celle d'utilité sociale<sup>20</sup>.

L'intérêt général est un concept apparaissant comme « le fondement de l'action publique dont il détermine les finalités et fonde la légitimité. Dans sa définition traditionnelle, le principe de l'intérêt général est généralement présenté comme l'expression d'une volonté générale supérieure

---

19 Jean GADREY, rapport cité

20 Matthieu HÉLY, *De l'intérêt général à l'utilité sociale : transformations de l'État social et genèse du travailleur associatif*, Colloque État et régulation sociale CES-Matisse Paris, 11-13 septembre 2006.

aux intérêts particuliers. » Même si HELY note son utilisation pour justifier les décisions politiques et légitimer l'action publique, en tant qu'idéologie, quand parallèlement « il n'est nul part défini de façon précise et opératoire », et possède un « caractère indéfinissable par essence ».

CALLÉ<sup>21</sup> de son côté souligne que « les longs débats qui ont animé le Parlement au cours des trente années qui ont été nécessaires à son élaboration mettent en évidence l'extraordinaire méfiance des pères fondateurs de la République envers les groupements volontaires », et que les premiers auraient aimé éviter la possibilité de créer de nouvelles institutions dans le domaine civil. Mais s'appuyant sur Maurice HAURIUO, il souligne que « la possibilité de créer de nouvelles institutions hors du champ économique et politique est un facteur de vitalité sociale, libérée du carcan du droit. » Le fondement de l'institution association étant le projet institutionnel mis sur pied par les fondateurs de cette institution, il relève de l'initiative sociale, et se place finalement entre « l'individualisme étroit et l'intérêt général ». CALLÉ pointe ainsi la double dimension de l'initiative associative, « son caractère collectif et son irruption dans l'espace public, distinct des institutions publiques censées représenter l'intérêt général ». Seulement sa portée et sa légitimité se sont affaiblies, ce qui contraint l'administration à faire la preuve de son efficacité.

HELY présente comme responsables de ce fait la décentralisation, l'injonction au partenariat et la gestion de proximité. La décentralisation, synonyme d'abandon du monopole de défense de l'intérêt général, prend une de ses sources dans la circulaire relative aux rapports entre les collectivités publiques et les associations assurant des tâches d'intérêt général du 27 janvier 1975, qui reconnaît entre autres que « Les principes fixés par la loi de 1901 permettent, en effet, à une association de participer à une mission d'intérêt général ». On avait en effet pu observer, au lendemain de la Seconde Guerre mondiale, un « phénomène de multiplication d'institutions, et d'aspirations d'institutions privées dans le champ des politiques publiques <sup>22</sup> ». La politique de décentralisation fut ensuite amplifiée par la réforme de 1982 et la réforme constitutionnelle de 2002 consacrant le caractère décentralisé de la République.

L'essor du secteur associatif, en particulier dans le secteur économique peut donc être vu comme à la fois participant à cette mutation de l'architecture étatique, et résultant de celle-ci. Et l'essor de la figure d'entreprise associative et l'autonomisation de l'espace associatif peuvent être observés comme résultants de, et participants à l'érosion du clivage public/privé : les entreprises associatives assurant des services non marchands, « au sens où les entreprises lucratives s'en désintéressent parce que ces derniers sont trop faiblement rentables, sans pour autant être soumises

---

21 Philippe CALLE, *Les associations, entre intérêt général et utilité sociale*, RECMA n° 283, Février 2002.

22 Idem



aux règles traditionnelles qui régissent un service public (égalité, continuité, mutabilité) ». Cette érosion ayant été également induite par une forte imbrication dans certains domaines, avec des contractualisations et des montages financiers complexes.

L'appropriation de la notion d'intérêt général par les relais de l'action étatique, dont font parties nombre d'associations, a induit des notions « intérêt général » différentes chez chaque relais, et a conduit à une recomposition de l'intérêt général émanant de la société civile. Chaque intérêt général particulier correspondant non pas à la société toute entière, mais à un public singulier, dans un contexte déterminé et sur un territoire spécifique. Cette transformation appropriation de l'intérêt général a, semble-t-il, créé les bases, dans le secteur associatif, de la notion d'utilité sociale.

La confrontation de deux visions différentes de l'utilité sociale, celle du ministre du Temps libre André Henry, la considérant « comme une subdivision de l'intérêt général, dont l'Etat gardait la responsabilité de définition <sup>23</sup>», et celle de « l'aile la plus libérale, sur le plan politique, du monde associatif [qui] revendiquait haut et fort une utilité sociale remplaçant l'intérêt général, avec une définition relevant du débat politique », conduira à l'échec d'un projet de loi comportant des dispositions relatives à la reconnaissance d'utilité sociale, et renforcera « la position régaliennne de l'Etat vis-à-vis de ce secteur, avec notamment la prééminence de l'approche fiscale ».

### **8.3 Vers une reconnaissance uniquement fiscale de l'utilité sociale**

C'est l'impératif de concurrence loyale, par la régulation des rapports entre l'associatif et le secteur privé lucratif, et le maintien d'un certain "équilibre" entre leurs développements respectifs, qui aurait engendré le premier intérêt de l'Etat pour la notion d'utilité sociale, dans le cadre du droit fiscal<sup>24</sup> dans les années 1970, selon GADREY.

Les conventions fiscales de 1998-1999 participeront à inscrire d'avantage encore dans le champ de la fiscalité et « du traitement "équitable" des rapports entre l'économie sociale et solidaire et le secteur privé lucratif<sup>25</sup>». L'instruction fiscale de 1998 donnant une définition de l'utilité sociale : « *Est d'utilité sociale l'activité qui tend à satisfaire un besoin qui n'est pas pris en compte par le marché ou qui l'est de manière peu satisfaisante* », une définition ayant pour unique

---

23 Idem

24 Suivant l'arrêt du conseil d'État du 30 novembre 1973 concernant l'affaire dite "de la clinique saint Luc".

25 Philippe CALLE, article cité

référence le marché, mais ayant l'avantage « de laisser aux acteurs (i.e. les entreprises associatives) le soin d'interpréter le champ sémantique et empirique de ces besoins <sup>26</sup>».

Ces conventions fiscales posent qu'en vu de l'exonération des impôts commerciaux, qui est la sanction de l'utilité sociale d'une association, la gestion devra être désintéressée et en non concurrence avec une entreprise du secteur privé lucratif. Si tel n'est pas le cas l'examen des 4P déterminera l'existence de l'exonération. Les 4P sont des indices qui permettent de juger de la différence d'une association et d'une entreprise privée lucrative. Le produit doit être peu ou pas pris en compte par le marché, le public rencontrer une difficulté spécifique, le prix être inférieur à celui proposé sur le marché, et la publicité est proscrite.

Du côté du mouvement associatif, « le CNVA conteste à cette époque l'ambiguïté de l'interprétation juridique et fiscale de l'utilité sociale, en particulier en raison de confusions constatées entre le critère de non lucrativité et les "vrais" critères d'utilité sociale ». Ce qui va déboucher sur le bilan de 1994-95, dans laquelle le CNVA établira une liste de dix critères « permettant de circonscrire l'utilité sociale ».

Ces dix critères sont : la primauté du projet, le fonctionnement démocratique, l'apport social de l'association à la collectivité, la non lucrativité, la gestion désintéressée, la capacité à mobiliser la générosité humaine (bénévolat) ou financière (dons), le mixage des publics et l'ouverture, les secteurs d'intervention peu ou mal couverts par les autres agents économiques et par les collectivités publiques, l'existence de financements publics ou parapublics, et l'existence d'un agrément ministériel ou d'une habilitation. Nous tenons à appuyer le critère « capacité à mobiliser la générosité humaine (bénévolat) » qui nous concerne plus directement.

Cette liste, dont les éléments sont non exclusifs, non cumulatifs, et non exhaustifs les uns des autres, et qui n'est pas en elle-même limitative, sera réduite à cinq éléments en 1996, lors des travaux d'un groupe mixte de travail « réunissant des représentants des associations et des membres des ministères concernés [...] créé sur la question de la "reconnaissance d'utilité sociale", en liaison avec le projet d'instruction fiscale qui allait aboutir en 1998<sup>27</sup> ». La capacité à mobiliser la générosité humaine se retrouvant amalgamé avec trois autres critères dans ce dernier : l'apport associatif des associations.

Le groupe mixte sera un échec, et le rapport GOULARD aboutira à l'instruction fiscale de

---

26 Matthieu HÉLY, article cité

27 Jean GADREY, rapport cité, page 33

1998, qui ne prend pas du tout en compte le bénévolat, ou peut-être dans le critère « Prix », le bénévolat pouvant participer à minimiser les coûts des associations, ce qui nous semblerait une réduction extrême du bénévolat.

#### **8.4 La recherche d'une convention**

Parmi les rapports cités dans celui de GADREY figurent des travaux qui ont eu des démarches différentes, mais qui ont tenté de préciser ou d'établir une définition ou des indices et critères de l'utilité sociale. Prenant parfois la forme d'une enquête auprès de certaines associations pour vérifier une grille de lecture existante, ou pour connaître leur propre conception de l'utilité sociale.

L'utilité sociale embrasse finalement des formes différentes, suivant des axes variés, et une multitude de critères et indices. Ce qui confère au concept d'utilité sociale une grande richesse, mais aussi une grande ambiguïté. Mais selon GADREY, « Ce qui se cherche n'est pas un accord sur une définition exempte d'ambiguïté [...] c'est un accord politique sur une notion générale, du même ordre en effet que la notion d'intérêt général, dont l'efficacité pour l'action impliquera la flexibilité (un flou délibéré), et qui pourtant sera, si elle se consolide dans les esprits et dans les textes, un point d'appui robuste et bien "réel" pour de multiples décisions juridiques ou fiscales, voire même un repère général pour la gestion des OES [Organisations de l'Economie Sociale] <sup>28</sup> ». Et il énonce que la « "convention d'utilité sociale" (qui se cherche) est (ou pourrait être) une "variante ESS" de la "convention d'intérêt général", actualisée et spécifiée. <sup>29</sup> »

#### **8.5 La grille de synthèse de Jean GADREY**

Nous allons à présent présenter les tableaux de synthèse de GADREY. Nous tenterons parfois de mettre en lumière certains liens qui peuvent être tissés entre le bénévolat et les différents tableaux.

L'ordre de présentation des tableaux de sa synthèse est déterminé par la spécificité des

---

28 Idem page 43

29 Idem page 29

dimensions et critères qui y apparaissent, eu égard à l'économie sociale. Le premier tableau étant celui qui est le moins spécifique à l'ESS<sup>30</sup>, et le cinquième le plus spécifique selon GADREY.

### **1) L'utilité sociale à forte composante économique (tableau 1)**

a) L'utilité sociale à forte composante économique sous l'angle des richesses économiques créées ou des ressources économiques économisées (ou coûts évités).

- Il s'agit du moindre coût collectif direct de certains services, lié à un coût de production inférieur, mais sous de nombreuses conditions (notamment de qualité équivalente). Ce coût peut en effet être inférieur lorsque les associations fonds du social sur le dos de leurs salarié-es, ou quand le service rendu est de moindre qualité que le service équivalent dans le secteur privé lucratif. Mais le coût inférieur (argument qui n'est utile que lorsque le coût est comparable, autrement dit quand le marché classique fournit également le service) peut être lié à l'activité ou au travail bénévole. Il s'agit donc de répondre à la question « Quel est l'impact du travail des bénévoles sur le strict plan de la réduction des coûts ?<sup>31</sup> ».

GADREY propose comme évaluation ou indicateur éventuel la « Comparaisons de coûts directs entre solutions associatives et non associatives, sous l'hypothèse d'une qualité semblable »<sup>32</sup>. Il ne re-rentre pas dans le détail des coûts, alors que dans sa présentation des controverses sur ce point, il énonce explicitement la question de la part du bénévolat dans la réduction des coûts. La mesure des temps et leur valorisation n'est donc pas présente dans ce tableau.

- Il s'agit également de la contribution indirecte à la réduction de coûts économiques divers, publics (réduction de certaines dépenses d'indemnisation du chômage), proche de la notion d'activation des dépenses passives de Lipietz), et privés (réduction du turnover ou de l'absentéisme).
- Et il s'agit également de la contribution indirecte à la progression du taux d'activité et de formation professionnelle de certains usagers, dont les crèches parentales sont un excellent exemple.

b) Sous l'angle de la contribution au dynamisme économique et social des territoires, à leur

---

30 Economie Sociale et Solidaire

31 Jean GADREY, rapport cité, page66

32 On retrouve dans ce discours la formule chère aux économistes : le fameux « toutes choses égales par ailleurs »

attractivité et à leur qualité de vie collective. Et au-delà une utilité socio-spatiale, avec « la proximité comme utilité sociale ». Parmi les indicateurs éventuels, on trouve : « Populations concernées, participants actifs ou occasionnels, bénéficiaires passifs ».

## **2) La lutte contre l'exclusion et les inégalités, de la solidarité internationale et du développement durable (tableau 2)**

a) Lutte contre l'exclusion et les inégalités, développement des "capabilités"<sup>33</sup>. GADREY précise qu'on est dans « le champ central de "l'action sociale" au sens large. » Cette approche est centrée sur les publics défavorisés, et la réduction des inégalités sociales.

b) Solidarité internationale et développement humain.

c) Le développement durable (au sens environnemental du terme)

## **3) Lien social de proximité et démocratie participative (tableau 3)**

a. Lien social de proximité, réciprocité communautaire, capital social relationnel

Ces dimensions chez GADREY sont encore liées pour partie avec une forme de public spécifique : « se reconstituer un "capital social minimum d'insertion" ». Et il ne s'attarde pas sur les autres notions. Il note juste que : « L'évaluation de ces dimensions de l'utilité sociale est extrêmement délicate [...] mais elle est absolument nécessaire, au moins dans certains cas où il semble bien que le lien social de proximité soit le coeur des projets associatifs et ce qui fait la différence avec d'autres activités. »

b) Démocratie participative (notamment locale), interventions citoyennes

Deux points apparaissent ici. L'aide à la prise de parole des citoyens, et le dialogue participatif des parties prenantes.

---

<sup>33</sup> Concept d'Amartya SEN pouvant être résumé et défini comme un ensemble de vecteurs de fonctionnements qui indiquent qu'un individu est libre de mener tel ou tel type de vie.

#### **4) Contributions à l'innovation sociale, économique, institutionnelle (tableau 4)**

GADREY regroupe ici la découverte des besoins émergents, et les innovations dans une offre de service adaptée.

#### **5) Utilité sociale "interne", mais avec des effets possibles de "contagion" externe en termes de valeurs et de pratiques alternatives**

Il est question ici des « critères dits internes de fonctionnement et de gouvernance associative ». Outre le tableau 1, c'est dans ce cinquième tableau que le bénévolat est le plus explicitement cité comme intégré à la production d'utilité sociale.

Ce tableau présente parmi les grandeurs et valeurs invoquées : le désintéressement, le don et le bénévolat, la mutualisation (des ressources, des compétences, des risques). Et une référence forte aux valeurs du bénévolat : « Grandeurs civiques d'un type particulier qui répondent à des normes morales de générosité, sans contrepartie attendue (autre qu'une satisfaction morale liée à la participation à des projets améliorant le bien être des autres) ». Et le « Bilan de la participation des bénévoles et de la qualité de leurs apports » fait parti des indicateurs éventuels à cette dimension de l'utilité sociale.

