QUELLE POLITIQUE POUR SES BENEVOLES ?

Le sujet est l'occasion de rappeler la place fondamentale du bénévolat dans la réalisation du projet associatif et plus généralement, dans l'organisation sociale et économique. A tel point que la Commission européenne vient d'engager le chantier pour faire de 2011, l'ANNEE EUROPENNE DU BENEVOLAT ET DU VOLONTARIAT et rendre ainsi hommage aux quelques 100 millions de bénévoles en Europe. Créateur de richesse et vecteur de Citoyenneté, le bénévolat méritait ce petit mémo des dispositifs permettant une reconnaissance des personnes qui investissent, temps, compétences et énergie.

La définition convenue du bénévolat repose sur deux éléments : **la liberté et l'absence de rémunération**. Cela permet de le distinguer du salariat fondé sur le lien de subordination et la rémunération mais également du volontariat dont les régimes (car il en existe plusieurs) sont strictement encadrés par la loi. La gratuité de la collaboration ne signifie pas que l'association « *ne doit rien* » à ses bénévoles. Les multiples enquêtes réalisées sur ce sujet tendent à montrer une évolution du profil du bénévole : pour paraphraser, il y aurait un **« *passage d'une logique de militance à une logique plus contractuelle* » et « *d'une logique de pouvoirs à une logique d'utilité* »** (source : Enquête sur la gestion des ressources humaines bénévoles – France Bénévolat – Février 2005). Les problématiques dégagées semblent également partagées, notamment, le paradoxe entre nombre de bénévoles en France et tensions internes ou encore difficultés à renouveler les dirigeants.

Cette note n'a l'ambition, ni de présenter l'ensemble des études déjà réalisées – et auxquelles nous renvoyons – ni d'être exhaustif sur les mesures et outils à mettre en œuvre au sein de l'association. Chaque structure mènera une réflexion en fonction de son importance, ses activités. Les développements qui suivent invitent à entamer - ou poursuivre - cette réflexion et présentent les pistes de travail pour construire sa propre politique. Protéger, Informer, Valoriser, tels pourraient être les trois piliers.

PROTEGER

Avant toute autre considération, il faut évidemment s'assurer que les bénévoles soient protégés lorsqu'ils interviennent pour l'association, contre les risques matériels, juridiques et financiers.

Autrement dit il faut accorder la plus grande attention aux assurances contractées pour couvrir les évènements préjudiciables susceptibles d'affecter les bénévoles ainsi qu'au système de prise en charge des frais engagés par ces derniers.

S'agissant de l'assurance, on distinguera la couverture de la **responsabilité civile** des bénévoles pour les dommages qu'ils pourraient causer (risques juridiques) de celle des **accidents qu'ils pourraient subir** dans le cadre des activités associatives (risques

matériels). Le plus souvent la première est couverte mais pas la seconde, pour laquelle il convient de souscrire une garantie particulière intitulée communément « dommage/accident corporel ».
Il est également possible de souscrire une **assurance volontaire « accident de travail et maladie professionnelle » auprès de la sécurité sociale** – L'article L 743-2 du code de sécurité sociale dispose :

« La faculté de souscrire une assurance couvrant les risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles de leurs bénévoles est accordée aux oeuvres et organismes d'intérêt général entrant dans le champ d'application de l'article 200 du code général des impôts »

La lettre circulaire en date du 5 février 2009, publiée sur le site de l'URSSAF (http://www.urssaf.fr/images/ref_lc2009-015.pdf), donne la valeur des cotisations trimestrielles selon le risque assuré (entre 4 et 30 euros).

Dans les deux cas, il convient de se montrer précis dans la description des activités auprès de la compagnie d'assurance, attentif lors de la lecture du contrat d'assurance notamment des conditions particulières.

