

GUIDE PRATIQUE DU MÉCÉNAT DE COMPÉTENCES

Pour les entreprises



pro bono lab

Qui sommés-nous

Chez Pro Bono Lab nous avons une conviction forte : nous savons tous faire quelque chose, et nous pouvons mettre gratuitement ce savoir et ces connaissances à disposition des associations qui en ont besoin et qui œuvrent pour un futur souhaitable. En pro bono.

Notre rêve ? Démocratiser le partage de compétences et faire de ce levier d'engagement un des plus accessibles qui soit. Pour que toutes les compétences de notre société soient mobilisées et fédérées afin de répondre aux grands enjeux sociaux et environnementaux.

Pourquoi s'intéresser au mécénat de compétences ?

Le mécénat de compétences est un formidable levier d'engagement qui apporte aux associations et aux structures d'intérêt général une ressource précieuse et nécessaire.

Les associations font actuellement face à une recomposition de ressources bénévoles, avec le repli continu des 65 ans et plus et l'engagement croissant des moins de 35 ans. La dernière enquête Recherches & Solidarités (2023), alerte toutefois sur l'état de la « colonne vertébrale » des associations, avec une proportion de bénévoles agissant chaque semaine qui ne retrouve pas son niveau d'avant Covid. Dans ce contexte de transformation du bénévolat, les associations doivent s'adapter pour répondre à de nouvelles envies et proposer d'autres modalités d'engagement.

Si de nouvelles exigences d'engagement apparaissent, il y a une chose qui ne change pas c'est que le manque de temps reste un des principaux freins à la réalisation de missions volontaires (Recherches & Solidarité 2022).

De plus, la crise sanitaire ayant entraîné des mutations importantes dans le monde du travail, les envies d'agir et la quête de sens se développent chez les actifs.

S'engager sur son temps de travail fait donc particulièrement sens : en plus de procurer un sentiment d'utilité que les entreprises souhaitent offrir à leurs salarié.es, il pourrait permettre de lever un des principaux freins à l'engagement des volontaires : le temps.

Pourquoi ce guide ?


En 2022 et en 2023, Pro Bono Lab a collaboré à la réalisation d'une étude menée par Kimso pour l'Alliance du Mécénat de Compétences ; d'une recherche action menée par l'INJEP et d'une étude sur l'engagement sociétal en France avec le collectif des acteurs de l'engagement. Ces recherches portent sur les effets du mécénat de compétences sur les associations. A travers ce guide pratique, nous souhaitons poursuivre plusieurs objectifs :

- **Exploiter les résultats** de ces études et **les porter à la connaissance** du plus grand nombre.
- **Faciliter l'appropriation et la mise en place du mécénat de compétences.**
- **Partager un langage commun** entre associations et entreprises.
- **Favoriser un mécénat de compétences** qui puisse avoir de l'impact pour l'ensemble des parties prenantes.



**Le mécénat
de compétences
c'est pour qui ?
Par où commencer ?
Comment le mettre
en place ?**

Notre guide pratique a vocation à répondre à ces questions et à donner des clés pour engager des actions bénéfiques tant pour les entreprises que pour les associations. Ces fiches ont pour point de départ des constats issus de nos apprentissages du terrain ou d'études sur lesquelles nous collaborons. Elles croisent le point de vue associatif et celui des entreprises afin de favoriser une interconnaissance et une compréhension mutuelle des enjeux entre ces deux parties prenantes.

 *Précaution : Ce guide a vocation à dresser quelques grandes recommandations et n'engage aucunement la responsabilité de Pro Bono Lab. Il a pour unique objectif de faciliter la mise en place du dispositif de mécénat de compétences. Cependant nous ne sommes pas juristes et les bonnes pratiques que nous partageons n'ont pas de valeur juridique. Pour toutes informations précises et relatives notamment à des questions juridiques et fiscales, Pro Bono Lab vous invite à vous faire accompagner ou à demander l'avis d'un expert juriste.*



Sommaire

Définitions P.5

Le mécénat de compétences en bref P.8

FICHE 1

**Le mécénat de compétences,
est-ce que je peux y avoir recours ?** P.10

FICHE 2

**Comment le mettre en place :
Le juridique et fiscal, ce qu'il faut avoir
en tête, et les bonnes pratiques** P.13

FICHE 3

Définir sa stratégie d'engagement P.17

FICHE 4

Quel format choisir ? P.21

FICHE 5

**Faire appel à un intermédiaire :
pourquoi ? comment ?** P.24

FICHE 6

Trouver des associations partenaires P.29

FICHE 7

Les ingrédients d'une relation de confiance P.31

FICHE 8

Synthèses des bonnes et mauvaises pratiques P.33

Définitions

Quelle est la différence entre mécénat de compétences, pro bono ou encore bénévolat de compétences ? Qu'est-ce qui se cache derrière ces termes ?

Que l'on parle de mécénat de compétences, de pro bono ou encore de bénévolat de compétences, il s'agit bien de **l'engagement volontaire** de personnes qui mettent **gratuitement** leurs compétences au service d'associations, de projets ou d'actions qui contribuent à l'intérêt général.

On vous propose de décrypter chacun des termes pour bien comprendre la pratique du mécénat de compétences.

I. Compétence

La compétence est une notion relativement large qu'il n'est pas évident de définir. Ainsi, pour ce guide, nous avons pris le parti de vous donner deux définitions : celle proposée par l'Institut National de la Jeunesse et de l'Éducation Populaire (INJEP)¹ la plus complète ; et celle que nous avons l'habitude d'utiliser chez Pro bono Lab.