Il cite également « Valeurs critiques de l'ordre marchand. Valeurs critiques du profit comme ressort de la production ». Les deux autres valeurs invoquées sont la gouvernance alternative et plus démocratique, et le professionnalisme associatif.

Seulement GADREY note qu'il voit mal comment objectiver et évaluer ces "externalités" éthiques et démocratiques et se prononce donc en défaveur de la prise en compte de ces facteurs dans l'évaluation de l'utilité sociale car ceux-ci n'en feraient pas partie.

Il est question ici du dualisme qu'on retrouve dans les dix critères du CNVA. L'utilité sociale porterait soit sur les « "spécificités" de l'économie sociale », soit sur les « impacts sociaux ou sociétaux des activités des OES [Organisations de l'Economie Sociale] ». Ce débat se retrouve aussi avec un vocabulaire différent : utilité sociale interne qui « rassemble des critères comme la primauté du projet, la démocratie interne, la non lucrativité, la gestion désintéressée, la capacité à mobiliser du bénévolat, qui sont plutôt des critères de spécificité du mode de gouvernance, des valeurs

internes, et du statut des associations », et l'utilité sociale externe, qui nécessite des « "interventions pas ou mal couvertes par les autres agents ou les collectivités publiques", le "mixage du public", et [...] "l'apport social de l'association à la collectivité, en termes économiques et de valeurs" ». Mais GADREY note lui-même les possibles « effets de contagion externe, notamment en termes de valeurs » de l'utilité sociale dite interne. Il cite également d'autres études, qui mettent en avant le fait « Pour la quasi-totalité des acteurs de terrain rencontrés, l'utilité sociale ne contient pas ces critères » d'utilité sociale interne.

## **9 MESURE DES TEMPS BENEVOLES ET UTILITE SOCIALE**

### **9.1 Mesure des temps bénévoles : qu'elles dimensions de l'utilité sociale cet outil est-il susceptible de mesurer ?**

Nous avons identifié plus haut, dans les tableaux de synthèse de Jean GADREY, dans quelles composantes de l'utilité sociale le bénévolat apparaissait. Nous allons maintenant essayer de voir si les outils dont il est question dans le présent rapport, permettent de construire une information qui soit pertinente, qui participe à la démonstration de la participation du bénévolat à la production d'utilité sociale.

#### **1) L'utilité sociale à forte composante économique (tableau 1)**

La mesure et/ou la valorisation du bénévolat peuvent-elles mesurer cette réduction de coût ? GADREY précisait que cette réduction de coût ne participait à l'utilité sociale que si un nombre de contraintes étaient respectées. Peut-on en effet prétendre créer de l'utilité sociale de réduction de coût si la qualité est proportionnellement inférieure à la baisse du coût, par rapport au secteur marchand lucratif, ou à d'autres associations. La mesure et la valorisation des temps ne permettent bien évidemment pas de répondre à ces questions primordiales, desquelles découleront le fait que la baisse du coût participe de l'utilité sociale.

Mais en dépassant ces questions (sans quoi on ne peut avancer ici), nous pensons que la mesure et la valorisation du bénévolat peuvent donner une idée, ou même mesurer la réduction de coût liée à l'activité bénévole. Le niveau d'intérêt de la mesure ou de la valorisation du bénévolat, pour donner une idée précise de ce coût inférieur, dépendra évidemment de son niveau de détail.

Au niveau de sa communication<sup>34</sup>, la valorisation du bénévolat, sous forme de total monétaire, ne permet pas de connaître le niveau du taux horaire attribué à quelle compétence, et à

---

34 Car il nous semble que l'utilité sociale est une reconnaissance qu'on ne peut s'auto-attribuer.



quel type d'activité, ainsi que les quantités en terme de temps. Elle ne permettrait donc qu'une approche globale et peu efficiente de la quantité et de la qualité du travail bénévole. La valorisation monétaire sous forme de total sans commentaire, comme nous l'avons mentionné précédemment n'est pas compréhensible, et en tous cas ne permet pas de savoir si le bénévolat est réellement responsable d'une baisse du coût de production. Le cas le plus flagrant serait une association exerçant deux activités, l'une où le travail serait entièrement réalisé par des professionnels, et qui délivrerait des services, et l'autre, ne délivrant pas de services, et où l'ensemble du travail ou des tâches accomplies, serait entièrement le fait de bénévoles. Autrement dit, les bénévoles n'auraient aucun lien direct avec l'unique service de l'association, et donc avec la formation de son coût.

La mesure des temps bénévoles sous forme d'heures ne nous fournit pas d'avantage d'information, si elle est présentée sous la forme d'un total sans détail ni informations additionnelles.

En revanche, la valorisation du bénévolat soutenue par la présentation d'une comptabilisation de l'activité des bénévoles en fonction de sa nature, et un minimum d'information sur les taux horaires employés à quelle forme de bénévolat, permettrait de distinguer les tâches bénévoles liées aux services proposés, et d'observer dans quelle mesure ces tâches réduisent le coût des services. De plus, la valorisation s'exprime en unité monétaire, elle est donc plus apte à indiquer la baisse du coût afférente au bénévolat que la mesure des temps, qui s'exprime en unité de temps.

Le premier tableau de GADREY citait également, sous la rubrique « L'utilité sociale à forte composante économique, sous l'angle des richesses économiques créées ou des ressources économisées (ou coûts évités) » deux autres points, pour lesquels nous jugions qu'ils n'étaient pas directement liés au bénévolat. Mais comme de nombreux autres points de l'utilité sociale, nous pourrions toujours trouver un lien, indirect avec celui-ci. Par exemple, au niveau de « la contribution indirecte à la réduction de coûts économiques divers, publics et privés », on pourrait fort bien avancer que c'est grâce à l'encadrement de bénévoles que l'association peut se permettre d'engager une personne en insertion, en par là participer à la réduction de l'indemnisation du chômage par l'état. L'association participerait alors à la réduction du coût public du chômage.

Au niveau des crèches parentales, citées à propos de « la contribution indirecte à la progression du taux d'activité et de formation professionnelle de certains usagers », on peut voir là un effet direct de l'activité bénévole (mais c'est un cas particulier, même si on peut estimer qu'il y a

sans doute de nombreux cas particuliers). Dans ce cas comme dans le précédent, les informations produites par la mesure et la valorisation du bénévolat ne sont pas utilisables pour caractériser directement et pleinement ces coûts évités ou ces contributions. Mais elles permettent, à l'aide de nombreuses autres données, de mieux cerner l'apport associatif sur ces deux points.

GADREY incluait également dans ce premier tableau « la contribution au dynamisme économique et social des territoires, à leur attractivité et à leur qualité de vie collective. » Et parmi les indicateurs éventuels qu'il citait, il énonçait le suivant : « Populations concernées, participants actifs ou occasionnels, bénéficiaires passifs ». Intuitivement, nous penserions qu'il semble évident que le bénévolat participe au dynamisme d'un territoire, mais comment le prouver, comment le mesurer ?

GADREY notait qu'on pouvait voir la proximité comme une forme d'utilité sociale. Même si ce point figure au niveau de l'économique, nous pensons que la valorisation monétaire ne convient pas à caractériser cette utilité sociale. La mesure du bénévolat en temps, peut encore une fois indiquer que l'association participe de cette utilité sociale, mais il ne s'agit pas d'une mesure, seulement d'un indice qui permettrait de d'énoncer que l'association, parce que l'activité bénévole représente telle masse d'heures, participe au dynamisme du territoire. Un indicateur complémentaire pourrait être le nombre de bénévoles impliqués.

## **2) La lutte contre l'exclusion et les inégalités, de la solidarité internationale et du développement durable (tableau 2)**

Une définition large de « bénéficiaire » nous est donnée, regroupant à la fois les destinataires des actions, mais aussi d'un « collectif "suffisamment important" des "non destinataires immédiats" qui souhaiteraient vivre dans une société moins inégalitaire et qui acceptent éventuellement d'en payer le prix, ou d'y consacrer des ressources diverses. » Un collectif englobant donc, certain-es bénévoles. Le nombre de bénévoles d'une association investi-es dans l'action de l'association, et les temps qu'ils y consacrent donnent une idée de la perception des inégalités d'une partie de la société civile.

Il peut sembler évident que si une association agit dans le but de réduire ces inégalités et l'exclusion, et qu'une des ressources de ces actions est le bénévolat, alors, ce dernier produit de l'utilité sociale de ce type. Mais la difficulté ici réside dans le fait que l'on pourrait faire ce genre de

remarque à propos de toutes les composantes de l'utilité sociale. Le bénévolat étant indispensable à l'existence même d'une association.

Au niveau de la solidarité internationale et du développement humain, et du développement durable (au sens environnemental du terme), nous n'avons pas détaillé dans les précédents paragraphes les liens entre le bénévolat et ces notions. Et cela s'explique par le fait que nous aurions pu lier ces concepts par des détours, comme nous l'avons fait auparavant, mais nous ne pouvons lier d'une manière suffisamment solide ces concepts de solidarité et de développement humain avec les outils que nous présentons.

### **3) Lien social de proximité et démocratie participative (tableau 3)**

Au niveau des indicateurs, GADREY énonce la difficulté de mettre en relation les actions et les liens sociaux créés, mais énonce les possibilités d'observation et de description de la restauration de liens sur la base de cas individuels ou de petits groupes, et la restitution de la parole des acteurs, témoignages. Les indices seraient donc ici de type qualitatifs. En effet, la mesure d'une quantité de bénévolat peut-elle nous informer sur « la densité et l'intensité des liens personnels » ?

Notre constat est le même au niveau de la démocratie participative. Cet outil ne permet de savoir si la prise de parole des citoyens a été favorisée par l'activité de l'association, ni si le dialogue participatif a permis d'entendre l'ensemble des parties prenantes sur les orientations du projet associatif.

Bien sûr les bénévoles sont une partie prenante très importante des associations. Et leur participation pourrait être mesurée, mais avec des outils autres que ceux desquels nous parlons. Il est de plus admis, dans la littérature universitaire, que le bénévolat citoyen, soit les temps démocratiques, ne devaient pas être mesurés, car ils ne participent pas à la production du « service ». Parmi les associations du Pays de Rennes interviewées, aucune ne mesurait les temps bénévoles des AG.

GADREY propose aussi comme indicateur des « Constats qualitatifs et quantitatifs de l'existence d'une organisation du dialogue avec les parties prenantes sur les principaux enjeux et sur les valeurs. » Mais l'aspect quantitatif ne colle pas avec la mesure des temps bénévoles.

#### **4) Contributions à l'innovation sociale, économique, institutionnelle (tableau 4)**

Nous n'avons su comment lier cette dimension aux outils étudiés, sans faire des détours tels que toute pertinence se serait évanouie.

#### **5) Utilité sociale "interne", mais avec des effets possibles de "contagion" externe en termes de valeurs et de pratiques alternatives**

Bien que GADREY fasse figurer le bénévolat en bonne place au niveau de cette dimension de l'utilité sociale, il fait remarquer que les critères internes ne figurent pas parmi ceux qui sont mis en avant dans le monde associatif. Il est pourtant clair que la mesure des temps bénévoles pourrait participer à la construction du « Bilan de la participation des bénévoles et de la qualité de leurs apports », cité parmi les indicateurs de cette dimension de l'utilité sociale. Mais encore une fois, le niveau de détail de la mesure des temps bénévoles déterminera la capacité e l'information créée à participer à la construction de ce bilan.

### **CONCLUSION**

Une des difficultés majeurs que nous ayons rencontré dans cette tentative de dépistage des liens pouvant exister entre l'évaluation de l'utilité sociale et la mesure du bénévolat, est en fait notre volonté initiale de prouver que cet outil pouvait participer à la démonstration de l'utilité sociale.

On aura remarqué les tentatives de l'auteur du présent rapport pour lier le bénévolat avec certaines notions des tableaux de synthèse de GADREY. Et ces liens entre la mesure du bénévolat et la mesure de l'utilité sociale, sont de plus en plus fins à mesure qu'on progresse, jusqu'au quatrième tableau. Ce qui nous amène à cette remarque : GADREY a construit ses tableaux de manière à ce qu'ils soient de plus en plus spécifiques à l'Economie Sociale, mais nous remarquons que nous avons de plus en plus de mal à lier la mesure du bénévolat et sa valorisation à l'utilité sociale, à mesure que l'on se rapproche du quatrième tableau. Si bien que plus on va vers les dimensions spécifiques à l'ESS, et moins la mesure et la valorisation du bénévolat sont pertinents pour mesurer l'utilité sociale, sauf à prendre en compte le cinquième tableau, mais qui malheureusement n'est pas considéré par une des parties prenantes les plus importantes au niveau de la construction de la convention « utilité sociale », les acteurs associatifs.

On se sera en effet rendu compte que la valorisation des temps bénévole produit une

information monétaire, soit une information économique, analysable comme un coût, et comme une ressource, toujours économiques. Alors que la mesure des temps produit une information qu'on pourrait comprendre comme la somme des dons solidaires en temps des bénévoles, mais aussi, et surtout, comme une ressource pour l'association. Dès lors, il n'est pas étonnant de constater que les liens les plus forts que nous ayons tissés entre les outils de gestion que sont la mesure et la valorisation des temps bénévoles, et l'utilité sociale, figurent au niveau du premier tableau « L'utilité sociale à forte composante économique ».

## **9.2 Mesure des temps bénévoles : mesure de la qualité des services et actions, ou mesure de l'utilité sociale ?**

Nos commentaires précédents soulignaient la difficulté de lier l'utilisation cette mesure à l'utilité sociale, et soulèvent finalement la reconsidération de ce qu'elle est susceptible d'indiquer.

Au début de cette étude, nous étions convaincu que nous répondions à l'appel de Jean GADREY, qui dans son rapport de synthèse regrettait qu'il y ait si « peu de "preuves" organisées sous la forme d'évaluations qui pourraient servir de modèles en partie transférables (sous l'angle de la méthode)<sup>35</sup> », et énonçait son besoin « d'un petit nombre de recherches qui se fixeraient pour objectif principal des évaluations aussi poussées que possible sur le plan des indicateurs quantitatifs et des indices qualitatifs d'utilité sociale. » C'était considérer *ex ante* que la mesure du bénévolat était un indice quantitatif d'utilité sociale.

La méthode d'évaluation « mesure des temps bénévoles » ne permet pas de distinguer ce qui relève de l'utilité seulement individuelle ou et de l'utilité collective, à la manière de GADREY, qui dans un exemple à propos de l'utilité sociale des services aux personnes distingue ces deux niveaux, parce qu'une entreprise capitaliste peut aussi rendre des services qui répondent bien évidemment à l'utilité individuelle. Il distingue en effet ce qui relève de l'évaluation des performances et de la qualité des services, et, d'autre part, l'évaluation de l'utilité sociale des activités.

