

■ Plus d'un Français sur trois sont bénévoles ou mis à disposition gracieusement par une entreprise dans une association.

■ La reconnaissance et la valorisation de ces contributions deviennent donc incontournables.

BÉNÉVOLAT ET MÉCÉNAT DE COMPÉTENCES

UN DON EN TEMPS ET COMPÉTENCES À RECONNAÎTRE ET VALORISER !

Rendre visibles les contributions volontaires en nature que sont le bénévolat et le mécénat de compétences permet la reconnaissance du travail des personnes concernées. Leur valorisation donne une meilleure lecture du modèle économique des associations bénéficiaires.



AUTEUR Bénédicte Halba
TITRE Docteur en économie,
présidente-fondatrice de l'Institut de recherche
et d'information sur le volontariat (IRIV),
membre du comité « Associations » de l'Ordre
des experts-comptables Paris Ile-de-France

AUTEUR Nathalie Elio
TITRE Expert-comptable et commissaire
aux comptes, cabinet Doucet, Beth et associés,
membre du comité « Associations » de l'Ordre
des experts-comptables Paris Ile-de-France



Réaliser un engagement qui a du sens par le partage de temps et de compétences en faveur de missions d'intérêt général est la principale raison donnée par les Français pour devenir bénévoles ou participer au mécénat de compétences¹ organisé par

leur entreprise. Ils considèrent l'engagement associatif comme une des pierres angulaires de la vie citoyenne. Le bénévolat est devenu un véritable phénomène de société. Ainsi, le nombre de bénévoles est passé de 7,9 millions en 2002 à 14 millions en 2010 et à 15 millions en 2019². Et 63 % des Français estiment légitime le mécénat de compétences³. En 2016, 20 % des entreprises mécènes en ont réalisé contre 15 % en 2013, soit 13 % du budget global du mécénat en 2016 contre 4 % en 2013⁴.

Ces modes de participation citoyenne ont fortement évolué ces dernières années avec une meilleure reconnaissance du bénévolat par des formations et des diplômes et une plus grande implication des salariés et des entreprises dans le mécénat, qui, au-delà des dispositifs fiscaux, y trouvent sens pour exprimer leur participation à l'intérêt général tant sociétal qu'environnemental.

La valorisation de ces temps devient indispensable et est quasiment obligatoire à l'aune notamment du nouveau règlement comptable de l'Autorité des normes comptables (ANC) n° 2018-06⁵. Elle contribue à reconnaître le travail réalisé tout en apportant une meilleure information sur le modèle économique des entités bénéficiaires.

Pour ce faire, les structures doivent mettre en place des outils et des procédures pour une prise en compte qualitative et quantitative de ces contributions volontaires en nature et donner ainsi une information fiable aux tiers.

1. Dossier « Mécénat de compétences – Satisfait et remboursé ! », JA 2020, n° 612, p. 17.

2. France Bénévolat, « L'évolution de l'engagement bénévole associatif en France, de 2010 à 2019 », mars 2019.

3. Fondation SNCF, IFOP, « Le baro-

mètre du mécénat de compétences – Quand l'entreprise s'engage avec ses salariés », janv. 2019, JA 2019, n° 593, p. 8, obs. E. Benazeth.

4. Admical, Baromètre « Le mécénat d'entreprise en France », oct. 2018, JA 2018, n° 587, p. 6, obs. E. Benazeth.

5. Régl. ANC n° 2018-06 du 5 déc. 2018, homologué par arr. du 26 déc. 2018, JO du 30, texte n° 51 ; dossier « Réforme comptable – Le compte est bon ! », JA 2019, n° 602, p. 16, spéc. p. 26, étude D. Philippon, A. Walliang.

■ Les évolutions récentes permettent de développer et mieux rendre compte de l'engagement des Français dans des projets d'intérêt général.

DÉFINITIONS ET CADRE JURIDIQUE

Le bénévolat est une activité que les personnes choisissent de faire librement, de plein gré, sans rémunération – c'est un acte gratuit sans compensation financière ou matérielle – et de façon altruiste – il s'adresse aux autres, en dehors du cercle familial ou amical. Au service de l'intérêt général, indépendamment de l'âge, du sexe, de l'origine, de l'éducation ou du statut socio-économique, il se déroule principalement dans un cadre organisé tel qu'une organisation à but non lucratif⁶ (association, fondation, etc.). Il est régi par la loi du 1^{er} juillet 1901 relative au contrat d'association et par des dispositions juridiques spécifiques telles que :

■ la possibilité d'obtenir le remboursement des frais engagés s'ils correspondent à des dépenses réelles et justifiées de la mission bénévole⁷ ;