PROPOSITION DE DÉFINITION DE L'INJEP

Nous vous proposons de consulter la définition complète de l'INJEP via la source suivante :

[https://injep.fr/publication/experiences-de-mecenas-de-competences-en-association-une-forme-particuliere-dengagement/ p.41](https://injep.fr/publication/experiences-de-mecenas-de-competences-en-association-une-forme-particuliere-dengagement/)

PROPOSITION DE DÉFINITION DE PRO BONO LAB



Les compétences professionnelles désignent la capacité d'un individu à mobiliser un ensemble de connaissances, savoir-faire et savoir-être dans les situations qu'il rencontre dans sa profession et qui se manifeste par la capacité à l'expliquer ou à la transmettre explicitement.



Les compétences techniques font référence aux compétences et connaissances spécifiques requises pour la réalisation de certaines tâches et acquises par un individu durant son parcours.



Les soft skills ou compétences relationnelles désignent un ensemble de savoir-être et d'aptitudes qui caractérisent la manière dont un individu interagit avec les autres dans un contexte donné pour lui permettre de produire une action déterminée : empathie, communication, créativité, coopération ou esprit critique notamment.

II. Le mécénat de compétences

Le mécénat de compétences est défini comme la mise à disposition par une entreprise d'un ou plusieurs salariés sur leur temps de travail au profit d'une organisation d'intérêt général. Ces salariés travaillent pour la structure pendant une durée déterminée mais restent payés par leur entreprise.

À RETENIR

Le mécénat de compétences se fait sur le temps de travail et peut mobiliser des compétences professionnelles ou non.

POINT DE VIGILANCE



Le mécénat de compétences pouvant ouvrir droit à des réductions d'impôts, il peut uniquement être dispensé à des structures d'intérêt général².

III. Bénévolat de compétences

Le bénévolat de compétences est un engagement libre sur la base du transfert de compétences personnelles ou professionnelles sans encadrement juridique, et réalisé sur le temps personnel.

À RETENIR

Le bénévolat de compétences mobilise l'individu sur son temps personnel.

IV. Bénévolat

Le bénévolat est un engagement libre et personnel non rémunéré.

À RETENIR

Tout comme le bénévolat de compétences, le bénévolat se fait également sur son temps personnel. L'idée de la mobilisation des compétences n'intervient pas : des compétences spécifiques peuvent être mobilisées (alors on pourra parler de bénévolat de compétences), ou ne pas être mobilisées. Beaucoup de bénévoles font du bénévolat de compétences sans le savoir.

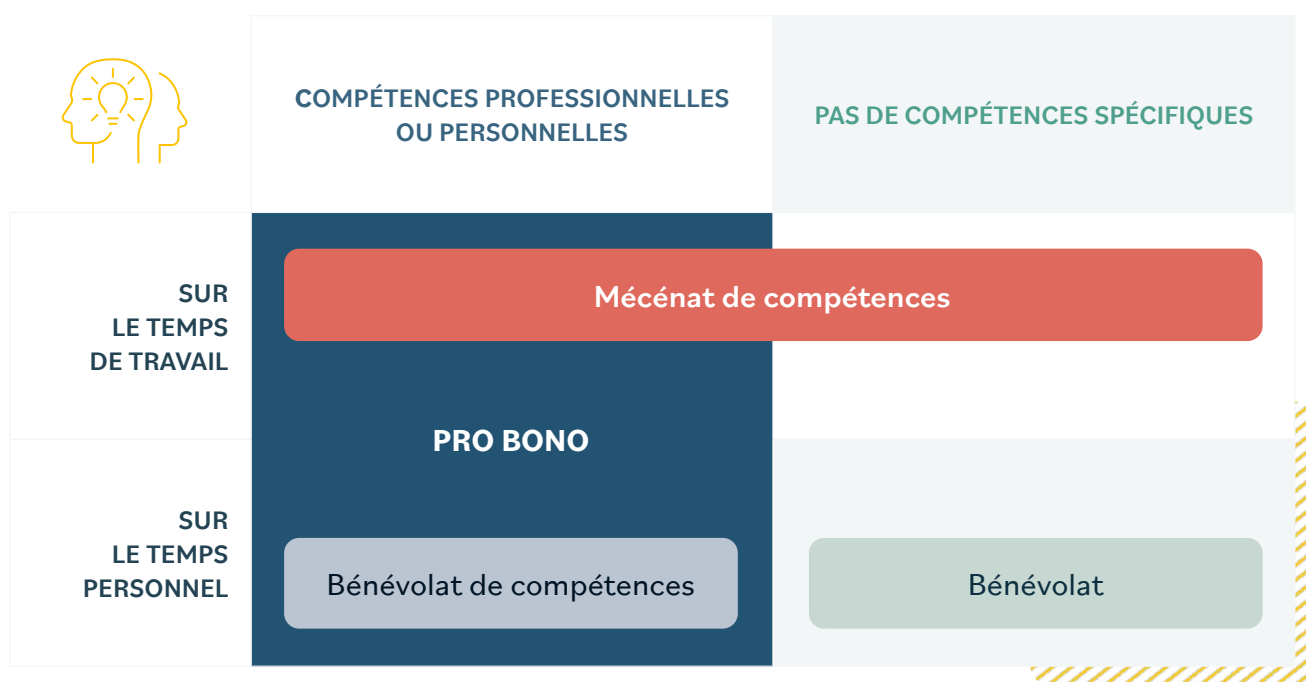
V. Le Pro Bono

Le pro bono vient du terme latin pro bono publico : pour le bien public. Il s'agit d'une personne qui met à disposition gratuitement ses compétences professionnelles ou personnelles au profit d'une association ou d'une structure d'intérêt général qui n'a pas les moyens d'y accéder. **Cet engagement peut se faire sur son temps libre ou de travail**³.

À RETENIR

Le pro bono mobilise nécessairement des compétences professionnelles ou personnelles et peut se réaliser sur le temps libre ou de travail.