La mesure des temps bénévoles ne permet pas de distinguer, par exemple dans le cas d'un ménage opéré par un-e bénévole chez une personne en situation de handicap, ces deux niveaux. Au

---

35 GADREY, rapport cité, page 110

niveau de la mesure des temps, devrait-on considérer que le ou la bénévole, sur une heure de ménage produit sur une moitié du temps (donc 30 minutes) de l'utilité individuelle, et sur l'autre moitié de l'utilité sociale ? Ou alors on considère que sur l'heure entière il ou elle produit les deux formes d'utilité, mais dans la valorisation du temps on divise le taux horaire par deux, comme si l'aspect relationnel de l'activité bénévole réduisait la productivité du travail bénévole ?

Au niveau du choix du taux horaire se poserait aussi une difficulté sérieuse : valorise-t-on la création de lien sociale, la mixité des âges dans la vie sociale de proximité ? la réduction de la stigmatisation sociale et de la ségrégation spatiale des personnes âgées ? Ou l'heure de ménage, à son prix sur le marché, autrement dit à sa valeur d'échange, ou son prix sur le marché du travail ? Il est évident que le choix des associations (en tout cas celles que nous avons interviewées) se tourne vers la valorisation la plus simple, voire parfois la seule possible, celle du travail ou de l'activité effectivement effectuée, et mesurable.

Notons toutefois que dans sa suggestion d'évaluation de l'utilité sociale, GADREY propose tout de même l'évaluation des actions elles-mêmes, et leur intention de contribuer à l'utilité sociale, qui passerait par le dressage d'un « bilan en termes de nature des activités et des décisions, de volume des activités par type, et surtout *d'orientation du contenu de l'activité en fonction des objectifs sociaux poursuivis* <sup>36</sup> ». Il propose conjointement l'évaluation des impacts des différents types d'actions, mais sans prendre en compte les ressources mobilisées pour ces actions, les considérant comme des inputs de la production, même s'il admet que « pour certains, la question de l'hybridation des ressources est aussi un critère à prendre en compte, tout comme celui de la relative autonomie d'action permise par l'existence de "ressources propres" (dont fait partie le bénévolat). Et, bien entendu, l'analyse des ressources fait partie des analyses de l'efficacité des actions. »

Mais il nous semble tout de même, finalement, que la mesure du bénévolat serait susceptible de participer à la fois au processus de mesure de la qualité et d'efficacité des services et actions, et au processus d'évaluation de l'utilité sociale. Il faut de plus noter qu'au niveau de son premier tableau, GADREY énonçait qu'il était nécessaire de prendre en compte la qualité du service, pour voir si le bénévolat est réellement responsable d'une baisse des coûts, et donc de la production d'une utilité sociale de type économique.

---

36 Jean GADREY, rapport cité, page 112

## **10 MISE EN PERSPECTIVE DES RESULTATS DE NOTRE ENQUETE A L'AIDE D'AUTRES RECHERCHES**

### **10.1 Les méthodes de valorisation du bénévolat**

#### **10.1.1 Une entrée du monde de la recherche de type macro-comptable**

Il eut été bien sûr plus logique, après avoir présenté le concept d'utilité sociale, de présenter des méthodes de mesure des temps bénévoles issues du monde de la recherche, ou observées et présentées par des chercheuses et chercheurs, mais le problème est que ces recherches ne nous semblent pas exister. Il en existe cependant à propos de la valorisation du bénévolat. Mais elles empruntent une autre voie que la notre. Nous nous baserons en effet ici sur les travaux assez récents de PROUTEAU et WOLFF qui portent sur l'adéquation de diverses méthodes de valorisation du bénévolat et la construction d'un compte satellite des institutions sans but lucratif. La mesure du bénévolat selon eux devrait être stimulée par la perspective de la construction d'un tel compte. Leur approche de l'outil est donc de type macro-économique, et ne s'intéresse pas à son utilisation par le monde associatif, mais à sa capacité à « mesurer l'importance que représente cette ressource qui contribue à la production de richesses. <sup>37</sup>»

Leur travail propose quelques réflexions très intéressantes sur le bénévolat à prendre en compte, ou encore sur l'opposition à la valorisation monétaire du bénévolat. Mais concernant les méthodes de mesure des temps bénévoles, ces chercheurs se limitent à un questionnement sur la forme de l'enquête qui révélera les quantités d'heures de bénévolat, mettant en balance le recueil de l'information directement auprès des ménages et bénévoles, et le recueil de l'information auprès des associations. La mesure en elle-même, réalisée par le ou la bénévole ou l'association n'est donc pas considérée sous son aspect technique et méthodique.

#### **10.1.2 La valorisation du bénévolat dans la littérature universitaire**

Nous présenterons ici les 3 méthodes de valorisation du bénévolat mises en avant par

---

37 Lionel PROUTEAU et François-Charles WOLFF, article cité

PROTEAU et WOLFF. Ces 3 méthodes, comme nous l'avons souligné, ne sont pas présentées par ces chercheurs en fonction de leur aptitude à permettre le soutien de la démonstration l'utilité sociale des associations, mais en fonction de la possibilité d'utiliser l'information qu'elles produisent à des fins macro-comptables et d'observation statistique.

### **10.1.2.1 La valorisation de l'output ou du service**

La méthode de valorisation des services, s'attache à affecter une valeur monétaire à ceux-ci. Cette valeur monétaire est issue d'une estimation liée à l'observation du prix de services ou productions similaires vendus sur le marché. Elle exige de plus, outre l'existence de ce comparatif, de « calculer à partir de ce prix imputé la contribution des inputs et par conséquent celle du bénévolat. <sup>38</sup>» Ces deux conditions : distinction de ce qui est induit dans la production de valeur par le travail bénévole, et existence parallèle de substituts marchands au service associatifs, constituent des difficultés quasi rédhibitoires selon ces auteurs. Notre enquête montre d'ailleurs que cette voie de valorisation n'a été empruntée par aucune association.

### **10.1.2.2 La valorisation de l'input : la méthode des coûts d'opportunité**

La valorisation de l'input consiste en une imputation directe d'une valeur monétaire au temps donné. Cette méthode se décompose en deux sous-méthode. La première est la valorisation au coût d'opportunité pour le ou la bénévole. Elle a « pour base de calcul le revenu de l'activité professionnelle auquel le bénévole renonce lorsqu'il s'adonne à son activité non rémunérée ». PROTEAU et WOLFF critiquent cette méthode sur le terrain de la science économique, et des postulats qu'elle nécessite, notamment le postulat de rationalité des agents (ici les bénévoles). Ils énoncent également qu'elle n'est pas une méthode qui puisse s'adapter à la valorisation du bénévolat dans le but de la construction du compte satellite des institutions sans but lucratif. Et pour cela ils vont encore loin sur le terrain scientifique. Ils se posent en effet les questions de la prise en compte dans ce coût d'opportunité des impôts et cotisations, ainsi que des prestations sociales liées à la situation de travail, et d'autres éléments encore, compliquant la réflexion. Une critique intéressante néanmoins concerne le coût d'opportunité de personnes qui n'exercent pas ou plus d'activité professionnelle : leur temps n'a-t-il donc pas ou plus de valeur ? Une personne inactive (au sens de

---

38 Idem, page 44



personne sans emploi qui n'en recherche pas un) qui exerce activité bénévole de médiation et d'écoute dans une association ciblant des personnes présentant des troubles comportementaux, verra son activité valorisée à zéro euro, lorsqu'une chirurgienne verra son heure de balayage valorisée plus d'une centaine d'euros. Ce qui conduit PERROT à avancer que « cette méthode individualise à l'excès les critères de valorisation, sur la base des échelles de préférences et de revenus, ce qui la rend très spéculative ».

Mais la critique la plus forte des deux précédents chercheurs, concernant l'inadéquation de cette méthode avec le compte satellite, est que cette valorisation se place du point de vue des bénévoles, et vise une comptabilité du bien être. « Sous cet angle, la méthode des coûts d'opportunité conduit à une impasse puisqu'elle attribue à une même activité bénévole des valeurs différentes en fonction des individus qui s'y consacrent. <sup>39</sup>».

### **10.1.2.3 La valorisation de l'input : la méthode des coûts de remplacement**

Le coût de remplacement représente « ce que devrait déboursier l'organisme dans lequel le donateur est engagé s'il lui fallait faire réaliser ces services non rémunérés par des salariés. » La méthode de valorisation au coût de remplacement semble *a priori* plus aisée à mettre en oeuvre que celle du coût d'opportunité. Celle-ci peut être déclinée en deux méthodes distinctes. L'une s'intéressera à « différencier selon leur nature les tâches réalisées par chaque bénévole et à imputer à chacune des composantes ainsi définies le coût d'un recours à un spécialiste rémunéré. » Ce qui présente des difficultés. Elle nécessiterait un bénévolat extrêmement rigoureux dans la comptabilisation des temps donnés, et conscient de l'activité effectuée. Et au niveau de la valorisation, une correspondance claire entre chaque activité et une valeur monétaire définie. PERROT soulève également que « cette démarche ne peut lever toute ambiguïté dès lors que [les acteurs associatifs] sont tentés d'en conserver une représentation personnalisée (c'est-à-dire qui relie le processus de valorisation du bénévolat à la qualité de chaque bénévole). »

L'alternative à une méthode aussi lourde et difficile à implémenter, est de déterminer un salaire de référence. Mais PROUTEAU et WOLFF envisagent la détermination de ce salaire à un niveau macro-économique, et son application sur ces données macro-économiques. Ils précisent toutefois que « Dans l'optique coût de remplacement, la rémunération pertinente est visiblement la rémunération brute, c'est-à-dire cotisations sociales comprises, y compris celles qui sont à la charge des employeurs. »

---

39 PROUTEAU et WOLFF, article cité, page 45

A cette valorisation par les inputs, ces auteurs objectent nonobstant la « similitude implicitement postulée de l'efficacité des bénévoles et de celle des salariés », celle-ci pouvait être en réalité supérieure ou inférieure.

### **10.1.3 La valorisation du bénévolat chez les associations du Pays de Rennes**

Il est en effet tentant de confronter les travaux universitaires à la réalité de la valorisation du temps bénévole par les associations. Mais il est dès à présent évident que cette comparaison mettra en lumière certaines divergences, du fait des logiques différentes qui sous-tendent l'utilisation de l'outil, et dont découleront un intérêt et une pratique différents de celui-ci.

Lors d'un entretien à la Direction à la Vie Associative de la Ville de Rennes, notre interlocutrice a d'ailleurs soulevé un élément qui fait écho à la différence d'appréhension de l'outil en fonction de l'acteur en question. Elle émettait en effet que le point important, avant de se lancer dans la mesure et la valorisation du bénévolat, était de savoir ce que l'on cherchait à faire, ce que l'on voulait faire de l'information. Ce qui la conduisait à dire que la valorisation en vue d'une analyse nationale macro-associative, qui nécessiterait, « des cadres logiques, une grille qui détermine le niveau de technicité du bénévolat », et de définir en fonction de cette grille ce que fait ou qu'a fait chaque bénévole et combien de temps, autrement dit une véritable rationalisation de l'activité bénévole, pourrait être une raison de mettre en oeuvre la valorisation du bénévolat. Mais que pour mettre en avant le bénévolat, du point de vue de l'association, cet outil nécessiterait une consommation d'énergie et une implémentation d'outils disproportionnés eu égard au but poursuivi.

Voici donc un résumé des formes de la valorisation des temps bénévoles chez les associations du Pays de Rennes.

#### **10.1.3.1 Le SMIC pour tous les temps**

Parmi les 34 associations auprès desquelles nous avons enquêté, 22 n'utilisent que le SMIC pour valoriser toutes les heures de bénévolat (ces heures de bénévolat ne regroupant pas forcément l'ensemble des heures de bénévolat données à l'association, puisque certaines associations ne souhaitent ou ne peuvent pas mesurer ou valoriser certaines formes de bénévolat ou activité

bénévole).

Parmi celles qui n'utilisent que le SMIC, une seule utilisait le SMIC net, et dans cette association on ne nous a pas expliqué le pourquoi de ce choix, mais nous nous doutons que ce n'est pas dans l'optique du coût d'opportunité, c'est à dire la mesure de ce que recevrait un-e bénévole si au lieu de donner de son temps elle exerçait une activité rémunérée.

Le SMIC brut non-chargé est utilisé par 13 associations. L'utilisation de ce SMIC résulterait d'une référence héritée du temps où les associations fonctionnaient sans prendre en compte les charges. De fait, même si un grand nombre des associations nous a fait part de sa volonté de savoir ce que représenterait le coût pour l'association du remplacement des bénévoles par des salariés, le SMIC non-chargé ne permet pas une telle observation. Cette méthode ne peut non-plus être rapprochée de celle du coût d'opportunité, car le SMIC brut ne correspond pas à ce que reçoit un-e Smicard-e. Le SMIC brut ne correspond en fait ici à rien. Il constitue l'héritage d'un choix passé dont on ne sait réellement pas dans qu'elles circonstances exactes il a été choisi, mais il faudrait aujourd'hui reconnaître qu'il ne correspond pas à ce que beaucoup d'associations prétendent rechercher.

Elles ne sont que 5 à utiliser un SMIC chargé, soit une forme qui puisse être réellement présentée comme un coût de remplacement.

Mais le choix du SMIC par les autres associations comme nous l'avons dit ne signifie pas qu'elles n'étaient pas animées par la volonté de faire ressortir de la valorisation une valeur proche du coût de remplacement. Mais la simplicité, l'histoire, et la réflexion sans doute peu poussée sur l'outil ont conduit à l'utilisation de taux qui scientifiquement ne correspondent pas à la volonté des associations.

Il est intéressant de préciser qu'une seule association nous a expliqué son choix par l'amateurisme du bénévolat, autrement dit une certaine approche de la productivité du bénévolat. La majorité utilisent ce taux horaire par simplicité.

### **10.1.3.2 Plusieurs taux horaires, ou un taux horaire unique différent du SMIC**

Les 6 associations qui utilisent un taux unique différent du SMIC rentrent réellement dans la logique des coûts de remplacement. Pour l'une si le travail n'était pas fait par des bénévoles, ce

serait vraiment aux employé-es de faire le travail, leur taux de valorisation est donc exactement le taux de salaire des employé-es de l'association, même si le taux pourrait sembler élevé eu égard à la tâche confiée. Pour une autre, le seul bénévole valorisé est le président, et son taux de valorisation est celui de la directrice. Pour une autre, c'est le choix d'un salaire de référence supérieur au SMIC qui a été fait. Pour une quatrième, le bénévolat valorisé est celui d'une salariée détachée, on lui attribue donc le même taux de salaire, sachant que ses compétences professionnelles sont mises en jeu dans l'activité bénévole. Pour les deux dernières, nous le citons plus haut, le cas est spécial. Et on peut dire qu'elles sont les plus proches du coût de remplacement, puisqu'elles indemnisent les bénévoles à hauteur du salaire des personnes remplaçant les bénévoles à leur poste, pendant qu'ils font du « bénévolat ».

Concernant les associations qui utilisent plusieurs taux horaires, la logique est aussi celle des coûts de remplacement (même si nous le soulignons ici, les termes « coûts de remplacement » ne se retrouvent pas dans les mots des personnes interviewées). Cette distinction des taux amène naturellement les associations à opérer des distinctions dans l'activité bénévole, et dans la mesure des temps bénévoles. Certaines autres associations le faisaient également bien que valorisant l'ensemble à un taux unique, les raisons qui semblaient sous-jacentes à cela étant la simplicité de la méthode, et la volonté de ne pas créer d'inégalité dans la valorisation des temps bénévoles.