Concernant ce que l'on appelé par commodité, le risque financier, il s'agit de se montrer rigoureux dans la gestion des frais pesant sur les bénévoles. Si le temps bénévole est un don, il n'en va pas de même des frais occasionnés pour la réalisation de l'objet social. Déplacements, hébergements, achats divers pour le compte de l'association, ces dépenses incombent normalement à cette dernière. Voilà le principe. Principe qui trouve à s'appliquer de 3 façons :

- Prise en charge directe de ces frais : ce qui suppose de pouvoir anticiper. C'est évidemment la solution la plus simple et la plus confortable pour le bénévole. Par exemple, il est possible de distribuer des **tickets-repas bénévole,** dans les conditions fixées par la loi du 23 mai 2006 et le décret 2006-1206 du 29 septembre 2006 (ex : http://www.ticketrestaurant.fr/cnce/accueil/index.asp)

- Remboursement des frais avancés : il s'agit des **frais réels**, tout système de remboursement forfaitaire étant suspect voir assimilé à des rémunérations indirectes (qui pourra entraîner la requalification du bénévolat en salariat) sauf dans le cas des barèmes forfaitaires fiscaux ou sociaux (ex : barème kilométrique –voir liens ci-dessous), et **justifiés** (factures, reçus) – Parmi les outils à mettre en place, un modèle **de note de frais** permettant d'enregistrer les demandes et de les comptabiliser

- Délivrance d'un **reçu fiscal** pour abandon de créance : lorsque le bénévole renonce à demander le remboursement des frais engagés, cet abandon est assimilé à un don ce qui permet de bénéficier du régime fiscal applicable aux dons. Sous réserve que l'association entre dans le champ de l'article 200 du code général des impôts (c'est-à-dire notamment les « *œuvres ou organismes d'intérêt général ayant un caractère philanthropique, éducatif, scientifique, social, humanitaire, sportif, familial, culturel, …* ») elle peut délivrer un reçu fiscal qui permettra au bénévole d'en justifier auprès de l'administration fiscale.

INFORMER

Pour permettre au bénévole de vivre au mieux son activité, une bonne information est nécessaire. Elle porte sur les aspects suivants :

- l'association : l'accueil du bénévole est une étape importante. Il ne s'agit pas seulement du 1er RV mais de toute la phase d'intégration au sein d'une équipe et au service d'un projet. Historique, fonctionnement, statuts, activités, membres, etc… la présentation de la personne juridique qu'est une association permet autant de marquer le ralliement à une aventure collective que d'éviter malentendu et déception. Les outils sont divers : simple présentation orale, période d'essai, procédure d'intégration, plaquette de présentation, etc…

- les missions : si la liberté est la règle il n'en reste pas mois que l'association a des attentes précises. Pour assurer la satisfaction mutuelle des parties, autant être clair dès le départ sur les missions que peut et veut assurer le bénévole. Soit l'activité permet (ou même exige) souplesse et adaptation rapide, soit au contraire, elle commande une répartition stricte des rôles et une articulation bien huilée. Règles de compétences, pouvoirs et procédures doivent être portées à la connaissance des bénévoles, si elles existent. Ceci pour éviter les impairs ou encore donner la mesure de la tâche accomplie et du travail d'équipe. Parmi les outils à imaginer : charte du bénévole, convention, acte de délégation, entretiens individuels ou collectifs réguliers, etc…

- le statut de bénévole : être bénévole confère un certain nombre d'avantages notamment sur le plan fiscal. Il s'agit par exemple de la **réduction d'impôt** pour les cotisations, dons ou frais non remboursés équivalents (voir ci-dessus). Il existe également en droit du travail des dispositifs destinés aux bénévoles tel que le **congé de représentation** (article L 3142-51 et suivants du Code du travail) ou le **congé cadre jeunesse** pour les personnes de moins de 25 ans (article L3142-43 du code du travail) – Un petit guide emprunté ou élaboré pour l'occasion peut constituer un outil intéressant à mettre à disposition. Pourra également y figurer les dispositifs de formation que nous avons choisi de classer parmi les mesures de valorisation du bénévolat.

VALORISER

L'activité bénévole appartient à la sphère personnelle pourtant de nombreuses passerelles ont été mises en place pour permettre la valorisation de ces expériences dans d'autres domaines. Le vecteur est **la formation**.