ON VOUS RÉSUME



SOURCES

- 1 Expérience de mécénat de compétences en association : une forme particulière d'engagement ?, 2020, INJEP : <https://injep.fr/publication/experiences-de-mecanat-de-competences-en-association-une-forme-particuliere-dengagement/> p.41
- 2 Article 238 bis, Code Général des impôts, Legifrance : Article 238 bis - Code général des impôts - Légifrance (legifrance.gouv.fr)
- 3 Quelle est la différence entre mécénat de compétences et pro bono ?, 2022, Pro Bono Lab : <https://www.probonolab.org/articles/quelle-est-la-difference-entre-mecanat-de-competences-et-pro-bono>

Le mécénat de compétences en bref

Le mécénat de compétences est un dispositif grâce auquel une entreprise peut proposer à ses collaborateurs ou collaboratrices de s'engager pour une association ou un projet d'intérêt général sur leur temps de travail, gratuitement.

Ces derniers travaillent pour l'association pendant une durée déterminée mais restent payé.es par leur entreprise. Ils peuvent mobiliser dans leurs missions leurs compétences professionnelles ou non.

I. Une définition juridique du mécénat de compétences

Le mécénat de compétences se définit comme un don en nature. Ce don de compétences au profit d'une structure bénéficiaire consiste en la mise à disposition de salarié.es volontaires pour cette mission et interviennent sur leur temps de travail. Considéré comme un don en nature, il est éligible à la défiscalisation relative au mécénat (loi dite Aillagon du 1^{er} août 2003).

Une entreprise qui prête gratuitement un ou plusieurs de ses salarié.es peut bénéficier d'une réduction d'impôts prévue à l'article 238 bis du code général des impôts. Le don devra être évalué à son prix de revient.¹

Le mécénat de compétences peut être réalisé sous deux formes

LA PRESTATION DE SERVICE dans laquelle l'entreprise offre la réalisation d'une tâche déterminée.	LE PRÊT DE MAIN D'ŒUVRE qui consiste en la simple mise à disposition de personnel.
ARTICLE 1710 DU CODE CIVIL² <ul style="list-style-type: none">● Mission déterminée● Sous la direction et le contrôle de l'entreprise● Obligation de moyen et de résultat● Maintien pour l'entreprise des obligations administratives, juridiques et fiscales● Le salarié reste dans les effectifs de l'entreprise	ARTICLE L8241 - 2 DU CODE DU TRAVAIL³ <ul style="list-style-type: none">● Transfert du contrôle et la direction du bénéficiaire● Aucune obligation de moyen et de résultat● Maintien pour l'entreprise des obligations administratives, juridiques et fiscales● Le salarié reste dans les effectifs de l'entreprise mais peut être inscrit sur les listes électorales de la structure d'accueil

Ces données proviennent de la fiche repère ADMICAL, le mécénat de compétences.⁴

II. Qui peut bénéficier du mécénat de compétences ?

Seuls les organismes d'intérêt général (association, fonds de dotation, fondation reconnue d'utilité publique, établissement d'enseignement supérieur, associations culturelles, collectivités locales ...) exerçant leurs activités en France sont habilités à recevoir du mécénat et à émettre un reçu fiscal qui permet à l'entreprise mécène de bénéficier d'une réduction d'impôt.

« Une association d'intérêt général est, en droit fiscal français, un organisme qui peut, au vu des critères de l'administration fiscale, émettre des reçus fiscaux au bénéfice de ses donateurs. Les associations concernées par ce statut présentent un caractère philanthropique, éducatif, scientifique, social, humanitaire, sportif, familial, culturel ou concourant à la mise en valeur du patrimoine artistique, la défense de l'environnement naturel ».⁵

III. Quels formats possibles ?

Depuis qu'il est pratiqué en France, le mécénat de compétences s'exerce sous une grande diversité de formats. Nous vous présentons les formats les plus courants, avec les dénominations qui leurs sont accordées en règle générale (les noms des formats ne sont pas contractuels) :



Actions terrain & journée solidarité

Action terrain d'une journée qui réunit un ou plusieurs salarié.es pour prêter main forte à une association dans ses activités. Aucune compétence n'est nécessaire pour participer.



Détachement en mécénat de compétences temps plein

Mise à disposition d'un.e ou plusieurs salarié.es sur leur temps de travail auprès d'associations pendant plusieurs mois voire années.



Mission coup de pouce

Mission de quelques heures qui consiste à orienter ou conseiller une association sur une question précise formulée à l'avance.



Journée pro bono

Mission d'une journée mobilisant une équipe de salarié.es volontaires pour conseiller une association sur une problématique cadrée en amont.



Prestation « pro bono »

Prestation réalisée gratuitement par un ou plusieurs salarié.es.



Parrainage & mentorat

Accompagnement individuel d'un individu (jeune, demandeur d'emploi) dans son parcours de vie.



Temps partagé solidaire

Mobilisation du temps d'un ou plusieurs salarié.es à un rythme régulier mission de quelques semaines à plusieurs mois pour la même association.



Mécénat de compétences senior

Détachement complet ou partiel de salarié.es en fin de carrière pour une association pendant 1 à 3 ans.

SOURCES

- 1 BIC- Réductions d'impôts- Mécénat ou réduction d'impôt pour les dons en faveur des œuvres et organismes visés à l'article 238 bis du CGI : <https://bofip.impots.gouv.fr/bofip/6476-PGP.html/identifiant%3DBOI-BIC-RICI-20-30-10-20-20190807>
- 2 Article 1710 du code civil, Legifrance : https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000006442681
- 3 Article L8241 – 2 du code du travail, le prêt de main d'œuvre, Legifrance : https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000036262964
- 4 Fiche Repère ADMICAL, Le mécénat de compétences : <https://admical.org/base-documentaire/le-mecenas-de-competences>
- 5 Qu'est-ce qu'une association reconnue d'intérêt général ? Le Centre de documentation Economie Finances : <https://www.economie.gouv.fr/cedef/association-reconnue-interet-general>

Le mécénat de compétences, est-ce que je peux y avoir recours ?