## **10.2 La distinction de l'activité bénévole dans la mesure et la valorisation**

### **10.2.1 Les formes de bénévolat et la mesure des temps, dans une recherche action menée dans le Pays de Rennes**

Nous allons ici nous appuyer sur des travaux récents, menés par une étudiante ayant suivi le même Master que nous, et dont une présentation synthétique est parue dans la revue la RECMA. Ces travaux sont la première étape d'une étude portant sur la comptabilité sociétale, et dont notre étude est une autre étape. Les travaux de CORRIETTE et PERROT se basent sur une recherche-action ayant mobilisé des responsables associatifs, des élu-es des collectivités, des professionnel-les (expert-es comptables), et des chercheuses et chercheurs de l'université. Son but était d'identifier et évaluer les contributions effectives des différents partenaires

pour mieux appréhender ce processus de création de valeur et d'utilité sociale, et pour en mesurer l'ampleur, ainsi que rendre compte du processus d'hybridation des ressources.

Elle a testé auprès d'une douzaine d'associations « une nouvelle forme de présentation de la mesure économique de la valeur ajoutée conventionnelle enrichie de l'impact de l'ensemble des flux non-marchands issus de la redistribution publique et des apports privés (bénévolat, apports gratuits...), pour laquelle nous avons retenu l'expression de « valeur ajoutée sociale » ». La construction de cet indicateur nécessitant l'évaluation quantitative et valorisée des apports à titre gratuit, desquels font parti le bénévolat.

Si bien qu'afin de « proposer une cadre homogène d'évaluation », le groupe de recherche-action « a été amené à identifier une typologie des temps bénévoles destinée à faciliter leur valorisation. » Le résultat de cette démarche a permis la construction du tableau suivant.

<b>Bénévolat de la vie associative</b>	Temps démocratique (réunions : AG, CA, Bureau)	Temps des réunions où sont prises les décisions d'orientation de l'association	Si le bureau ou le CA est amené à réaliser un véritable « pilotage » de la structure (réunion fréquentes sur la réalisation des objectifs, ajustements divers, suivi rapproché de l'équipe de professionnels ... on considérera alors qu'il s'agit d'un bénévolat de substitution, assimilable à une fonction de gestion.
<b>Bénévolat de substitution</b>	Bénévolat opérationnel	Bénévolat lié directement à l'activité.	ex : garde d'enfant dans une crèche parentale
	Bénévolat fonctionnel	Bénévolat lié aux fonctions support de L'association (gestion, direction...)	- temps des bénévoles consacré à des tâches qui sont un investissement pour l'association (ex : bricolage).
			- temps des bénévoles consacré à la gestion, au fonctionnement de la structure (ex : comptabilité...) - des temps d'expertise, de représentation et d'animation des réseaux (temps par exemple où le bénévole va représenter l'association à l'extérieur lors de visites, de réunion...)

Ce tableau présente deux grandes rubriques. La première concerne le « bénévolat citoyen », « dont il est généralement admis que sa valorisation n'est pas souhaitable, dès lors qu'il est constitué des temps restreints accordés au fonctionnement démocratique de l'association ». Ici a été opérée une différenciation importante, on le voit en effet dans le tableau, en fonction de l'amplitude de l'investissement de certains membres dans la gestion de l'association, certaines heures ou certain-es

bénévoles apparaissant dans cette rubrique, peuvent être considérées comme appartenant à la seconde, qui elle est envisagée comme valorisable. La seconde rubrique est le « bénévolat de service ». « Ce bénévolat correspond à des tâches pour lesquelles l'association pourrait faire appel à un travailleur salarié ou à une compétence distinctive ».

### **10.2.2 Le choix analytique de distinction des formes de bénévolat dans notre étude**

Nous avons dans notre étude, organisé la restitution de nos observations en classant les méthodes utilisées à l'aide d'un découpage du bénévolat en trois formes. Le bénévolat de type A « CA, expertise de gestion, politique, représentation », le bénévolat de type B = « activité, service, événements : hors du local de l'association », et le bénévolat de type C = « activité, service, événements : dans le local de l'association ». Le bénévolat d'activité recoupe chez nous le bénévolat opérationnel, et une partie du temps des bénévoles consacré à des tâches qui sont un investissement pour l'association, et nous aurions tendance à dire, le temps correspondant à une tâche peu qualifiée. Mais nous ajoutons à ce découpage du groupe de recherche-action, le fait que le don de temps se déroule hors du local, ou lieu principal de l'association, et dans le local, puisque les méthodes de mesure du bénévolat variaient en fonction de ce fait.

Le bénévolat de type A chez nous recoupe des temps des deux rubriques, bénévolat citoyen et bénévolat de substitution. Dans les catégories du groupe de recherche-action sont distinctes les temps de CA et bureau, et les temps d'expertise, de représentation et d'animation des réseaux, les premiers n'étant pas valorisé contrairement aux seconds. Alors que nous les avons mêlé sous une seule étiquette : « CA, expertise de gestion, politique, représentation ». Mais un des constats qui ressort de nos entretiens est que membres du CA et bénévoles de représentation, d'expertise et d'animation des réseaux sont en fait les mêmes personnes, et que les associations du pays de Rennes ne pratiquent généralement pas de distinction dans les activités de ces personnes. Mais ce que nous observons dans notre enquête correspond tout à fait au tableau présenté ci-avant. Les associations enquêtées concidèrent juste que l'engagement des bénévoles exerçant ces activités sont investies à un niveau tel qu'il s'agit d'un bénévolat de service, à mesurer et valoriser.

Notre choix de ne pas présenter aux associations enquêtées, cette grille, nous a largement compliqué la tâche, dans la construction des formes de bénévolats, qui nous permettait de clarifier

le contexte d'utilisation des méthodes. Mais dans le même temps, nous ne souhaitons pas imposer une vision pré-construite, pour pouvoir observer ce qui « est » en le déformant au minimum. Mais il est vrai que si nous devons reproduire ce travail d'enquête sur un autre terrain, nous utiliserions ce tableau pour demander à quel type de bénévolat, quelle mesure et quelle valorisation est appliquée, et aussi si l'association enquêtée exercerait des modifications de ce tableau.

### **10.3 La mesure du bénévolat chez les associations du Pays de Rennes**

Nous rappelons ici les principaux résultats de notre enquête courrier, puis certains de notre enquête par entretiens, pour mettre en avant leurs similitudes avec les facteurs de fragilité de la vie associative, discernés par l'étude de Viviane TCHERNONOG et Jean-Pierre VERCAMER.

#### **10.3.1 L'enquête par courrier**

##### **10.3.1.1 La pratique de la mesure du bénévolat est assez répandue**

Notre enquête par courrier s'est focalisée sur les associations d'économie sociale et solidaire du Pays de Rennes. Et à travers les termes « économie sociale et solidaire », nous entendons des associations prestant des services, soit les associations pour lesquelles la question de la légitimité de l'action sur les marchés et de la concurrence se pose, soit encore les associations les plus susceptibles d'utiliser des outils de gestion tels que la mesure et la valorisation du bénévolat pour étayer cette légitimité.

Cette enquête nous a appris que la mesure du bénévolat était réalisée par plus de la moitié de notre échantillon de travail (170 associations). Et parmi celles-ci, plus de la moitié utilisait une forme de mesure assez formalisée : le suivi des temps. Mais elle nous a également appris que 4 association sur 10, parmi celles qui mesurent, ne transformaient pas les heures mesurées en valeur monétaire. En effet, un tiers seulement de l'échantillon total valorise son bénévolat. Ce qui nous semble tout de même important.

### **10.3.1.2 L'intérêt de la mesure du bénévolat semble plutôt tourné vers la communication externe, en direction des partenaires**

Les taux de réponse positive à la question « La mesure du bénévolat présente-t-elle, selon vous, un intérêt », atteignant quasiment 95%, nous pouvons dire que la mesure du bénévolat est perçue comme un outil digne d'intérêt.

A propos des avantages qu'elles imaginent (pour celles qui ne pratiquent pas de mesure des temps bénévoles) et de ceux qu'elles rencontrent ou ressentent (pour les associations qui la pratiquent), les associations questionnées ont d'avantage choisi, l'item « pour mieux communiquer avec vos partenaires », que « pour mieux communiquer avec vos adhérent-es ». Elles utilisent donc d'avantage l'information créée (ou pensent qu'elles l'utiliseraient) à des fins communicationnelles tournées vers l'extérieur de l'association.

Elles ont aussi d'avantage choisi « pour évaluer l'apport associatif », que « pour mieux connaître votre association ». L'évaluation de l'apport associatif présente un caractère plus gestionnaire, et permet d'avantage d'envisager d'utiliser les résultats de cette évaluation, dans un but communicationnel. Ici aussi, donc, nous pensons discerner une utilisation tournée vers l'extérieur de l'outil de gestion « mesure du bénévolat ».

## **10.3.2 Un outil de démonstration de la légitimité des associations**

### **10.3.2.1 Les motivations à la mesure et à la valorisation du bénévolat**

#### **Les motivations à l'usage interne de l'information créée**

Les trois principaux thèmes d'utilisation interne de l'information sont : montrer le bénévolat, la reconnaissance du bénévolat, et le management et l'organisation de l'activité de l'association.

Montrer le travail bénévole consiste en la simple présentation de la mesure des temps bénévoles, et/ou de la valorisation de ceux-ci. Celle-ci visant la prise de conscience de l'ampleur du bénévolat (des bénévoles et des salarié-es). Cette attitude concerne 8 associations.

L'utilisation de l'information pour reconnaître le bénévolat est une utilisation « montrer le bénévolat » en interne, aux bénévoles. Mais les associations dont nous avons considéré qu'elle avaient cette pratique nous ont clairement explicité que leur but de reconnaissance du travail



bénévole et de sa mise en valeur représentait un enjeu véritable. Elles sont 9 dans ce cas.

L'utilisation à des fins managériales et d'organisation visent la répartition des tâches entre les bénévoles, la prévision et l'anticipation des besoins de bénévolat. 9 associations sont ici concernées.

### **Les motivations à l'usage externe de l'information créée**

Au niveau interne à l'association, 8 associations se contentaient de montrer l'ampleur de leur bénévolat. Elles sont 6 à faire de même au niveau externe.

Nous ne savons si le vocable « motivation » correspond au cas des 9 associations qui sont obligées, ou qui ressentent l'obligation de mesurer, valoriser le bénévolat. Toujours est-il qu'elles sont plus nombreuses dans ce cas que celles qui par l'utilisation de ces outils souhaitent mettre en avant leur utilité sociale.

Une seule association s'est référée directement et uniquement à l'utilité sociale pour expliquer sa pratique de la mesure et de la valorisation du bénévolat. Les 4 autres associations qui figurent dans la catégorie « montrer l'utilité sociale » soit pratiquaient la mesure du bénévolat suivant aussi d'autres motivations, soit reconnaissaient que c'était aussi pour cela qu'elles le faisaient<sup>40</sup>, ou citaient des notions que nous pouvions regrouper sous cette notion d'utilité sociale.

Force est donc de constater que la priorité des associations que nous avons interviewées n'était pas la démonstration de l'utilité sociale, même si l'esprit de la démonstration était présent dans l'utilisation de l'outil. La majorité des associations interviewées, 26 associations, utilisait l'outil de mesure et de valorisation pour démontrer l'ampleur du bénévolat. Et parce que la valorisation du bénévolat se fait en unité monétaire, cette démonstration relevait de l'économique. Elle justifie les subventions pour certaines, elle devrait participer à l'augmentation de leurs subventions pour d'autres.

Mais nous pouvons rapprocher l'utilisation de cet outil dans le but de démontrer l'ampleur du bénévolat, de la démonstration de l'utilité sociale, dans le sens où il a pour but pour de nombreuses associations de légitimer leur existence et leur activité, et certains traitements privilégiés.

---

<sup>40</sup> c'est-à-dire seulement lorsque nous leur posons la question : « Est-ce aussi pour démontrer votre utilité sociale que vous valorisez votre bénévolat ? »

### **10.3.2.2 Les facteurs de fragilité comme explication de cette motivation**

L'enquête sur les facteurs et variables agissant sur la stabilité des ressources des associations employeurs de Viviane TCHERNONOG, et Jean-Pierre VERCAMER<sup>41</sup>, peut nous fournir un éclairage sur les raisons de ces motivations. Leur étude, conduite auprès de 500 associations, leur a permis de hiérarchiser différents facteurs de fragilité, mais aussi de s'intéresser aux éléments de réponse à ces fragilités.

Leur enquête les ayant conduit à s'intéresser aux ressources des associations, elle et il observent que « Les subventions publiques apparaissent comme la ressource la plus instable. <sup>42</sup>» Et selon le secteur d'activité des associations, cette instabilité sera caractérisée surtout par la baisse, le gel ou le blocage des ressources publiques ; le désengagement de l'Etat, et les difficultés avec les partenaires publics locaux ; et finalement la baisse des subventions et le changement des politiques publiques.

Au niveau des facteurs de fragilité, « Les associations placent au premier rang des grands facteurs de fragilité les difficultés d'ordre financier, et ensuite les difficultés liées à l'environnement institutionnel. Les autres facteurs de fragilité apparaissent à des rangs bien inférieurs. » Les éléments de réponse à ces fragilités correspondent à ces facteurs, le premier souhait des associations étant « une perception nouvelle et plus exacte de la réalité associative par les pouvoirs publics. », celle-ci apparaissant à travers les « Éléments de viabilité jugés importants par les associations » :

- Une part plus importante accordée par les financements publics aux frais de fonctionnement 49%<sup>43</sup>
- Une adaptation des financements publics au cycle de l'activité associative 41%
- Une simplification des procédures administratives 34%
- Une meilleure connaissance par les administrations fiscales de la réalité associative 33%

Il nous semble à la vue de ces résultats, que l'utilisation de l'outil de mesure et de valorisation du bénévolat tente exactement de combler une partie de ces facteurs de fragilité. Les associations du Pays de Rennes, comme nous l'avons dit, essaient en présentant leur bénévolat de légitimer leur existence, leur activité, et les aides qu'elles reçoivent, auprès des institutions publiques.

---

41 Viviane TCHERNONOG et Jean-Pierre VERCAMER, « *Enquête sur les facteurs de fragilité* », La revue Associations, mai 2006

42 Idem, page 9

43 49 % des associations jugent important une part plus importante accordée par les financements publics aux frais de fonctionnement.

## **11 La lecture de la mesure du bénévolat par certains organismes partenaires du secteur associatif**

Se pencher sur la production d'information de la part des associations du pays de Rennes nous a naturellement attiré vers le problème de sa lecture et de sa compréhension. Bien sûr, cette information est communiquée à différentes parties prenantes : bénévoles, associations adhérent-es pour les réseaux, et partenaires financiers. Mais nous ne nous sommes intéressés qu'à la lecture de la partie prenante qui présente, d'après notre étude, le plus d'enjeu : la lecture des organismes et institutions partenaires financiers. De plus, nous intéresser à la lecture des bénévoles elles-eux-mêmes eut été un travail très long, qui, nous le pensons, n'aurait pas alimenté suffisamment notre problématique.