■ le congé d'engagement associatif dénommé « congé de formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse, des responsables associatifs bénévoles, des titulaires de mandats mutualistes autres qu'administrateurs et des membres des conseils citoyens »⁸ ;

■ le « congé de représentation » mis en place pour les représentants bénévoles d'une association participant aux réunions d'une commission placée auprès d'une autorité d'État ou d'une collectivité territoriale – neuf jours maximum par an. Par ailleurs, pendant son absence, « le salarié continue de recevoir tout ou partie de sa rémunération de la part de son employeur qui peut assimiler la somme versée à un don éligible à une réduction d'impôt dans les conditions fixées par l'article 238 bis du code général des impôts »⁹, ou une indemnité compensatrice équivalente à celle versée aux conseillers de prud'hommes¹⁰.

Le mécénat de compétences, lui, se définit comme la mise à disposition par une entreprise, à titre gracieux, d'un salarié sur son temps de travail, sur la base du volontariat, afin de réaliser des projets d'intérêt général mobilisant des compétences qui peuvent parfois être différentes de son emploi. Il s'agit d'un don de l'entité qui peut concerner des domaines très variés (social, culture, santé, sport, environnement, etc.). En contrepartie, la firme mécène peut bénéficier d'une réduction fiscale égale à 60 % des coûts salariaux dans la limite de 5 % du chiffre d'affaires total hors taxes. Ce type de mécénat est plus utilisé par les grandes entités ou de taille intermédiaire, car il reste un dispositif qui nécessite un accompagnement interne spéci-

fique pour identifier les besoins, sélectionner les compétences et organiser la mise à disposition.

Encadré par la loi Aillagon¹¹ et les articles 200 et 238 bis du code général des impôts (CGI), le dispositif du mécénat prévoit que les bénéficiaires doivent répondre à des critères tels que la reconnaissance d'utilité publique, l'intérêt général ou la gestion désintéressée. En outre, les œuvres ou organismes doivent avoir un des caractères prévus par la loi : philanthropique, éducatif, scientifique, social, humanitaire, sportif, familial, culturel ou concourant à la mise en valeur du patrimoine artistique, à la défense de l'environnement naturel ou à la diffusion de la culture, de la langue et des connaissances scientifiques françaises.

De nouvelles dispositions fiscales favorisent le mécénat des petites entreprises. La franchise fiscale alternative créée en 2019 de 10 000 euros de dons versés¹² est portée à 20 000 euros à compter du 1^{er} janvier 2020¹³. En outre, une déclaration obligatoire à l'administration fiscale est désormais demandée si les dons excèdent 10 000 euros¹⁴.

POURQUOI VALORISER ?

Du point de vue de l'association, les principaux motifs invoqués pour valoriser les contributions volontaires en nature sont les suivants :

■ rendre compte de l'intégralité de ses ressources « propres » afin d'afficher la complétude des financements reçus, y compris ceux en nature ;

■ créer un « effet de levier » en rassurant les financeurs sur la diversité des ressources et les « cofinancements » possibles ;

■ relativiser les frais administratifs et de collecte de fonds ;

■ disposer d'une approche économique plus réaliste des activités en évaluant les « coûts réels » de réalisation d'un projet associatif ;

■ permettre une meilleure transparence financière de l'entité ;

■ constituer un outil de contrôle interne des ressources humaines et financières de l'association ;

■ tenir compte des compétences professionnelles ou des prestations de services que l'association n'aurait pas pu s'offrir ;

■ apporter une expertise et insuffler un esprit entrepreneurial qui renforce les compétences des salariés ; ●●●

6. B. Halba, *Gestion du bénévolat et du volontariat*, De Boeck, Bruxelles, 2006.
7. CGI, art. 200 ; BOFiP-*Impôts*, BOI-IR-RICI-250-20 du 12 sept. 2012.
8. L. n° 2017-86 du 27 janv. 2017, JO du 28, art. 10, JA 2017, n° 556, p. 37, étude X. Delpech.

9. Ministère de l'Éducation nationale, « Le guide du bénévolat 2018-2019 », 2018.
10. C. trav., art. L. 3142-60 et s.
11. L. n° 2003-709 du 1^{er} août 2003, JO du 2.
12. L. n° 2018-1317 du 28 déc. 2018,

JO du 30, art. 148, JA 2019, n° 591, p. 37, étude R. Fievet.
13. L. n° 2019-1479 du 28 déc. 2019, JO du 29, art. 134, JA 2020, n° 611, p. 36, étude R. Fievet.
14. L. n° 2018-1317, préc., art. 149, réd. CGI, art. 238 bis, 6.