I. Qui peut faire du mécénat de compétences ?

Toute entreprise, quelle que soit sa taille, peut faire du mécénat de compétences si elle veut soutenir des associations ou structures d'intérêt général autrement que financièrement.

Contrairement aux idées reçues, le mécénat de compétences n'est pas réservé aux grandes entreprises : la loi n'impose aucun montant minimum de chiffre d'affaires.

À NOTER

Depuis janvier 2023, un décret de la loi 3DS permet aussi aux agent.es publics de s'engager pour des associations sur leur temps de travail à titre expérimental pendant cinq ans¹.

II. Pourquoi faire du mécénat de compétences ?

Parmi les motivations et bénéfices qui poussent les entreprises à pratiquer le mécénat de compétences on retrouve :

- **Des motivations philanthropiques et de responsabilité sociale :**
les entreprises peuvent soutenir et renforcer leurs liens avec des associations qu'elles connaissent.
- **L'envie d'engager les collaborateurs pour des enjeux RH d'attractivité et de rétention des talents**
En ce sens, le mécénat de compétences permet de répondre aux attentes des collaborateurs en quête de sens et désireux de se sentir utile.
- **Le renforcement de l'ancrage territorial** et la possibilité de renforcer les liens avec les différents acteurs du territoire.
- **Les enjeux de communication et de marque employeur.**

Motivations et bénéfices à pratiquer le mécénat de compétences d'après le dernier baromètre ADMICAL² :



Et sur les collaborateurs... quels effets ?

- Le collaborateur se sent utile et reconnu pour son travail.
- En donnant du temps à une association, le collaborateur déconstruit des idées reçues et développe un intérêt pour l'économie sociale et solidaire.
- En s'engageant sur son temps de travail, le collaborateur se sent en phase avec les valeurs de son entreprise et perçoit celle-ci de manière positive.
- Grâce au mécénat de compétences, le collaborateur prend de la hauteur sur son métier et s'investit dans sa vie professionnelle.
- En s'engageant au sein d'une association, le collaborateur intègre une équipe bienveillante et découvre un nouveau rapport aux relations professionnelles.



Ces données proviennent de l'étude Kimso réalisée pour l'Alliance pour le mécénat de compétences, en partenariat avec Pro Bono Lab.³



VIGILANCE, CE N'EST PAS POUR MOI SI



- 1 Je cherche à faire du Team Building pour mes collaborateurs. Dans ce cas précis, je suis à la recherche d'une prestation qui répondra à mon cahier des charges.
- 2 Les avantages fiscaux seuls justifient la décision de m'engager dans une démarche de mécénat de compétences.
- 3 J'ai recours au mécénat de compétences pour mettre à l'écart un ou plusieurs de mes salarié.es. Je perds le lien avec ce(s) dernier(s) pendant la durée du dispositif.
- 4 J'ai recours au mécénat de compétences pour répondre aux seuls intérêts de mon entreprise (communication, RH, etc..) sans tenir compte du besoin des associations.

SOURCES

- 1 Légifrance : [Décret n°2022-1682 du 27 décembre 2022 relatif à l'expérimentation de la mise à disposition de fonctionnaires dans le cadre d'un mécénat de compétences - legifrance.gouv.fr](https://www.legifrance.gouv.fr)
- 2 Le baromètre du mécénat d'entreprise en France, (2022), ADMICAL : https://admical.org/sites/default/files/uploads/barometre_admical_2022.pdf
- 3 Évaluation d'impact social du mécénat de compétences, (2023), Alliance pour le mécénat de compétences : Évaluation d'impact social du mécénat de compétences | [L'Alliance pour le Mécénat de compétences \(alliance-mecenas-de-competences.org\)](https://alliance-mecenas-de-competences.org)

Comment mettre en place du mécénat de compétence ?

LE JURIDIQUE & FISCAL, CE QU'IL FAUT AVOIR EN TÊTE AVANT DE SE LANCER

Nous vous proposons un rapide éclairage et vous invitons à vous tourner vers une structure juridique pour obtenir un niveau d'information plus détaillé, approprié à votre situation.

I. Tout ce qu'il faut savoir sur le mécénat de compétences et la défiscalisation

Le mécénat de compétences est une forme de mécénat en entreprise, qui s'apparente à un don en nature (loi Alligon, 2003)¹ et ouvre donc le droit au même titre que ce dernier à une réduction d'impôts et à des conditions fiscales avantageuses.

L'article 238 bis du Code Général des Impôts (CGI) prévoit que les dons effectués par les entreprises au titre du mécénat entraînent une réduction d'impôts égale à 60% du montant du don jusqu'à 2M d'euros (réduction d'impôts se portant à 40% du montant du don lorsque celui-ci est supérieur à 2M d'euros). Le montant des dons retenu pour le calcul de la réduction ne peut dépasser sur un même exercice, un plafond de 20000 euros ou 0,5% du chiffre d'affaires annuel hors taxe.²

L'évaluation de la valeur du don ouvrant droit à la réduction d'impôts est égale au prix de revient de la prestation ou du salaire chargé du salarié en cas de prêt de main d'œuvre. Cette évaluation est à la charge de l'entreprise donatrice.³