Au niveau de la méthode, nous avons pris contact par téléphone avec des institutions qui avaient été cités durant les interviews auprès du monde associatif, et à certaines dont nous pensions qu'elles auraient une approche intéressante. Nous avons donc pris contact par téléphone, et posé la question suivante : « quelle est votre lecture de la valorisation du bénévolat dans les dossiers de subventions que vous traitez ». En fonction de la réponse, nous envisagions de prendre rendez-vous pour un entretien approfondi. Si bien que parmi les témoignages que nous allons vous rapporter ci-après, il s'agira de la reformulation d'informations obtenues par téléphone, ou par interview menée directement auprès des personnes concernées.

### **11.1.1 La lecture de la DDASS (Direction Départementale des Affaires Sanitaires et Sociales)**

#### **Le poste bénévolat n'est pas une priorité dans l'acceptation du dossier**

La DDASS utilise le dossier de demande de subvention COSA Cerfa n°12156, dans lequel sont demandées, en pied de budget prévisionnel, les contributions volontaires en nature, desquelles fait partie la valorisation monétaire du bénévolat.

Dans un service de la DDASS, notre interlocutrice ne pense pas que la valorisation monétaire soit vraiment recherchée au niveau de l'instruction de dossiers. Et elle ajoute que « Le

poste bénévolat n'est pas une priorité dans l'acceptation du dossier », même si elle s'y attache.

**« La somme est équilibrée donc je ne regarde jamais »**

Dans un autre service, une autre personne énonce que durant sa lecture du budget prévisionnel du dossier, elle ne sait pas de quelle manière la valorisation du bénévolat a été calculée, du fait précisément qu'il n'y a « aucun détail ». Elle suppose que les associations mettent « le coût d'un professionnel », mais elle « ne s'est pas penchée dessus ». La valorisation du bénévolat ne rentre en effet pas dans les charges et comptes que cette personne regarde particulièrement : les achats et le personnel. Et elle ajoute à propos de la valorisation du bénévolat : « la somme est équilibrée donc je ne regarde jamais ». Mais elle estime qu'il est normal que des associations avancent que leur activité serait plus coûteuse si elles n'avaient pas de bénévoles. Finalement, dans le traitement des dossiers de demande de subvention, « ce n'est pas un problème si [le poste valorisation du bénévolat] n'est pas rempli ».

### **11.1.2 La lecture de la DRASS (Direction Régionale des Affaires Sanitaires et Sociales)**

**« Le bénévolat n'est pas du tout d'actualité »**

Pour certaines associations dont le financement est quasiment obligatoire (l'observatoire régional, le CODES-CRES, les AIDS départementales, les associations qui gèrent des points santé), « le bénévolat n'est pas du tout d'actualité », nous a annoncé notre interlocuteur à la DRASS.

Pour les autres associations, est utilisée une grille d'analyse par la personne chargée de définir la montant de la subvention (fiche de synthèse reprenant le dossier COSA Cerfa n°12156). Au sein de cette grille, les items les plus importants sont : « pertinence de l'évaluation », « présence d'une démarche partenariale », et « qualité du budget prévisionnel ». Le bénévolat n'est pas présent (ni qualitativement ni quantitativement). De plus, dans cette grille résumante, tout n'est pas renseigné (« il faut aller vite »). Cette grille est commune aux DDASS, à l'assurance maladie et à la DRASS.

Mais dans le dossier de demande de subvention (appel à projet conjoint du ministère de la Santé et des Solidarité, de l'URCAM, et de la région de Bretagne), inspiré du dossier COSA,

apparaissent les mentions : « bénévoles « actifs » (le nombre), « Autres informations pertinentes concernant les moyens humains, que vous souhaitez indiquer », et « Les bénéficiaires de l'action participent-ils à son élaboration, à sa mise en oeuvre et à son évaluation? ». Seulement dans le « Guide du Promoteur d'action de prévention, quels financements pouvez-vous obtenir ? », dans la rubrique « critères de financement », le bénévolat ne figure pas, mais on retrouve les points : « Une évaluation doit être prévue dès le départ », « Les actions doivent être conduites en partenariat », et « L'affectation budgétaire doit être clairement énoncée ».

Donc même pour ces « autres associations », le nombre de bénévoles, le nombre d'heures de bénévolat et la valeur monétaire de ces heures, ne sont pas prises en compte.

### **11.1.3 La lecture de l'OPAR, (Office des Personnes à la Retraite)**

**L'outil de valorisation du bénévolat est intéressant « pour se rendre compte »**

L'OPAR gère une enveloppe « fonds globaux » (dont on va reparler après) de la ville de Rennes. Dans cette institution on considère que l'outil de valorisation du bénévolat est intéressant « pour se rendre compte ». Notre interlocuteur note que « Si c'était des salariés ce serait différent », mais également que cette valorisation n'avait pas d'incidence sur la répartition des fonds. Les critères les plus importants de répartition ont été cette année le prix du loyer, et les réserves.

### **11.1.4 La lecture de l'ACSE (Agence nationale pour la Cohésion Sociale et l'Égalité des chances)**

**Dans la prise de décision, la valorisation permet un regard sur la pertinence du projet, sur les moyens humains**

L'ACSE a remplacé le FASILD, Fonds d'Aide et de Soutien pour l'Intégration et la lutte contre les discriminations.

L'ACSE utilise le dossier COSA Cerfa n°12156. Voici la manière d'appréhender la valorisation monétaire du bénévolat d'une employée de cette institution : « Dans la prise de décision, la valorisation permet un regard sur la pertinence du projet, sur les moyens humains ». Et notre interlocutrice vérifie les moyens réels mis à disposition en se déplaçant, en étant présente sur

les actions. Mais elle énonce que cela ne prime pas. « C'est une aide à la décision, pour peser la viabilité, l'impact sur le quartier ». Les critères les plus importants étant souvent le public ciblé par l'action, et le ciblage lui-même.

### **La valorisation n'est pas un critère premier pour apprécier l'utilité et l'efficacité**

Un autre employé avance que la valorisation est une « mesure de l'implication des bénévoles », mais ne parvient pas à cerner les répercussions que cette valorisation pourrait avoir en termes financiers. Il note que pour lui, cette valorisation n'est pas un critère premier pour apprécier l'utilité et l'efficacité. Elle permet plutôt une appréciation globale du déploiement des énergies des associations, et la participation aux actions. Seulement « s'il s'agit de mesure, les heures suffisent ». Il s'agit simplement d'un indicateur sur le fonctionnement global de l'association, qui peut intervenir quand existent des incertitudes, mais il n'influe pas sur le montant des subventions.

A la question « comment rendre l'information intéressante ? », cette personne propose d'accompagner la valorisation du taux horaire, mais spécifie que ce n'est pas la bonne solution, même s'il n'en voit pas d'autre.

## **11.1.5 La lecture de la CRES-CRVA (Chambre Régionale de l'Economie Sociale – Centre de Ressources à la Vie Associative)**

Dans le dossier de demande de subvention « fonds globaux » de la Ville de Rennes géré par la CRES-CRVA<sup>44</sup>, figure en dessous du compte de résultat de l'association pour les deux exercices précédents, une ligne où il est demandé de renseigner la valorisation du bénévolat. Figure aussi l'instruction « Sauf cas particulier, vous l'estimerez sur la base du SMIC horaire : 8,03€ » (pour le dossier de 2005).

« La provision "fonds globaux" [...] permet d'accorder une subvention pour soutenir le fonctionnement général des associations qui ne sont pas titulaires d'un contrat de mission ou d'une convention : sont prises en compte d'une part les charges liées au fonctionnement général de l'association et d'autre part celles liées aux activités, ainsi que le taux d'activité rennaise et le critère d'utilité sociale.<sup>45</sup>» Les salaires ne sont pas compris dans les charges de fonctionnement

---

44 « Le CRES-CRVA a pour mission confiée par la ville de Rennes le développement économique et social de Bretagne. C'est un lieu ressource qui promeut la vie associative dans Rennes et son agglomération. » Vu le 05/10/07 à l'adresse : [http://www.cemaforre.asso.fr/annuaire\\_details.php?rec\\_id=1149](http://www.cemaforre.asso.fr/annuaire_details.php?rec_id=1149)

45 Vu le 9/10/2007 sur le site Assoreennes  
[http://www.assoreennes.org/article.php3?id\\_article=41](http://www.assoreennes.org/article.php3?id_article=41)

prises en compte.

### **11.1.5.1 La prise en compte du bénévolat dans les demandes de subventions « fonds globaux »<sup>46</sup>**

#### **Le nombre de bénévoles est un critère d'approximation globale sur le dossier**

Au niveau de l'enveloppe « fonds globaux » de la CRES-CRVA, le nombre de bénévoles ou de participant-es n'est pas une donnée directe à laquelle est attribuée des points, qui correspondraient à un niveau de subvention. Il n'est pas un critère objectif et quantitatif. C'est un critère d'approximation globale sur le dossier. « On arrondit, ce qui représente un casse tête dans l'appréciation du dossier », celle-ci nécessitant une certaine connaissance de l'association et de son histoire. En effet l'appréciation d'un projet n'est pas purement mathématique, et la globalité du projet est prise en compte, même si certains éléments sont pris en compte de manière purement mathématique.

#### **La valorisation du bénévolat n'est pas prise en compte**

La valorisation monétaire cependant, est une information économique qui peut-être pertinente sur le terrain des demandes de subventions, mais cette pertinence n'est pas globalisable. Malgré cette position de notre interlocuteur, la valorisation monétaire du bénévolat n'est pas prise en considération.

Ce qui ne nous empêche nullement de nous interroger sur la forme qu'elle prend dans le dossier de demande de subvention. Nous énoncions en effet plus haut qu'elle était accompagnée d'une notice de fonctionnement : « Sauf cas particulier, vous l'estimerez sur la base du SMIC horaire : 8,03€ ». Mais pourquoi le SMIC ? « Parce qu'il est une référence qui court dans le milieu associatif. Il donne une égalité du bénévolat (le bénévolat du Smicard est le même que le bénévolat du médecin). » Notre interlocuteur nous expliquant également qu'il s'agissait du Smic non-chargé et pas du Smic chargé, parce que ce dernier est une référence salariale, alors que les associations il y a plus de dix ans travaillaient encore beaucoup sans charges, et surtout sans salarié-es, d'où l'inconscience de ces charges. Aujourd'hui, « les associations suivent les instructions des fonds globaux ».

---

<sup>46</sup> Le dossier fonds globaux n'est pas inspiré du dossier COSA.

### **La quantité d'heures de bénévolat est prise en compte**

La quantité d'heures de bénévolat est toutefois prise en compte dans un document bisannuel : la grille d'évaluation de l'utilité sociale. Dans cette grille, les questions relatives au bénévolat comptent pour 30 points sur 300 (le total de points de la grille est de 300), soit 10% du total. Ces 30 points sont attribués en fonction du total des heures de bénévolat (plus de 500 heures = 10 points/10) et le rapport bénévolat/salariat (20 points). Donc plus il y a de bénévoles et plus il y a de subvention. Et plus le rapport bénévolat/salariat est à l'avantage du bénévolat et plus il y a de subvention. Cette méthode de calcul défavorise donc les associations fortement professionnalisées.

Le total des points de la grille influence le montant de la subvention car ils renvoient à un coefficient qui multipliera une partie de ce qui est subventionné.

La CRES-CRVA n'a pas les moyens de vérifier précisément les données avancées par les associations, en terme de quantité de temps bénévole. Mais la lecture du dossier et quelques éléments subjectifs permettent de vérifier ces données, et donner une appréciation globale.

### **Les autres éléments liés au bénévolat pris en compte**

Le CRVA dans sa grille biennale d'évaluation de l'utilité sociale, prend en compte d'autres éléments que quantitatifs, pour lier bénévolat et utilité sociale. On observe en effet dans ce document des questions telles que : « Comment aidez-vous les bénévoles de votre association à se former et à prendre des responsabilités ? », « Comment avez-vous délégué les responsabilités (d'ordre administratif, financier, pédagogique, technique...) au sein de votre associations ? », qui soulignent l'intérêt de l'institution au développement des capacités, ou de la prise de responsabilité dans l'association, ou encore l'empowerment<sup>47</sup> des bénévoles.

#### **11.1.5.2 La prise en compte du bénévolat dans les demandes de subventions « fonds finalisés »**

##### **« Le bénévolat est très pris en compte au niveau de l'appréciation globale »**

« Les fonds finalisés, enveloppe prélevée sur les "fonds globaux" permettent de soutenir des

---

<sup>47</sup> Peut être résumé et défini comme la prise en charge de l'individu par lui-même, de sa destinée économique, professionnelle, familiale et sociale.



projets innovants menés en partenariat et dans lesquels les bénévoles sont largement impliqués.<sup>48</sup>»

Pour les fonds finalisés : il n'y a pas d'imprimé, mais une feuille d'instruction. Celle-ci propose aux associations qui souhaitent émarger aux fonds finalisés de construire un budget prévisionnel en trois parties : les dépenses réelles et recettes réelles espérées, la valorisation des apports des partenaires (en dépense et en recette), le bénévolat valorisé (en dépense et en recette). « Le bénévolat est très pris en compte au niveau de l'appréciation globale », même si ici il n'y a pas de système de points objectivant les données.

L'appréciation est différente en fonction du nombre de bénévoles, des bénévoles et du nombre d'heures, et la part des professionnels et des bénévoles.

Notre interlocuteur à la CRES-CRVA remarque cependant que l'explication du quantitatif de bénévolat est un « luxe ». Mais il insiste sur l'idée qu'il faut inciter au bénévolat. « Il faut reconnaître la production sociétale du bénévolat, ce qui est différent de reconnaître l'économie du bénévolat (valoriser le bénévolat quand il y a une demande de subvention). Telle réponse à des besoins de société par du bénévolat fait économiser à la société et légitime la subvention. » Il considère la valorisation du bénévolat comme une économie d'argent public, et que la valorisation du bénévolat est un indicateur économique qui n'a de sens que lorsqu'on parle d'économie, lors de demandes de subventions par exemple.

### **11.1.6 La lecture de Direction à la Vie Associative de la Ville de Rennes**

Cette institution, contrairement aux autres n'est pas confrontée à la valorisation du bénévolat dans un dossier de subvention, car elle s'occupe de conventions la liant à deux formes d'associations :

- 1) Les associations d'animation de quartier. En moyenne, la part de subvention de la Ville représente au moins 50% des ressources de ces associations.
- 2) Les associations qui demandent des aides sur des projets touchant un quartier, ou sur la ville.

---

48 Vu le 9/10/2007 sur le site Assorennnes  
[http://www.assorennnes.org/article.php3?id\\_article=41](http://www.assorennnes.org/article.php3?id_article=41)

Et il n'existe pas de dossier de demande de subvention « normé » de la DVAVR.

**« La valorisation monétaire du bénévolat n'a pas de sens. Elle n'est pas significative de la valeur ajoutée. »**

Pour les premières, la DVAVR n'a pas d'outil permettant d'estimer la valeur monétaire du bénévolat. La quantification monétaire du bénévolat n'est pas significative dans l'évaluation de l'exécution des conventions.