ARTICLE

VIE ASSOCIATIVE

●●● ■ permettre à l'association bénéficiaire de travailler avec les acteurs économiques de proximité et créer des partenariats lors de mécénats de compétences ;

■ démontrer le caractère désintéressé de la gestion de l'organisme sans but lucratif lui permettant de bénéficier de la franchise d'impôts commerciaux – à savoir, 72 000 euros pour 2020¹⁵.

Du point de vue de l'entreprise, pas toujours considéré comme une aubaine fiscale – 51 % ne sollicitant pas la réduction d'impôt¹⁶ –, le mécénat est avant tout un acte de générosité, une participation sociale et solidaire, qui peut aussi devenir un véritable outil stratégique en optimisant son impact sur la cause soutenue et en créant de la valeur immatérielle. Par la mise à disposition de salariés dans les associations locales, l'entreprise contribue à des projets d'intérêt général, exprime ses valeurs et développe sa connaissance du territoire, de ses acteurs et de ses problématiques tout en améliorant son image et sa réputation. Il permet aussi de sensibiliser et impliquer ses salariés autour de causes qu'elle soutient. Ces derniers peuvent donc être associés au choix des projets soutenus et apporter volontairement leurs compétences aux actions sélectionnées et vivre ainsi de nouvelles expériences en découvrant d'autres organisations dans des environnements différents.

SUIVI DES PERSONNES BÉNÉVOLES ET MISES À DISPOSITION

Le règlement ANC n° 2018-06 prévoit, depuis le 1^{er} janvier 2020, l'obligation de comptabiliser les contributions volontaires en nature, dans des comptes spécifiques en classe 8, dès lors qu'elles sont significatives et que l'entité peut les dénombrer et les valoriser. Elles apparaissent alors en bas du compte de résultat, avec des précisions en annexe sur leur évaluation et calcul, et viennent ainsi compléter l'information fournie aux tiers.

Par ailleurs, depuis la création du Conseil national de la vie associative (CNVA), aujourd'hui devenu Haut-Conseil à la vie associative (HCVA), de nombreux rapports publics ont permis de mieux encadrer les activités des bénévoles et des personnes mises à disposition par les entreprises dans le cadre du mécénat de compétences ou par des établissements publics, collectivités locales et ministères. Ainsi, la formation a permis une professionnalisation des activités associa-

tives. Un fonds spécial¹⁷, dédié à cet effet, finance les formations des associations qui ont des effectifs bénévoles importants. Elles sont de deux types : transversales, pour toutes les associations, sur des missions dites « universelles » (communication, comptabilité, recrutement de bénévoles, etc.), ou spécifiques, selon l'objet associatif (par exemple, le secourisme pour la Croix-Rouge française). Elles permettent d'acquérir, de valoriser ou de valider par un diplôme une expérience associative et peuvent parfois déboucher sur des embauches et créations de postes. Pour les bénévoles comme pour les personnes mises à disposition, les formations sont aussi l'occasion de mettre en valeur de nouvelles compétences pour enrichir leur parcours professionnel et envisager, le cas échéant, une nouvelle carrière, parfois dans le cadre d'une validation des acquis de l'expérience (VAE).

Les associations disposent d'outils opérationnels de suivi de leurs activités qui informent sur le type d'actions réalisées (contenu), les publics ciblés et les résultats obtenus comme sur les difficultés rencontrées. Ils servent à justifier les financements reçus, mais aussi à pérenniser les actions réalisées et permettre à d'autres associations de s'en inspirer pour, le cas échéant, mutualiser leurs pratiques. Ces outils vont aussi garantir les données élémentaires qui servent de base au calcul de la valorisation.

Le suivi quantitatif et qualitatif des personnes bénévoles ou mises à disposition se réalise avec des outils comme des fiches de temps ou des plannings – ou diagramme de Gantt. Les associations pionnières en la matière sont celles qui ont bénéficié de fonds européens, lesquels ont toujours été très exigeants sur le suivi et la justification des fonds reçus. Les appels à projets français se sont souvent inspirés des appels à projets européens et, très naturellement, les outils utilisés au niveau européen ont aussi été transposés à un niveau national. En ce sens, l'Europe a eu un impact décisif sur la gestion administrative et financière des financements en France.