	LA PRESTATION DE SERVICES ARTICLE 1710 DU CODE CIVIL	LE PRÊT DE MAIN D'ŒUVRE ARTICLE L8241 - 2 DU CODE DU TRAVAIL
RAPPEL	Mission déterminée au profit d'une structure bénéficiaire	L'entreprise mécène met ses salariés à disposition du bénéficiaire qui assure la direction et le contrôle de ces mêmes salariés
	C'est le coût de revient de l'opération qui est pris en compte (prix habituel de la prestation moins la marge commerciale) pour valoriser l'opération de mécénat et connaître le montant de la réduction de l'impôt.	C'est le salaire chargé du salarié qui est pris en compte. Il s'agit du salaire brut auquel s'ajoutent les charges sociales et fiscales patronales.
EXEMPLE	<p><i>Des travaux d'un montant de 10 000 euros sont prévus pour la rénovation et le réaménagement des bureaux d'une association.</i></p> <p><i>Il n'y a aucune marge commerciale sur cette opération. Si l'entreprise décide d'offrir la prestation en mécénat de compétences, elle aura une réduction d'impôts de 10 000 (prix de revient)* 60%, c'est-à-dire de 6000 euros.</i></p>	<p><i>Une entreprise met à disposition deux de ses salariés, une journée par semaine pendant deux mois pour l'association la Cravate Solidaire.</i></p> <p><i>L'entreprise aura une réduction d'impôts de 60% du salaire chargé, au pro rata du temps passé par les collaborateurs des collaborateurs engagés.</i></p>
		<p>À NOTER</p> <p>Depuis le projet de loi des finances 2020, le salaire des personnes mises à disposition par les entreprises est plafonné à trois fois le seuil de la sécurité sociale.</p>

 **À NOTER**

Pour bénéficier des avantages fiscaux détaillés ci-dessus, vous devez vous assurer que l'organisme qui bénéficiera de la mise à disposition de vos salarié.es soit bien d'intérêt général.

Vous devrez demander à cet organisme qu'il vous fournisse un reçu fiscal.

Le reçu fiscal est un document qui devra être délivré par l'association ou l'organisme d'intérêt général afin de donner droit à une réduction fiscale pour l'entreprise donatrice. Cette dernière doit être en mesure de présenter le reçu fiscal à l'administration fiscale afin d'attester la réalité des dons.⁴



II. Tout ce qu'il faut savoir sur le plan juridique

● Bien connaître les conséquences en termes de responsabilité

À la fois pour la prestation de services mais aussi pour le prêt de main d'œuvre, l'entreprise mécène conserve ses obligations administratives, juridiques et fiscales et le lien de subordination sur ses collaborateurs.



L'employeur peut contractuellement transmettre le pouvoir de donner des instructions au bénéficiaire de la mise à disposition qui devient ainsi le commettant du salarié.

LA PRESTATION DE SERVICES ARTICLE 1710 DU CODE CIVIL

- Réalisation d'une tâche déterminée
- Salarié sous la direction et le contrôle de l'entreprise
- L'entreprise souscrit une obligation de moyen ou de résultat vis-à-vis du bénéficiaire
- Maintien pour l'entreprise des obligations administratives, juridiques et fiscales
- Le salarié reste dans les effectifs de l'entreprise

LE PRÊT DE MAIN D'ŒUVRE ARTICLE L8241 - 2 DU CODE DU TRAVAIL

- Transfert du contrôle et la direction du salarié au bénéficiaire
- Aucune obligation de moyen et de résultat
- Maintien pour l'entreprise des obligations administratives, juridiques et fiscales
- Le bénéficiaire est responsable des conditions d'exécution du travail
- Le salarié reste dans les effectifs de l'entreprise mais peut être inscrit sur les listes électorales de la structure d'accueil

● Bien connaître les conséquences en termes de responsabilité

L'article L 824 – 2 du Code du travail⁶ stipule que le prêt de main d'œuvre à but non lucratif requiert :

- L'accord du ou des salarié.es concerné.es pour une mise à disposition d'une durée maximale de 2 ans.
- Une convention de mise à disposition entre l'entreprise prêteuse et l'organisme bénéficiaire.
- L'avenant au contrat de travail (pour l'entreprise mécène et le salarié).

La convention de mise à disposition est une convention signée par les trois parties ; l'organisation mécène et l'organisation bénéficiaire et le salarié volontaire ; pour formaliser les engagements respectifs. Elle n'est pas obligatoire dans le cadre d'une prestation de services mais fortement conseillée et précise les caractéristiques du don (nature, montant...) ainsi que les éventuelles contreparties. Idéalement, cette convention contient les informations suivantes⁵ :



L'objet de la convention

Il décrit l'opération et précise s'il s'agit d'une prestation de services ou d'un prêt de main d'œuvre.



La durée de la convention



Les obligations du mécène

L'identité et la qualification du ou des collaborateurs mis à disposition, les tâches à remplir, le lieu d'exécution, les horaires et la durée de la mise à disposition doivent être explicites.



Assurances

Dans le cas d'un prêt de main d'œuvre, il faut préciser si le bénéficiaire doit être considéré civilement responsable du personnel (responsabilité prévue à l'article 1242 alinéa 5 du Code civil.)



À NOTER

Les entreprises et les associations ont chacune leurs propres modèles de convention de mécénat de compétences, ce qui oblige une modification de ce document pour chaque nouveau partenariat.

L'avenant au contrat de travail

L'avenant doit être signé par les deux parties (l'entreprise et le salarié) et est obligatoire pour tout salarié dans le cadre de la mise à disposition gratuite des compétences du collaborateur. L'accord de ce dernier est nécessaire et il a le droit de s'y opposer. L'avenant précise la nature des missions, les horaires, le lieu et autres caractéristiques du poste occupé.

UNE BONNE PRATIQUE À AVOIR



Avant de se lancer dans le mécénat de compétences, consulter et partager l'intention avec le CSE et éventuellement, les syndicats.