L'évaluation de la valeur ajoutée de ces associations porte sur l'engagement citoyen, la construction de lien social, le projet associatif, le projet de quartier d'animations socio-éducatives de quartier, la place du/de la bénévole dans l'association, l'accompagnement des bénévoles vers la responsabilité, et faire des adhérents autre chose que des « consomadhérents ». Ces éléments sont « l'essentiel, le coeur de la convention. » L'intérêt est porté plus sur le qualitatif que sur le quantitatif. C'est le qualitatif qui fait le sens d'une relation avec les associations. « La valorisation monétaire du bénévolat n'a pas de sens. Elle n'est pas significative de la valeur ajoutée. »

Pour les deuxièmes, la valorisation monétaire traduit le réel engagement des bénévoles sur un projet, leur poids (c'est un des indicateurs). Mais elle n'indique pas à quel point les bénévoles sont « investis les sens de l'action ».

**La valorisation du bénévolat n'est pas un élément déterminant dans l'examen des demandes de subvention**

Mais la position de notre interlocutrice est finalement la suivante : « La valorisation du bénévolat n'est pas un élément déterminant dans l'examen des demandes de subvention. Les associations peuvent compter tout le bénévolat autour du projet, cela n'a pas vraiment de sens. Mais plus sur l'activité normale de l'association. » « Elle ne sera pas un plus au niveau de la subvention, mais dans la connaissance de l'association par la DVAVR », même s'il faut rester prudent dans sa lecture.

Le seul intérêt résidant dans les explications accompagnant la valorisation, et appelant des précisions sur le bénévolat. Car « la valorisation est aussi une manière pour l'association, de se valoriser elle-même, de mettre en avant son utilité sociale et sa vitalité », mais le temps bénévole n'est qu'un élément, trop réducteur pour indiquer l'engagement. « La richesse en terme de capacité de mobilisation du bénévolat est aussi réductrice. »

La question de la prise en compte de la valorisation du bénévolat dans les demandes de subvention poserait en outre la question de l'inégalité des associations. Dans certaines associations il y a peu de place pour les bénévoles, car la qualité des services exige des professionnels. Ces associations, celles qui choisissent d'embaucher, seraient pénalisées.

Elle estime également que « Cette valorisation est plus utile pour les associations que pour les financeurs, au niveau de la gestion interne et la gestion prévisionnelle. »

### **11.1.7 Conclusion sur la lecture de la mesure et la valorisation des temps bénévoles par les organismes partenaires**

#### **La mesure et la valorisation du bénévolat produisent une information complémentaire**

Le bénévolat, sous forme de nombre de bénévoles, de nombre d'heures, ou sous une forme monétaire, apporte une information complémentaire d'autres informations, et permet d'affiner une vision globale sur l'association. Cette information n'est pas prise en compte de manière stricte, mais donne lieu à des ajustements à la marge par certaines institutions qui gèrent des dossiers de demande de subvention.

#### **Le bénévolat, entre l'ignorance et la prise en compte qualitative**

La question de la prise en compte du bénévolat sous d'autres formes nous amène à nous interroger sur sa prise en compte tout simplement. Et nous avons vu que selon l'institution, l'intérêt qui lui est porté est très différent. Pour certaines, le bénévolat n'est pas du tout un facteur déterminant dans la répartition des fonds. Et ne provoque aucun intérêt. Pour d'autres, il est une donnée très importante. Mais sa lecture et son intérêt est porté par les informations qualitatives s'y rapportent. Notamment l'amenée vers la responsabilité des bénévoles, leur engagement, leur compréhension et leur participation au projet associatif. L'aspect dynamique territoriale est aussi pris en compte à travers lui.

## **12 CONCLUSION GENERALE**

Nous nous sommes ici livré à une réflexion sur l'outil de mesure et de valorisation du bénévolat, d'abord en confrontant cet outil avec le concept d'utilité sociale dans le rapport de synthèse de Jean GADREY. Cette première lecture de l'outil nous a permis d'avancer que la mesure et la valorisation du bénévolat peuvent participer au processus d'évaluation de l'utilité sociale.

Notons toutefois que si la synthèse de Jean GADREY présente la réduction du coût de production des services délivrés par les associations liée à l'activité bénévoles, comme intégrée à l'utilité sociale, sa démonstration présente de nombreuses difficultés, notamment la preuve de la qualité comparable à celle des services délivrés sur le marché par des entreprises classiques, et le retraitement de la ressource bénévole pour savoir quelle portion de celle-ci est liée directement au service délivré.

Il semble cependant que la question de la prise en compte des ressources et de l'hybridation des ressources, dans l'évaluation de l'utilité sociale, est encore une question ouverte, dont la réponse conditionnera le fait que la mesure du bénévolat participe à l'évaluation de l'utilité sociale d'une association.

Seulement, puisque nous nous sommes également penché sur l'utilisation concrète de l'outil par les associations du Pays de Rennes, et sur la lecture de l'information produite par des institutions publiques, nous nous sommes finalement rendus comptes, que sur le terrain, cette correspondance entre quantité de bénévolat et utilité sociale n'était pas un enjeu majeur.

L'enjeu le plus fort de l'utilisation de la mesure et de la valorisation du bénévolat chez les associations du Pays de Rennes est la démonstration de l'ampleur du bénévolat mobilisé. Viennent ensuite la coercition, la volonté de permettre la prise de conscience sans la notion de démonstration, de l'ampleur du bénévolat, la reconnaissance du bénévolat, l'utilisation à des fins managériales, et finalement la démonstration de l'utilité sociale (la construction de cette catégorie étant la plus critiquable dans notre étude, du point de vue de la méthodologie).

L'utilité sociale est un concept qui vise à établir la légitimité de l'action d'une association, dans le secteur marchand. Mais l'outil de mesure du bénévolat ne vise pas exactement cette forme de légitimité. L'outil de mesure du bénévolat vise la reconnaissance de l'activité de l'association plus

globalement, par les institutions publiques, en mettant en avant le bénévolat comme ressource, inclus à l'apport associatif. Il vise une meilleure connaissance des institutions de l'activité et du fonctionnement des associations.

C'est d'ailleurs plus ou moins la lecture qu'en font les institutions qui considèrent un minimum l'information. L'information présentée aux institutions publiques présentant, dans le dossiers de demande de subvention, de nombreuses lacunes, celles-ci ne peuvent la voir que comme une information d'ordre complémentaire à d'autres, qui tend à donner une vision plus complète et globale de l'association.

Les quelques entretiens que nous avons menés auprès d'organismes et institutions partenaires du secteur associatif nous ont aussi montré combien est absent aujourd'hui le concept d'utilité sociale de leur lecture de la valorisation.

## 13 GUIDE MÉTHODOLOGIQUE

### 13.1 La construction du guide

Au niveau du guide méthodologique que nous avons rédigé, nous ne pourrions être identifié au « chercheur rigoureux », qui selon GADREY essaie de réduire le flou du concept d'utilité sociale, en émettant une définition claire et sans ambiguïté de celle-ci, convaincu « qu'il faut "résoudre" cette question et aboutir à des définitions et à des méthodes opérationnelles susceptibles d'être généralisées et acceptées par les acteurs (OES, financeurs, pouvoirs publics...) <sup>49</sup>», et les présenter comme telles a monde associatif.

Notre guide méthodologique consiste en effet en une consolidation d'un outil déjà existant et visant à la mesure et la valorisation du bénévolat, au service de buts que ce seront fixés les associations elles-mêmes ; et cela sans nous livrer à la moindre définition de l'utilité sociale, puisque la mesure du bénévolat ne prétend pas forcément soutenir une démonstration ou participer à la mesure de l'utilité sociale.

Les outils proposés sont en fait une synthèse des observations et méthodologies déjà existantes et mises en oeuvre sur le terrain par les acteurs associatifs. Notre travail n'a effet consisté qu'à observer les méthodes et leur contexte d'utilisation, persuadés les associations elles-mêmes avaient su adapter l'outil au contexte dans lequel elles évoluent, et surtout à l'utilité qu'elles en tiraient. Un certain nombre d'associations nous ont en effet fait part de leur désarroi face au simplisme de l'outil qu'elles utilisaient ; peut-être pensaient-elles qu'issu du monde de la recherche universitaire nous avions dans nos manches des dizaines de méthodes plus complexes à leur proposer. Mais ce que nous avons observé chez la plupart des associations est en fait l'adéquation entre l'énergie déployée à la mesure, et sa complexité et son utilité pour l'association. Il n'est en effet pas nécessaire de construire et d'utiliser un outil extrêmement lourd, si son utilité n'est pas à la hauteur. Et elles sont nombreuses à avoir mis en avant la désutilité d'une trop forte complexification de l'outil, même si la qualité de l'information produite est meilleure.

Nous avons conscience que notre travail poussera peut-être des associations à qui nous ferons parvenir le guide méthodologique, vers une instrumentation de gestion plus grande. Puisque

---

<sup>49</sup> Jean GADREY, rapport cité, page 11

d'une part ce guide induira peut-être des changements dans le regard sur l'outil, parmi les associations l'utilisant déjà dans une de ses formes, voir une transformation de l'outil lui-même. Mais aussi chez celles qui ne l'utilisaient pas, un premier usage, puis une utilisation permanente, entrant dans le processus habituel de gestion de l'association.

## 13.2 Le guide méthodologique

### PHASE 1 : LA MESURE DES TEMPS BÉNÉVOLES

#### OUTIL 1 : L'ESTIMATION APPROXIMATIVE

Cette méthode ne nécessite rien d'autre que du bon sens, et une connaissance satisfaisante du bénévolat de l'association. Elle consiste en une approximation du temps global de bénévolat, ou en l'estimation d'un temps moyen par personne, multiplié par le nombre estimé de personnes ayant participé bénévolement à l'activité ou la gestion de l'association.

Avantages :	Inconvénients :
Peu coûteuse en temps, compétences, et moyens financiers	L'information est de mauvaise qualité
Permet de répondre aux exigences de la plupart des dossiers de demandes de subventions simples (permet amplement de répondre aux dossiers COSA et Fonds Globaux)	Ne permet pas de rentrer dans un dialogue poussé sur l'indicateur
Peut-être faite par une personne seule	Déclaratif pur

Trois moyens d'améliorer l'information sans y passer trop de temps :

- obtenir les temps d'une personne rigoureuse pour extrapoler celui des autres
- profiter d'un rassemblement des bénévoles ou de discussions informelles pour demander les temps donnés à l'association, ou leur demander de vérifier la justesse de l'estimation faite (sous forme écrite ou à l'oral)
- conditionner le remboursement des déplacements, ou la demande de déduction d'impôts sur les déplacements liés à du bénévolat, à la preuve de ces déplacements.

OUTIL 2 : LES FICHES INDIVIDUELLES<sup>50</sup>

Les fiches individuelles sont des fiches de recensement de leurs temps par les bénévoles. En voici un exemple<sup>51</sup> (qui est un mixe de deux fiches utilisées par deux associations rennaises).

<p><i>Association YYY</i></p> <p><i>Année 2007</i></p> <p><i>Téléphone XX XX XX XX XX – FAX XX XX XX XX XX</i></p> <p style="text-align: center;"><b><u>FICHE SEMESTRIELLE DE RENCENSEMENT DES HEURES DE BENEVOLAT</u></b></p> <p><i>Ne pas indiquer les heures consacrées à : activité A, activité B, réunions de type Z...</i></p> <p><i>Par contre, indiquer : le temps passé à : activité M, activité N,...</i></p>		
<i>Personnes concernées :</i>		
<i>Mois</i>	<i>Tâches effectuées</i>	<i>Temps consacré</i>
<i>Janvier</i>		
<i>Février</i>		
<i>Mars</i>		
<i>Avril</i>		
<i>Mai</i>		
<i>Juin</i>		

<p>Avantages :</p> <p>Sensibilisation de l'ensemble des bénévoles à la démarche</p> <p>Preuve de ce qui est avancé par l'association</p> <p>L'information est de bonne qualité</p> <p>Permet de connaître certains temps difficiles à suivre autrement</p> <p>Les bénévoles peuvent apprécier par eux-même leur contribution lors du renseignement de la fiche</p> <p>Méthode la plus adaptée (en fait la seule) au bénévolat de représentation et autres temps bénévoles qui se déroulent « dans la nature » ou à la maison.</p>	<p>Inconvénients :</p> <p>Risque d'incompréhension de la nécessité de l'outil par certain-es bénévoles</p> <p>Risque d'oublis par négligence (non-malveillante)</p> <p>Nécessite un bénévolat suffisamment rigoureux</p> <p>Risque de surévaluation par certain-es bénévoles des dons de temps</p>
---	--

50 Une variante de ces fiches renseignées directement par les bénévoles est le cahier de liaison. La différence majeure avec les fiches individuelles est que les bénévoles notent toutes et tous leurs temps sur le même document, et peuvent donc voir ce que font les autres.

51 Les cases pourront être plus grosses pour faciliter le renseignement. Cette fiche pourrait être plus précise encore, de fréquence mensuelle, et concerner chaque don de temps, avec sa nature, sa date, et sa durée, ce qui permettrait un meilleur contrôle de la véracité de l'information.



La combinaison de cette méthode avec le suivi des comptes-rendus, ou par des pilotes, permet de lutter contre les oublis et de corriger certaines erreurs. Certains des moyens permettant une meilleure information cités avant peuvent être utilisés ici. Des relances peuvent aussi être faites en direction des bénévoles qui « oublient ». Un facteur clef de succès de cette méthode réside dans sa communication, voir dans sa co-construction avec les bénévoles concerné-es, pour les sensibiliser à l'outil, à son but, et à son fonctionnement.

Un complément très intéressant de cette méthode consiste à pré-remplir les fiches individuelles, avec l'ensemble des informations que la personne en charge de l'agrégation des temps a pu collecter, et les soumettre aux bénévoles, qui corrigent ou ajoutent des temps non-pris en compte. Ce qui procure les avantages suivant :

Avantages :	Inconvénients :
Facilitation du renseignement de chaque bénévoles	Nécessite plus de temps que la méthode précédente
Limitation des oublis	

### OUTIL 3 : LE SUIVI PAR PILOTES

Les pilotes sont des personnes responsables sur certaines activités de l'association qui coordonnent l'action d'un groupe de bénévoles, et font le lien avec l'association entière. Le relevé des heures est inclus dans les fiches de postes de certain-es salarié-es pilotes d'activité. Ces pilotes pourraient développer chacun-e une méthode propre, mais il serait plus simple et judicieux de faire en sorte que toutes et tous emploient la même.

La mesure des temps bénévoles par des pilotes nous semble particulièrement appropriée pour les associations qui sont structurées autour de grands pôles d'activité, et pour les associations ayant une forte proportion de bénévolat s'exerçant lors d'évènements (culturels, sportifs ou autres). Si le ou la pilote est un-e bénévole, ce sera le signe que l'association est organisée et structurée, et capable d'amener les bénévoles à la prise de responsabilité.

Au niveau des réunions, cette méthode peut-être combinée avec l'émargement (qui permet de relever le nombre de participant-es, en l'inscrivant dans le compte-rendu), et un relevé de la durée par un-e pilote.