Lors de la mise en place du mécénat de compétences, la signature d'une convention entre l'entreprise et l'association est fortement recommandée. Elle permet de fixer le cadre et les modalités de la mise à disposition des personnes (horaires, travail confié, responsabilité, action soutenue, etc.). Un cahier des charges peut même être réalisé si les tâches demandées sont complexes ou très techniques. L'entreprise doit adresser un état de valorisation des personnes mises

15. L. n° 2019-1479, préc., art. 51, réd. CGI, art. 206, 1^{er} bis et 261, 7, 1^{er} b).

16. Admical, Pro Bono Lab, « Mécénat de compétences : comment engager les actifs ? 1^{re} enquête nationale », sept. 2014.

17. Fonds pour le développement de la vie associative (FDVA).



© May, Chamkrn



© LICHTFIELD STUDIOS

à disposition sur la base des temps passés justifiés et validés par l'association. Un rescrit fiscal est possible lorsque les services ou biens livrés lors du mécénat de compétences sont difficiles à valoriser.

DÉMARCHE ET MÉCANISME DE LA VALORISATION

La valorisation financière des contributions en travail, sans contrepartie, est importante pour les associations. N'étant pas un apport financier, elle n'était auparavant pas obligatoirement comptabilisée dans les comptes et n'apparaissait qu'occasionnellement dans les rapports d'activité pour les structures qui voulaient rendre visible cet apport humain indispensable. Cela a changé depuis le 1^{er} janvier 2020 avec le règlement ANC n° 2018-06.

La valorisation du mécénat de compétences est définie dans la *BOFIP-Impôts*¹⁸ et par l'article 134 de la loi de finances pour 2020. En effet, « lorsque le don en nature prend la forme d'une mise à disposition gratuite de salariés de l'entreprise, le coût de revient à retenir [pour la valorisation et] dans la base de calcul de la réduction d'impôt correspond, pour chaque salarié mis à disposition, à la somme de sa rémunération et des charges sociales y afférentes dans la limite de trois fois le montant du plafond mentionné à l'article L. 241-3 du code de la Sécurité sociale », soit 10 284 euros mensuels pour 2020¹⁹.

Pour valoriser le bénévolat, deux niveaux existent : l'un microéconomique – celui de l'entité bénéficiaire – et, l'autre macroéconomique – celui de la société tout entière. Dans le premier, plusieurs méthodes ont été proposées pour évaluer le coût d'une heure de bénévolat. La « vision universaliste » ou « égalitaire », selon laquelle toute heure bénévole – quelle que soit l'expertise apportée – est valo-

risée au coût horaire d'un ou deux Smic, par exemple. La « vision plus personnalisée », plus proche du coût réel, selon laquelle l'heure bénévole vaut l'équivalent du coût de l'activité sur le marché – par exemple, une heure de trésorier au coût d'un comptable ou d'un expert-comptable en fonction du travail accompli. Une troisième option combine les deux approches en considérant trois types d'activité : basique (un Smic), standard (deux Smic), experte (trois Smic). C'est la solution la plus juste et la plus simple pour les associations. Au niveau macroéconomique, des études nationales²⁰ ou internationales²¹ ont suggéré de tenir compte de la valeur du travail bénévole dans le produit intérieur brut (PIB). Elles chiffrent la population bénévole totale, le nombre d'heures bénévoles réalisées, pour le traduire en emplois équivalent temps plein (ETP). Ce calcul nécessite aussi d'être suffisamment précis pour apprécier les types d'emplois auxquels correspondent les missions remplies par les bénévoles.

CONCLUSION

Depuis le début des années 2000, le monde associatif a dû se normaliser et se professionnaliser, en particulier s'il souhaitait bénéficier de la manne publique, nationale ou européenne. Les exigences administratives et financières se sont complexifiées sous la pression des financeurs et de la réglementation. Les associations ont donc dû faire appel à des bénévoles ou des personnels mis à disposition de plus en plus experts pour pouvoir faire face à un tel environnement. Mais il ne suffit plus d'être engagé et motivé ; il faut aussi pouvoir justifier de compétences. Et celles acquises grâce à l'expérience associative sont de plus en plus reconnues à l'extérieur de l'association, sur le marché du travail et dans les entreprises. ■

18. *BOFIP-Impôts*, BOI-BIC-RICI-20-30-10-20 du 7 août 2019, § 70.

19. L. n° 2019-1479, préc., art. 134, réd. CGI, art. 238 bis.

20. Études du Laboratoire d'économie sociale de l'université de Paris 1 Sorbonne de 1991 à 2001 dans le cadre de

l'enquête internationale coordonnée par l'université Johns Hopkins de Baltimore.

21. Étude lancée et coordonnée par l'université Johns Hopkins de Baltimore, États-Unis, dans le cadre du *Comparative Nonprofit Sector Project* (CNP) depuis 1991.