SOURCES

- 1 Loi n° 2003-709 du 1 août 2003 relative au mécénat, aux associations et aux fondations, Legifrance : www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000000791289
- 2 Les réductions d'impôt pour les dons aux associations, Le Centre de documentation Economie Finances : www.economie.gouv.fr/cedef/reduction-impot-dons-associations
- 3 BIC- Réductions d'impôts- Mécénat ou réduction d'impôt pour les dons en faveur des œuvres et organismes visés à l'article 238 bis du CGI - Champ d'application- Conditions relatives aux versements effectués par les entreprises, Bulletin Officiel des Finances Publiques impots.gouv : <https://bofip.impots.gouv.fr/bofip/6476-PGP.html/identifiant%3DBOI-BIC-RICI-20-30-10-20-20190807>
- 4 Reçu fiscal – don à un organisme d'intérêt général, Entreprendre.Service-Public.fr : <https://entreprendre.service-public.fr/vosdroits/R62784>
- 5 Fiche repère ADMICAL, le mécénat de compétences : <https://admical.org/base-documentaire/le-mecenas-de-competences>
- 6 Article L8241 – 2 du code du travail, le prêt de main d'œuvre, Legifrance : https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI00003622964

Définir sa stratégie d'engagement

I. Tenir compte des enjeux stratégiques de votre organisation

L'engagement par le partage de compétences répond à différents types d'enjeux stratégiques pour les entreprises et institutions qui s'en emparent :

- Des enjeux d'image et de réputation
- Des enjeux de cohésion interne et de développement des ressources humaines
- Des enjeux d'innovation sociale et sociétale
- Des enjeux de développement territorial

Pour définir votre politique d'engagement, nous vous conseillons d'abord de vous confronter à ces enjeux et de les prioriser. Car en réponse à chacun correspond des modalités d'engagement et d'action bien différentes.

Les enjeux d'une stratégie de mobilisation des collaborateurs



ENJEU INTERNE

Animer et révéler vos talents en interne

Fédérer vos collaborateurs
Renforcer leur fierté d'appartenance
Développer de nouvelles compétences

Favoriser et encourager l'innovation

Développer la créativité
Renforcer l'adaptabilité
Expérimenter de nouvelles méthodes de travail



ENJEU EXTERNE

Valoriser votre marque employeur

Améliorer votre image de marque grâce à la mise en avant d'actions concrètes
Développer votre notoriété
Renforcer votre communication interne grâce à des actions engageantes

Ancrer votre présence sur les territoires

Créer des liens et développer votre réseau avec des acteurs du territoire
Aider votre territoire à se développer
Initier de nouveaux partenariats



✓ Sensibiliser

Partager les bénéfices du mécénat de compétences pourra vous aider à lever les freins et les incertitudes des plus sceptiques. Vous pouvez par exemple faire intervenir un partenaire associatif auprès de votre comité de direction, construire une équipe projet chargée de défricher le terrain et d'étudier toutes les opportunités que peut offrir le mécénat de compétences pour votre entreprise, ou encore partager des articles sur le sujet.

✓ Associer

Parce que l'engagement des salariés est un sujet qui doit être positionné au cœur de la stratégie globale de l'entreprise pour être pertinent et efficace, il vous sera essentiel d'embarquer toutes vos parties prenantes internes autour de ce projet. Du dirigeant aux managers intermédiaires, en passant par le top management de l'entreprise (fonctions stratégiques), il sera d'autant plus simple de déployer votre programme d'actions s'il a été co-construit.

✓ Imaginer et développer des partenariats de qualité

Pour construire des partenariats de qualité avec vos associations bénéficiaires, miser sur des partenariats mixtes (financiers, en compétences, en nature), si possible dans la durée : cela aura des effets démultiplicateurs d'impact en faisant s'additionner dons financiers et dons en compétences.

Construire une relation de proximité avec les associations est important, pour bien comprendre leurs besoins, leurs enjeux et leur fonctionnement. Cela rendra d'autant plus pertinent la mobilisation potentielle de mécénat de compétences, qui doit toujours rester une démarche volontaire pour l'association et vos équipes !



II. Comment définir une stratégie opérationnelle d'engagement ?

Voici quelques recommandations pour mettre en place votre stratégie opérationnelle d'engagement :

1 Effectuer une première analyse de l'existant

Recenser l'ensemble des actions et initiatives que votre institution ou entreprise a déjà mis en place ou propose déjà, vous permettra de faire le point, le cas échéant sur les actions qui ont fonctionné ou non. Il peut être intéressant d'identifier également les initiatives menées spontanément par vos salariés.

2 Étudier le potentiel d'engagement des collaborateurs

Cette étape vous permettra de **comprendre les attentes, contraintes et possibilités de votre entreprise** et de vos collaborateurs en matière d'engagement tout en **sensibilisant sur l'intérêt de la démarche** et en associant vos parties-prenantes internes à sa construction. Les données ainsi récoltées faciliteront la définition de vos objectifs et des premières actions à proposer.

3 Proposer des modalités d'engagement qui s'adaptent aux aspirations des collaborateurs

Sans tomber dans l'excès, notamment en phase de lancement de votre programme d'engagement, il est tout à fait pertinent de pouvoir **proposer différentes modalités et formats à vos équipes**, adaptés à vos activités, aux spécificités de votre organisation et aux contraintes des collaborateurs. En individuel ou en collectif, de façon régulière ou ponctuelle, mobilisant directement les compétences métiers ou non, cette diversité favorisera le passage à l'action.

Ces parcours d'engagement sont également une réponse aux envies d'engagement qui apparaissent à différentes étapes d'une même carrière professionnelle. De l'entrée dans l'entreprise à la fin de carrière, en passant par des périodes intermédiaires de quête de sens... Enfin, au-delà des missions disponibles en flux toute l'année, il peut être intéressant de **prévoir également un temps fort, qui permettra de communiquer et de faire connaître votre programme d'engagement tout en facilitant la mobilisation de nouveaux volontaires**.