Avantages :	Inconvénients :
Meilleure connaissance du terrain du de la pilote	Nécessité d'harmoniser les méthodes des pilotes, ou de les amener à expliciter et conserver leur méthode
L'information est de bonne qualité	
Preuve de ce qui est avancé par l'association	Nécessité d'harmoniser les méthodes des pilotes, ou de les

Pas d'oubli des bénévoles en activité puisqu'ils et elles ne notent pas elles-eux-même leurs temps	amener à expliciter et conserver leur méthode Certain-es bénévoles peuvent se sentir contrôlé-es
--	---

NOTE 1 : pour faciliter le processus de lancement de la mesure de la valorisation des temps bénévoles, celui-ci peut être progressif. La première année, seulement une activité ou une forme de bénévolat peut être mesurée, puis une supplémentaire l'année suivant, etc. En fonction des consensus dans l'association quant à ce qui est mesurable et ce qui ne l'est pas, et du choix des outils adéquats.

NOTE 2 : pour toutes les formes de mesure des temps bénévoles par les bénévoles elles-eux-mêmes, il est extrêmement important de préciser les formes de bénévolat à noter, et celles qui ne le sont pas. De plus, en particulier au niveau des déplacements, il faut être très clair sur la manière de prendre en compte leur durée, et/ou leur longueur kilométrique, pour réduire au maximum les marges d'interprétations.

NOTE 3 : pour information, une recherche-action ayant mobilisé des responsables associatifs, des élu-es des collectivités, des professionnel-les, et des chercheuses et chercheurs de l'université de Rennes 2 a été amené à identifier une typologie des temps bénévoles (tableau ci-après), destinée à faciliter leur valorisation. Le groupe mixte de travail avait admis que le bénévolat de la vie associative n'était pas valorisable, au contraire du bénévolat de substitution.

<b>Bénévolat de la vie associative</b>	Temps démocratique (réunions : AG, CA, Bureau)	Temps des réunions où sont prises les décisions d'orientation de l'association	Si le bureau ou le CA est amené à réaliser un véritable « pilotage » de la structure (réunions fréquentes sur la réalisation des objectifs, ajustements divers, suivi rapproché de l'équipe de professionnels ... on considérera alors qu'il s'agit d'un bénévolat de substitution, assimilable à une fonction de gestion.
<b>Bénévolat de substitution</b>	Bénévolat opérationnel	Bénévolat lié directement à l'activité.	ex : garde d'enfant dans une crèche parentale
	Bénévolat fonctionnel	Bénévolat lié aux fonctions support de L'association (gestion, direction...)	- temps des bénévoles consacré à des tâches qui sont un investissement pour l'association (ex : bricolage).
			- temps des bénévoles consacré à la gestion, au fonctionnement de la structure (ex : comptabilité...).
- des temps d'expertise, de représentation et d'animation des réseaux (temps par exemple où le bénévole va représenter l'association à l'extérieur lors de visites, de réunion...)			

## PHASE 2 : LA VALORISATION MONETAIRE DES TEMPS

### OUTIL 1 : Le SMIC pour tous les temps<sup>52</sup>

Sauf dans le cas du renseignement de la demande de subvention fonds globaux de la ville de Rennes (qui énonce la valeur à laquelle le temps bénévole doit être valorisé), nous conseillons les associations qui valorisent les temps bénévoles de le faire au SMIC chargé, autour de 12€. Car le SMIC chargé représente ce qu'un-e salariée coûterait à l'association si elle n'avait pas recours à un-e bénévole (si ce ou cette salarié-e était rémunéré-e au SMIC).

<p>Avantages :</p> <p>Représente le coût minimum du recours à un-e salarié-e s'il n'y avait pas de bénévole</p> <p>Simplicité de calcul</p> <p>Les heures et activités n'ont pas besoin d'être distinguées dans la mesure des temps</p> <p>Représente une référence du milieu associatif</p> <p>Permet d'éviter d'attacher un taux à une personne en</p>	<p>Inconvénients :</p> <p>Dévalorise certaines activités</p> <p>Ne permet pas de rendre compte de la variété des actions menées par l'association</p>
--	---

<sup>52</sup> La majorité de ce qui est dit dans ce paragraphe s'applique également s'il n'y a qu'un seul taux horaire utilisé.

particulier	
-------------	--

OUTIL 2 : Plusieurs taux horaire

<p>Avantages :</p> <p>Information plus précise et proche de la réalité</p> <p>Donne une image plus fidèle de l'apport des bénévoles</p> <p>Permet de communiquer avec plus de précision avec les partenaires</p>	<p>Inconvénients :</p> <p>Nécessite une information fiable sur le détail des activités des bénévoles</p> <p>Peut vite se transformer en « usine à gaz » si le détail est trop poussé (classer les différentes activités de l'association en lien avec trois taux horaires seulement peut s'avérer utile)</p>
--	--

Sauf pour dans le cas de bénévoles exerçant leur profession dans le cadre du bénévolat, et pour lesquelles les taux horaires sont connus, 3 taux horaires nous semblent suffisants pour opérer une distinction entre des formes de bénévolat, dont l'équivalent salarial sur le marché du travail comporterait des différences tarifaires. Mais cette distinction dans les taux est limitée, puisque le taux de valorisation monétaire le plus fort que nous proposons équivaut à trois fois le taux le plus bas, cela afin de limiter la reproduction dans le secteur associatif des écarts disproportionnés constatés sur le marché de l'emploi au niveau des rémunérations. L'évolution du SMIC est de plus en plus aisée à obtenir, et annuelle. Et le SMIC donne les trois taux horaires, ce qui n'est pas le cas lors du choix de trois taux horaires déconnectés les uns des autres.

Nous reprendrons ici le tableau de Fanny CORIETTE. Et à sa suite nous estimons qu'il est du ressort de « chaque association de voir si tel ou tel bénévolat correspond à tel ou tel temps de la grille ».

	Brut	Chargé (arrondi du brut x 0,40)
Pour une <b>heure de travail non qualifiée</b> (installation, bricolage, ...)	SMIC horaire : 8,44 €	12,00 €
Pour une heure de <b>travail nécessitant une compétence</b> (animation, recherche, comptabilité, secrétariat ...)	2 SMIC horaire : 2 x 8,44 €	24,00 €
Pour une <b>heure de travail "d'expert-e"</b> (animation des réseaux...)	3 SMIC horaire : 3 x 8,44 €	36,00 €

PHASE 3 : LA COMMUNICATION DE LA MESURE DES TEMPS ET DE LA VALORISATION

## COMMUNICATION EN INTERNE

Si les bénévoles ne participent pas au processus de mesure du bénévolat, et que le but de l'outil n'est pas de les informer, une présentation des résultats de la mesure sous forme de temps, à l'Assemblée Générale annuelle suffit largement.

En revanche, si les bénévoles participent au processus de mesure ou sont les cibles de l'information, une présentation plus détaillée, et une sensibilisation aux buts de l'outil sont préférables. La co-construction de l'outil avec les bénévoles qui y participent ainsi que la transparence sur l'outil, seraient évidemment idéales. Il nous semble aussi important d'énoncer ce que l'outil n'est pas, par exemple une forme d'espionnage ou de contrôle des bénévoles.

## COMMUNICATION EXTERNE

Pour renseigner les budgets des demandes de subvention, une méthode de mesure et une valorisation extrêmement succinctes suffisent. Car l'information, quand elle est lue, n'est pas forcément prise en compte, ou alors très à la marge.

Un exposé de l'utilité sociale de l'association, qui inclut l'apport bénévole, nécessite une méthode qui distingue les activités et formes de bénévolat. Il est aussi primordial de mettre en valeur la mesure des temps (quantitative), avec l'exposé littéraire (qualitatif) de l'activité bénévole, et inversement. Car la mesure des temps bénévoles n'a aucun intérêt seule, car on ne peut la comprendre vraiment (c'est ce qui ressort de l'interview d'une dizaine d'institutrices et instructeurs de dossiers de type demande de subvention). L'exposé de la méthode éclaire aussi sur la quantité en heures ou en masse monétaire, ainsi que sur les taux horaires utilisés, pour quel type de bénévolat et quel niveau de compétence.

Le niveau de détail de l'information (qui dépendra de la méthode de mesure des temps) peut également permettre de mettre en avant différentes formes de mixité : femme/homme, jeunes/personnes âgées. Ainsi que la part des bénévoles qui sont aussi bénéficiaires de l'action de l'association, qui par leur engagement dans l'association augmentent leur capacité d'autonomie. Ou encore le lieu de résidence des bénévoles, pour donner une idée de la localisation territoriale de l'action de l'association, et de son impact sur ce territoire.

Une institutrice de dossier de demande de subvention nous a dit qu'elle ne lisait pas les rapports d'activité en entier, mais uniquement les actions sur lesquelles elle a apporté un soutien. Il

peut donc être intéressant de cibler la communication selon les institutions partenaires, en envoyant après la réalisation de l'évènement ou de l'action, une note courte, pointant cet évènement ou cette action, et en présentant les ressources bénévoles mobilisées.

Exemple de présentation de la valorisation du bénévolat en annexe du bilan					
Type d'activité bénévole		Nombre d'heures	Niveau de compétence associé	Taux horaire	Montant valorisé (en €)
Réunions des instances :					
Bureau		26	Niveau 2	SMIC chargé x 2	624
Commission 1		15	Niveau 2	SMIC chargé x 2	360
Commission 2		12	Niveau 3	SMIC chargé x 3	432
	Total				
Accueil téléphonique et physique		54	Niveau 1	SMIC chargé x 1	648
Représentations au sein de	Organisme 1				
	Organisme 2				
	Total				
Rédaction et distribution du journal de l'association	Rédaction				
	Distribution				
	Total				
Mise en place de l'évènement X	Aménagement de la salle				
	Billetterie				
	Service				
	Régie technique				
	Programmation				
	Total				
Total					

## 14 ANNEXE

Exemple 1 de fiche de relevé des temps individuelle :

Associations xxx de Rennes : 99 rue Machin 35000 Rennes  
 Téléphone XX XX XX XX XX – FAX XX XX XX XX XX  
FICHE MENSUELLE DE RENCENSEMENT DES HEURES DE BENEVOLAT  
 Ne pas indiquer les heures consacrées à : Activité A, Activité B, les réunions de type Z  
 Par contre, indiquer : le temps passé à l'activité M, l'activité N,...

**Faire remonter cette fiche en fin de mois au secrétariat**

Nom : \_\_\_\_\_ Prénom : \_\_\_\_\_  
 Quartier : \_\_\_\_\_ Mois : \_\_\_\_\_

Type de réunion ou activité	Date	Durée
.....		
.....		
.....		
.....		
.....		
.....		
.....		

Exemple 2 de fiche de relevé des temps individuelle :

Association yyy

**GESTION DES TEMPS**

Membres bénévoles Association yyy      Année 2007

Personnes concernées :

Mois	Tâches effectuées	Temps consacré
Janvier		
Février		
Mars		
Avril		
Etc.		

## BIBLIOGRAPHIE DES ARTICLES ET RAPPORTS CITES

### Articles

Philippe CALLE, *Les associations, entre intérêt général et utilité sociale*, RECMA n° 283 Février 2002.

Matthieu HÉLY, *De l'intérêt général à l'utilité sociale : transformations de l'État social et genèse du travailleur associatif*, Colloque État et régulation sociale CES-Matisse Paris, 11-13 septembre 2006.

Pascal PERROT, *Définition et mesure de la « valeur ajoutée sociale » dans les associations*, RECMA n°301, juillet 2006.

Lionel PROUTEAU et François-Charles WOLFF, *Le travail bénévole : un essai de quantification et de valorisation*, Économie et Statistique N° 373, 2004  
disponible à l'adresse suivante : [www.insee.fr/fr/ffc/docs\\_ffc/es373b.pdf](http://www.insee.fr/fr/ffc/docs_ffc/es373b.pdf) , vu le 09/07/2007.

Viviane TCHERNONOG et Jean-Pierre VERCAMER, *Enquête sur les facteurs de fragilité*, La revue Associations, mai 2006.

### Rapports de recherche

Jean GADREY, *L'utilité sociale des organisations de l'économie sociale et solidaire. Une mise en perspective sur la base de travaux récents*. Rapport de synthèse pour la DIES et la MIRE. Programme de recherche « L'économie sociale et solidaire en région », février 2004.

Démarche de recherche-action participative réalisée par le Collège Coopératif en Bretagne en partenariat avec la CRES CRVA et avec le concours de la Ville de Rennes, *Recherche-Action sur les Dynamiques Associatives Rennaises*, Rapport Intermédiaire, Janvier 2006.

Fanny CORIETTE, *Expérimentation de comptabilité sociétale : étude menée par le CODESPAR auprès de douze associations de l'Économie Sociale et Solidaire*, disponible sur le site de l'AUDIAR à l'adresse suivante : [www.audiar.org/emploi/doc/comptabilite-societale.pdf](http://www.audiar.org/emploi/doc/comptabilite-societale.pdf), vu le 09/07/2007.



## LISTE DES INTERVIEWS

Personnes interviewées	Associations
Pierre GALLAIS	UDAF 35 Union Départementale des Associations Familiales d'Ille-et-
Thierry MENAGER	MJC Cleunay Antipode
Erwan MOTEL	Secours Populaire Français - Fédération d'Ille-et-Vilaine
Christine PRIMA et Jean-Yves RICHAUDEAU	COORACE Comité et Organisme d'Aide aux Chômeurs par l'Emploi - Bretagne
Thomas LUCIEN	CROS Comité Régional Olympique et Sportif de Bretagne
Célia PENFORNIS	Comptoire du doc
Nicolas FILY	L'Autre Idée
Mohammed JABBAR	UAIR Union des Associations Interculturelles de Rennes
Mme FAVRE	ABHR Association de Bibliothèque dans les hôpitaux de Rennes et sa région
Arnauld De MIOLLIS	AVH Association Valentin Haüy - Comité de Rennes
Marion CHADEBEC	PRES Pays de Rennes Emploi Solidaire
Jacqueline MEUNIER	Association Rennes-Chine
Ivan PENVERN	Canal B
Charlotte GUYON	Fédération Départementale de Randonnée Pédestre
Patrick CHESNOT	Fédération Sportive et Culturelle de France - Bretagne
Catherine LE LANN	Terre des Arts Jardin des sons
Yasmina HELIGON	CLCV Consommation Logement Cadre de Vie
Mme LORON	AFCCC35 Association Française des Centres de Consultation Conjugale - Ille-et-Vilaine
Maire-Françoise GIVORD	Arc-en-ciel
Gilles MARECHAL	FRCIVAM Fédération Régionale des Centres d'Initiatives pour Valoriser l'Agriculture et le Milieu rural de Bretagne
Emmanuelle BERTHINIER	MIR Maison Internationale de Rennes
Christelle GOUPIL	Croix Rouge délégation de Rennes
Nicole LEVELU	Rennes Initiative - Plate-forme d'Initiative Locale
Serge BRUNET	Comité Départemental Olympique et Sportif
Eric TOURNET	ARCS (Association Rennaise des Centres Sociaux)
Monsieur LABBE	ULYSSE 35
Anna SANTACANA	JOC Jeunesses ouvrières chrétiennes
Stéphane DOMINO	Peuples Solidaires
Madame BOITARD	Association Les bouts d'chou
Régine LEPINAY	CIDF Centre d'Information sur les Droits des Femmes
Jean-Louis BROSSAS	Etudes et Chantiers - Bretagne - Pays de la Loire
Madame THOMAS	SADAPH Service d'Aide à Domicile pour l'Autonomie des Personnes Handicapées
Anne-Laure DUVAL	FRAB Fédération Régionale des Agrobiologistes de Bretagne
Blandine JET	Compagnie Légitime Folie