Ainsi, l''association peut assurer ou proposer à ses bénévoles des formations. Elle peut se faire soit via des parrainages par des anciens de nouvelles recrues soit par des programmes internes d'apprentissage soit encore par le recours à des formateurs extérieurs. Dans tous les cas elles visent l'acquisition de compétences nouvelles. Ces formations peuvent être subventionnées par le Conseil du développement de la vie associative (la procédure a été déconcentrée – le dossier pour PACA doit être déposé au plus tard le 15 mai 2009 – voir auprès de la DDJS)

Parmi ces formations, citons le tout nouveau **certificat de formation à la gestion associative** instauré par décret du 1er octobre 2008 et dont l'objectif *« consiste à faire acquérir à des bénévoles, âgés de seize ans minimum, membres d'une association, des connaissances nécessaires pour leur permettre l'exercice de responsabilités dans la gestion administrative, financière et humaine d'une association. »* - Cette formation doit être assurée par des organismes reconnue par le Préfet de Région.

Il est également possible de valoriser l'expérience sur le plan scolaire et professionnel. Ainsi certaines activités bénévoles peuvent servir à valider des unités d'enseignement dans le cadre de diplôme universitaire. Surtout l'expérience bénévole est prise en compte pour **la validation des acquis de l'expérience** (V.A.E) :

« *Ce dispositif permet l'obtention de tout ou partie d'une certification (diplôme, titre à finalité professionnelle ou certificat de qualification professionnelle) sur la base d'une expérience professionnelle salariée, non salariée (commerçant, collaborateur de commerçant, profession libérale, agriculteur ou artisan…) et/ou bénévole (syndicale, associative) et/ou volontaire. Cette expérience, en lien avec la certification visée, est validée par un jury. Les certifications, enregistrées au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP), sont accessibles par la VAE. »*

Ce dispositif est ouvert à *« toute personne, quels que soient son âge, sa nationalité, son statut et son niveau de formation, ayant au moins* ***trois ans d'expérience*** *salariée, non salariée ou bénévole. »*

De manière plus informelle, l'activité bénévole peut être mise en avant sur les CV notamment pour les jeunes diplômés en quête de premières expériences. Des études montrent le rôle positif joué par le bénévolat pour les demandeurs d'emploi qui maintient ainsi compétences, contacts et confiance en soi.

Afin de pouvoir en justifier, un **passeport bénévole** a été conçu à l'initiative de France Bénévolat. Il permet de réunir et présenter l'ensemble des expériences, missions et compétences acquises d'un bénévole. Il est certifié par l'association.

Ces trois objectifs pourront constituer les piliers pour construire une **politique de gestion des ressources humaines bénévoles**. Il ne s'agit évidemment pas d'alourdir inutilement la vie associative. De « professionnaliser » là où le militantisme et les bonnes volontés ont fait leurs preuves. En revanche, parce le bénévolat est au centre de l'action associative, il ne faut pas négliger les modes de gratification. Chaque association est invitée à « paramétrer » sa politique en fonction de ses problématiques.

Liens

« *La gestion des Ressources Humaines Bénévoles, Une responsabilité essentielle des associations* »
Travaux de la "Commission Inter Associative"de France Bénévolat

http://www.francebenevolat.org/uploads/media/documents/synthese_CIA_internet.pdf

Enquête sur la gestion des ressources humaines bénévoles Ses enjeux, ses bonnes pratiques
Sous la direction de Dominique THIERRY,
Vice-Président de France Bénévolat

http://www.francebenevolat.org/uploads/documents/GRH.pdf

Engager le citoyen dans la vie associative
Institut Montaigne – Rapport novembre 2008

http://www.institutmontaigne.org/medias/documents/rapport_generosite_bd.pdf

Le guide pratique du bénévole 2009
Ministère de la santé, de la jeunesse, des sports et de la vie associative

http://www.jeunesse-vie-associative.gouv.fr/IMG/pdf/GuideBenevole_2009.pdf

Barème kilométrique 2009 :

http://www11.bercy.gouv.fr/boi/boi2009/5fppub/cadre5fp.htm

Réduction d'impôt au titre des dons – Barème kilométrique différent
http://loireatlantique.franceolympique.com/loireatlantique/fichiers/File/baremes_kilometriques.pdf

Certificat de formation à la gestion associative
http://www.associations.gouv.fr/article.php3?id_article=772

Validation des acquis de l'expérience
http://www.vae.gouv.fr/

Passeport bénévole
http://www.passeport-benevole.org/