4 Identifiez les organisations partenaires ou les bénéficiaires potentiels

Par un appel à projets, le bouche à oreille, en sollicitant vos salariés ou en faisant appel à un intermédiaire, cette phase d'identification est cruciale dans votre démarche. Nous vous invitons à consulter la fiche 6 de ce guide, entièrement consacrée à ce point.

5 Former les collaborateurs avant leur départ en mission, en particulier dans le cas d'un mécénat de compétences long terme

Ne pas sous-estimer le **“choc des cultures”** entre les collaborateurs d'une organisation d'un côté et ceux des structures à finalité sociale de l'autre est essentiel.

Pour favoriser l'intégration de vos équipes dans les structures accompagnées, notamment sur les missions longues, prévoyez une formation, si nécessaire, pour les **sensibiliser au monde associatif** et ses spécificités ainsi qu'à la posture à adopter dans le cadre de la mission. Par ailleurs, **assurez-vous des conditions d'accueil** ou de formation prévues par l'association, en particulier pour cadrer la relation avec les autres bénévoles, les salariés ou les publics bénéficiaires. Prévoyez enfin **des temps de suivi** durant la mission pour vous assurer de son bon déroulement et pouvoir procéder à des réajustements si nécessaire !

6 Poser les modalités de mesure d'impact du dispositif

L'établissement de modalités de mesure de l'impact de votre programme d'engagement revêt une importance cruciale pour améliorer et mettre en valeur les actions entreprises. **Dès le stade initial, il est impératif de définir les indicateurs, à la fois quantitatifs et, tout particulièrement, qualitatifs**, que vous envisagez de suivre. Cette approche vous offre la possibilité de préciser les méthodes et les outils destinés à recueillir ces données, garantissant ainsi une évaluation complète de vos initiatives.

Il est courant que les objectifs quantitatifs, tels que le nombre d'heures consacrées, le volume de missions accomplies ou le nombre d'associations soutenues, dominent les préoccupations lorsqu'il s'agit de mesurer l'efficacité des programmes d'engagement. Cependant, nous estimons que **la véritable essence du mécénat de compétences réside dans son impact qualitatif, c'est-à-dire les transformations significatives que les missions ont pu apporter aux organisations bénéficiaires et aux employés engagés.**

Nous vous encourageons vivement à intégrer ces mesures d'impact qualitatives dans vos pratiques, car elles reflètent la véritable portée de votre engagement sociétal et renforcent votre démarche de responsabilité sociale.

LES BONNES PRATIQUES POUR ANIMER ET ENGAGER VOS COLLABORATEURS



✓ Définir une stratégie et un plan de communication dédiés à cette politique d'engagement

En lien avec votre programme d'engagement des ressources humaines, il vous faudra à chaque étape mettre en place des actions de communication affiliées : sensibilisation à l'engagement citoyen des salariés, promotion en interne du programme d'engagement...

✓ Se doter d'un réseau d'ambassadeurs

Comme toute dynamique de mobilisation communautaire et dès lors que vous passerez en phase de déploiement de votre programme d'engagement, il vous faudra vous appuyer sur un réseau d'ambassadeurs/de prescripteurs. Certaines entreprises leur attribuent le nom de "correspondants". Ce rôle revient souvent aux collaborateurs les plus engagés et les plus fidèles à vos actions qui acceptent de témoigner. Il vous faudra, sur cette base, réunir les conditions d'une communication de prescription : kit de mobilisation, actions et temps forts de mobilisation du réseau, programme de reconnaissance dédié, etc.

✓ Réfléchir à un dispositif de valorisation de l'engagement des salariés

La valorisation de l'engagement est en effet le levier de fidélisation le plus fort, et la manière idéale de lui donner une dimension supplémentaire. La valorisation des expériences, connaissances et compétences développées dans le cadre des missions d'engagement de vos collaborateurs est, selon nous, la meilleure des options. Les entretiens annuels d'évolution, d'évaluation et d'objectifs peuvent permettre à vos salariés d'objectiver de nouvelles compétences acquises.

SOURCES

1 Mieux comprendre la quête de sens au travail, (2022) Audencia X Make sense : [jobs_that_makesense_x_Audencia_QUETE_DE_SENS.pdf](#)

2 Le baromètre du mécénat d'entreprise en France, (2022), ADMICAL : https://admical.org/sites/default/files/uploads/barometre_admical_2022.pdf


Quel format choisir ?

Les formats de mécénat de compétences peuvent être extrêmement souples et variés (durée, présentiel/distanciel, collectif/individuel, mobilisant des compétences professionnelles ou non etc). Tous ne répondent pas aux mêmes besoins et enjeux du côté des associations comme du côté des entreprises.

I. Les formats de mécénat de compétences

Nous avons choisi de distinguer les typologies de mécénat de compétences suivants :

SOLO LONGUE DURÉE	Mise à disposition d'un.e salarié.e d'entreprise au sein d'une association	<i>Durée</i> supérieure à 3 mois	Temps partiel, ou temps plein
SOLO COURTE DURÉE	Accueil d'un.e salarié.e d'entreprise au sein d'une association de façon ponctuelle ou récurrente	<i>Durée</i> de quelques heures à quelques jours (<3 mois)	Engagement ponctuel ou récurrent
ACTION	Un.e salarié.e d'entreprise (ou plusieurs) vient prêter main forte à une association pour une action terrain	<i>Durée</i> de 1 journée à quelques heures	Engagement ponctuel ou récurrent
ACCÉLÉRATION EN COLLECTIF	Des salariés d'entreprise s'engagent en collectif pendant un laps de temps sur une thématique précise	<i>Durée</i> d'une demi-journée à une journée	Engagement ponctuel ou récurrent
PRESTATION	Un.e salarié.e (ou plusieurs) réalise une prestation sur un volet spécifique pour une association	<i>Durée</i> de quelques jours à quelques semaines	Engagement ponctuel ou récurrent
MENTORAT	Un.e salarié.e d'entreprise réalise des actions de mentorat auprès des bénéficiaires d'une association	<i>Durée</i> de quelques semaines à plusieurs mois	Engagement ponctuel ou récurrent