Personnes interviewées

Rozenn ROUGERIE

Madame ROLAND (Subvention du pôle santé)

Madame HERVE (Service PILE)

Thierry ALLAIN

Arnaldo BALTHAZAR

Monsieur SOUCHET

Claudine BOYER

Jean-Philippe CROISSANT

Martine GROHEUX

Organismes et institutions partenaires

Direction de la Vie Associative à la Ville de Rennes

D.D.A.S.S. d'ILLE-ET-VILAINE

D.D.A.S.S. d'ILLE-ET-VILAINE

DRASS de BRETAGNE

CRES-CRVA

OPAR OFFICE DES PERSONNES A LA RETRAITE DE RENNES

ACSE Agence nationale pour la cohésion sociale et l'égalité des chances

ACSE Agence nationale pour la cohésion sociale et l'égalité des chances

Direction départementale de la Jeunesse et des Sports d'Ille et Vilaine

# INDEX

Première partie : l'enquête par courrier.....	5
SYNTHESE DES RESULTATS STATISTIQUES DE L'ENQUETE QUESTIONNAIRE.....	8
1 CARACTERISTIQUES DES ASSOCIATIONS QUESTIONNEES.....	11
1.1 L'échantillon : 170 observations.....	12
1.2 Effectif des adhérent-es : une bonne répartition.....	12
1.3 Associations employeuses : 85% de l'échantillon.....	12
1.4 Documents comptables : plus de 95% des associations les utilisent .....	13
1.5 Expert-es comptables et cabinets : une moitié des associations y ont recours.....	13
1.6 Les procédures budgétaires : signes d'une formalisation poussée.....	13
2 MESURE DU BENEVOLAT : LES PRATIQUES.....	14
2.1 Représentation des ordres de grandeur.....	15
2.2 Pratiques de la mesure des temps bénévoles au sein de l'échantillon total.....	16
2.2.1 Estimation des temps pratiquée par plus de 50% des associations.....	16
2.2.2 Fréquence de l'estimation : un fois par an est la tendance dominante.....	16
2.2.3 Suivi des temps bénévoles pratiquée par un tiers des associations.....	17
2.2.4 Le suivi est plutôt le fait des organes de responsabilité.....	17
2.2.5 Mesure des temps bénévoles : légèrement plus de la moitié de l'échantillon.....	18
2.2.6 Le suivi nécessite une formalisation plus poussée que l'estimation.....	18
2.2.7 Valorisation monétaire des temps bénévoles pratiquées par un tiers de l'échantillon....	19
2.2.8 Utilisation de l'information créée, et lieu d'inscription de cette information.....	19
2.2.8.1 Utilisation de l'information créée, élevée en interne comme en externe .....	19
2.2.8.2 Inscription de l'information créée élevée dans les bilans et les budgets.....	20
2.2.9 Fréquence de la valorisation : une fois par an est la tendance dominante .....	21
2.2.10 Mesure des temps sans valorisation : pratiquée par une association sur quatre.....	21
2.2.11 Il n'y a pas identité entre les associations qui valorisent et celles qui suivent les temps .....	22
2.3 Les comportements en fonction des critères : « expert comptable ou cabinet », « procédures budgétaires », et « nombre d'adhérent-es personnes physiques ».....	23
2.3.1 Assistance par un-e expert-e comptable ou un cabinet .....	23
2.3.1.1 Estimation des temps : cette assistance n'a pas d'influence significative .....	23
2.3.1.2 Suivi des temps : cette assistance n'a pas d'influence significative.....	24
2.3.1.3 Valorisation monétaire des temps : cette assistance n'a pas d'influence significative.....	25
2.3.2 Utilisation de procédures budgétaires.....	26
2.3.2.1 Mesure des temps : l'utilisation de procédures budgétaires n'a pas d'influence significative.....	26
2.3.2.2 Valorisation monétaire des temps : est corrélée avec le degré de formalisation des associations.....	26
2.3.3 La taille des associations : les moins 90 adhérent-es, et les plus de 90 adhérent-es.....	28
2.3.3.1 Les plus grandes associations sont donc légèrement plus formalisées.....	28
2.3.3.2 Mesure des temps : cette pratique est moins développée chez les plus petites associations.....	29
2.3.3.3 Valorisation monétaire des temps : cette pratique est moins développée chez les plus petites associations.....	29
3 INTERETS ET DIFFICULTE : PERCEPTIONS DES ASSOCIATIONS.....	31
3.1 Echantillon global.....	31
3.1.1 La mesure du bénévolat intéresse les associations.....	31
3.1.2 ...mais elles lui trouvent des difficultés et obstacles.....	32

3.1.3 Développer une méthode explicite et volonté de rencontre avec des chercheurs.....	33
3.2 Perceptions des intérêts, et difficultés et obstacles, des strates : « mesure des temps = OUI », et « mesure des temps = non ».....	34
3.2.1 Intérêts : est semblable parmi celles qui mesurent et les autres.....	34
3.2.2 Difficultés et obstacles : la pratique de la mesure réduit leur ressenti.....	34
3.2.3 Développer une méthode explicite et volonté de rencontre avec des chercheurs.....	35
3.3 Perceptions des intérêts, et difficultés et obstacles, des strates : « valorisation = OUI », et « valorisation = non » au sein de la strate « mesure = OUI ».....	35
3.3.1 Intérêts : de petites divergences.....	35
3.3.2 Difficultés et obstacles : la pratique de la valorisation réduit leur ressenti global, les différences dans le détail.....	37
3.3.3 Développer une méthode explicite et volonté de rencontre avec des chercheurs.....	37
3.4 Perceptions en fonction des critères : « expert-e comptable ou cabinet », et « procédures budgétaire ».....	38
3.4.1 Expert-e comptable et cabinet : augmentent le ressenti de difficultés et obstacles.....	38
3.4.2 Procédures budgétaires : la formalisation et l'instrumentation de gestion augmentent le ressenti de difficultés ou obstacles.....	38
4 LES CRITERES NON-DISCRIMINANTS.....	39
4.1 Les réseaux se comportent de façon suffisamment homogène aux associations non-réseaux.....	39
4.1.1 Les réseaux sont plus formalisés.....	39
4.1.2 Les réseaux sont proportionnellement plus nombreux à valoriser le bénévolat.....	39
4.2 Les associations non-employeuses se comportent de façon différente des associations employeuses.....	40
4.2.1 Les associations employeuses sont nettement plus formalisées.....	40
4.2.2 Mesure du bénévolat : des différences de pratique notables.....	40
Deuxième partie : l'enquête par entretiens.....	41
1 LA DÉMARCHE.....	42
1.1 L'échantillon.....	42
1.2 Le guide d'entretien.....	43
1.3 Petite note sur le vocabulaire.....	43
5 PANORAMA DES PRATIQUES ET MOTIVATIONS A LA MESURE ET LA VALORISATION DES TEMPS BENEVOLES.....	45
5.1 PANORAMA DE LA MESURE DES TEMPS.....	45
5.1.1 Tableau de synthèse du panorama de mesure des temps.....	46
5.1.1.1 Tableau de synthèse : les méthodes de mesure.....	46
5.1.1.2 Présentation synthétique des formes de bénévolat mesurées.....	46
5.1.1.3 Tableau détaillé des formes et méthodes de mesure.....	47
5.1.2 Schéma de synthèse de l'estimation des temps.....	48
5.1.3 Estimation des temps par personne et du nombre de personnes.....	49
5.1.4 Relevé du nombre de bénévoles et des temps bénévoles.....	49
5.1.4.1 Fiches individuelles ou regard direct sur les agendas.....	50
5.1.4.2 Le cahier de liaison ou de suivi.....	51
5.1.4.3 Suivi par pilotes.....	51
5.1.4.4 Planification (puis suivi).....	52
5.1.4.5 Emargement et comptes rendus.....	53
5.2 PANORAMA DE LA VALORISATION MONÉTAIRE DES TEMPS BÉNÉVOLES.....	54
5.2.1 Tableau de synthèse du panorama de valorisation monétaire des temps bénévoles.....	54
5.2.2 Le SMIC pour tous les temps.....	55
5.2.3 Un seul taux horaire, mais différent du SMIC.....	56

5.2.4 Plusieurs taux horaires.....	56
5.2.5 Le bénévolat mesuré mais non valorisé.....	57
6 PANORAMA DES MOTIVATIONS A LA PRATIQUE DE MESURE ET DE VALORISATION DU BENEVOLAT.....	58
6.1.1 Démontrer l'utilité sociale.....	58
6.1.2 Montrer le travail fait par les bénévoles.....	59
6.1.3 Démontrer le travail fait par les bénévoles.....	61
6.1.4 Remplir une obligation.....	62
6.1.5 Manager et organiser.....	62
6.1.6 La reconnaissance du bénévolat.....	63
7 ANALYSE DES PRATIQUES ET DES MOTIVATIONS.....	65
7.1 ANALYSE DES METHODES DE MESURE DES TEMPS.....	65
7.1.1 Estimation approximative du temps de bénévolat, et estimation des temps par personne et du nombre de personnes .....	65
7.1.2 Relevé des temps, et relevé du nombre de bénévoles.....	66
7.1.2.1 Fiches individuelles ou regard direct sur les agendas.....	66
7.1.2.2 Le cahier de liaison ou de suivi.....	68
7.1.2.3 Suivi par pilotes.....	69
7.1.2.4 Distinction selon la personne, distinction selon l'activité.....	69
7.2 ANALYSE DE LA VALORISATION MONÉTAIRE DES TEMPS BÉNÉVOLES.....	71
7.2.1 Le SMIC pour tous les temps.....	71
7.2.2 Un seul taux horaire pour tous les temps.....	72
7.2.3 Plusieurs taux horaires.....	73
7.3 ANALYSE DES MOTIVATIONS A LA PRATIQUE DE MESURE ET DE VALORISATION DU BENEVOLAT.....	74
7.3.1 Montrer le bénévolat, reconnaître le bénévolat.....	74
7.3.2 Mesurer et promouvoir l'utilité sociale.....	75
Troisième partie : La mesure et la valorisation du bénévolat permettent-elles de soutenir la démonstration de l'utilité sociale d'une association ?.....	77
Introduction.....	78
8 LA PROBLEMATIQUE DE L'UTILITÉ SOCIALE.....	79
8.1 Introduction.....	79
8.2 Utilité sociale et intérêt général.....	79
8.3 Vers une reconnaissance uniquement fiscale de l'utilité sociale.....	81
8.4 La recherche d'une convention.....	83
8.5 La grille de synthèse de Jean GADREY.....	83
1) L'utilité sociale à forte composante économique (tableau 1).....	84
2) La lutte contre l'exclusion et les inégalités, de la solidarité internationale et du développement durable (tableau 2).....	85
3) Lien social de proximité et démocratie participative (tableau 3).....	85
4) Contributions à l'innovation sociale, économique, institutionnelle (tableau 4).....	86
5) Utilité sociale "interne", mais avec des effets possibles de "contagion" externe en termes de valeurs et de pratiques alternatives.....	86
9 MESURE DES TEMPS BENEVOLES ET UTILITE SOCIALE.....	88
9.1 Mesure des temps bénévoles : qu'elles dimensions de l'utilité sociale cet outil est-il susceptible de mesurer ?.....	88
1) L'utilité sociale à forte composante économique (tableau 1).....	88
2) La lutte contre l'exclusion et les inégalités, de la solidarité internationale et du développement durable (tableau 2).....	90
3) Lien social de proximité et démocratie participative (tableau 3).....	91

4) Contributions à l'innovation sociale, économique, institutionnelle (tableau 4).....	92
5) Utilité sociale "interne", mais avec des effets possibles de "contagion" externe en termes de valeurs et de pratiques alternatives.....	92
CONCLUSION.....	92
9.2 Mesure des temps bénévoles : mesure de la qualité des services et actions, ou mesure de l'utilité sociale ?.....	93
10 MISE EN PERSPECTIVE DES RESULTATS DE NOTRE ENQUETE A L'AIDE D'AUTRES RECHERCHES.....	95
10.1 Les méthodes de valorisation du bénévolat.....	95
10.1.1 Une entrée du monde de la recherche de type macro-comptable.....	95
10.1.2 La valorisation du bénévolat dans la littérature universitaire.....	95
10.1.2.1 La valorisation de l'output ou du service.....	96
10.1.2.2 La valorisation de l'input : la méthode des coûts d'opportunité.....	96
10.1.2.3 La valorisation de l'input : la méthode des coûts de remplacement.....	97
10.1.3 La valorisation du bénévolat chez les associations du Pays de Rennes.....	98
10.1.3.1 Le SMIC pour tous les temps.....	98
10.1.3.2 Plusieurs taux horaires, ou un taux horaire unique différent du SMIC .....	99
10.2 La distinction de l'activité bénévole dans la mesure et la valorisation.....	100
10.2.1 Les formes de bénévolat et la mesure des temps, dans une recherche action menée dans le Pays de Rennes.....	100
10.2.2 Le choix analytique de distinction des formes de bénévolat dans notre étude.....	102
10.3 La mesure du bénévolat chez les associations du Pays de Rennes.....	103
10.3.1 L'enquête par courrier.....	103
10.3.1.1 La pratique de la mesure du bénévolat est assez répandue.....	103
10.3.1.2 L'intérêt de la mesure du bénévolat semble plutôt tourné vers la communication externe, en direction des partenaires.....	104
10.3.2 Un outil de démonstration de la légitimité des associations.....	104
10.3.2.1 Les motivations à la mesure et à la valorisation du bénévolat.....	104
10.3.2.2 Les facteurs de fragilité comme explication de cette motivation.....	106
11 La lecture de la mesure du bénévolat par certains organismes partenaires du secteur associatif .....	107
11.1.1 La lecture de la DDASS (Direction Départementale des Affaires Sanitaires et Sociales).....	107
11.1.2 La lecture de la DRASS (Direction Régionale des Affaires Sanitaires et Sociales) ..	108
11.1.3 La lecture de l'OPAR, (Office des Personnes à la Retraite).....	109
11.1.4 La lecture de l' ACSE (Agence nationale pour la Cohésion Sociale et l'Egalité des chances).....	109
11.1.5 La lecture de la CRES-CRVA (Chambre Régionale de l'Economie Sociale – Centre de Ressources à la Vie Associative).....	110
11.1.5.1 La prise en compte du bénévolat dans les demandes de subventions « fonds globaux ».....	111
11.1.5.2 La prise en compte du bénévolat dans les demandes de subventions « fonds finalisés ».....	112
11.1.6 La lecture de Direction à la Vie Associative de la Ville de Rennes.....	113
11.1.7 Conclusion sur la lecture de la mesure et la valorisation des temps bénévoles par les organismes partenaires.....	115
12 CONCLUSION GENERALE.....	116
13 GUIDE METHODOLOGIQUE.....	118
13.1 La construction du guide.....	118
13.2 Le guide méthodologique.....	119

14 ANNEXE.....	127
BIBLIOGRAPHIE DES ARTICLES ET RAPPORTS CITES.....	128
LISTE DES INTERVIEWS.....	129