 *Précaution : cette liste n'est pas exhaustive et il n'existe pas de terminologie universelle et précise sur les différents types de missions dans le cadre du mécénat de compétences. Ceci est une proposition qui émane de Kimso, cabinet spécialisé dans la mesure d'impact social.*

II. C'est pour moi si...

Il existe une multitude de formats, le plus important est que le format choisi corresponde à la fois à la disponibilité et l'envie du ou des collaborateurs engagés mais aussi aux besoins de la structure d'intérêt général bénéficiaire. **Pour une appropriation rapide et efficace des différents formats d'engagement, ces formats peuvent être pensés dans la continuité de vos activités habituelles, de temps forts déjà existants et autour des porteurs de projets les plus emblématiques que vous soutenez.**

SOLO LONGUE DURÉE

- ✓ Je souhaite permettre à mes salariés de s'engager de manière significative dans une cause ou pour une association de manière prolongée.
- ✓ Je souhaite que mes collaborateurs mobilisent leurs compétences professionnelles.
- ✓ Je souhaite permettre à mes salariés de s'investir profondément pour une cause qui leur tient à cœur et favoriser le développement personnel, le sentiment d'accomplissement et renforcer le sentiment d'utilité.
- ✓ Je suis en relation ou partenaire d'une ou plusieurs associations que je connais bien.

SOLO COURTE DURÉE

- ✓ Je souhaite engager mes salariés sur une mission ponctuelle ou récurrente, mais sur des périodes courtes. Je souhaite offrir aux salariés une flexibilité d'engagement en leur permettant de participer à des actions ponctuelles tout en tenant compte de leurs contraintes professionnelles.
- ✓ Je souhaite que mes collaborateurs aient le choix, et qu'ils puissent mobiliser aussi bien leurs compétences professionnelles que personnelles.
- ✓ Je souhaite donner un aperçu du monde de l'engagement à mes collaborateurs, les sensibiliser.

ACTION

- ✓ Je souhaite engager mes salariés sur une mission ponctuelle, de court terme comme lors de journées de collecte de dons ou d'autres activités ponctuelles. Ils doivent être prêt à consacrer une journée ou quelques heures à des actions spécifiques.
- ✓ Je souhaite que mes collaborateurs exercent des actions solidaires de terrain sans forcément mobiliser leurs compétences professionnelles.
- ✓ Je souhaite permettre à mes salariés de vivre des expériences tangibles de bénévolat, d'aider concrètement et de voir immédiatement l'impact de leurs actions.

ACCÉLÉRATION EN COLLECTIF

- ✓ Je souhaite engager mes salariés sur une mission ponctuelle, de courte durée.
- ✓ Je souhaite que mes collaborateurs mobilisent leurs compétences professionnelles.
- ✓ Je souhaite favoriser la cohésion d'équipe en permettant aux employés de s'engager collectivement dans des activités bénévoles.
- ✓ J'ai la capacité d'animer cette mission ou de confier l'animation de la mission à un tiers extérieur.

PRESTATION

- ✓ Je souhaite engager mes salariés sur une mission ponctuelle, de court terme.
- ✓ Je souhaite mobiliser l'expertise et des compétences professionnelles de mes collaborateurs pour résoudre les problèmes concrets d'une association.
- ✓ Je souhaite engager mes collaborateurs tout en renforçant leur expertise dans des domaines spécifiques.
- ✓ Je suis en relation ou partenaire d'une ou plusieurs associations que je connais bien ou je peux confier la mise en relation association/salarié à un tiers extérieur.

MENTORAT

- ✓ Je souhaite engager régulièrement mes collaborateurs sur une période longue et déterminée, souvent en dehors de leur temps de travail. Ce format convient aux salariés disposés à partager leurs compétences professionnelles avec les bénéficiaires de l'association.
- ✓ Je souhaite mobiliser l'expérience et le réseau de mes salariés.
- ✓ Je souhaite engager mes salariés sur leur temps de travail et sur leur temps personnel tout en favorisant le développement de leurs compétences en communication et en leadership.
- ✓ Je suis prêt à jouer un rôle facilitateur, et j'ai conscience que l'impact généré ne sera pas forcément mesurable si une partie de la mission s'effectue sur le temps personnel de mes salariés.

SOURCES

- 1 Les disciplines de l'engagement citoyen, 2018, Carenews : <https://www.carenews.com/pro-bono-lab/news/innovation-les-disciplines-de-l-engagement-citoyen>
- 2 Evaluation d'impact social du mécénat de compétences, (2023), Alliance pour le mécénat de compétences : <https://alliance-mecenas-de-competences.org/evaluation-impact-social-mecenas-de-competences>

Faire appel à un intermédiaire : pourquoi ? comment ?



En réponse aux freins rencontrés par les entreprises pour mobiliser leurs collaborateurs et collaboratrices, les intermédiaires peuvent apporter un appui sur la communication autour de l'engagement, ou encore la recherche de missions adaptées aux salarié.es volontaires.

En effet, les entreprises citent encore de nombreux freins à l'engagement sociétal de leurs collaborateurs notamment :

70%

La communication interne et l'animation de la démarche

50%

Difficultés de mise en place opérationnelles

41%

L'identification des missions qui répondent aux attentes et aux compétences des salarié.es volontaires

I. Qui peut faire du mécénat de compétences ?



Organisation de hackathons solidaires qui permettent à des salariés d'entreprise d'accélérer des innovations sociales.

Intermédiaire mobilisant du mécénat de compétences.



Mise en relation des bénévoles avec des associations pour des missions de bénévolat.

Intermédiaire mobilisant du bénévolat classique ou du bénévolat de compétences.



Plateforme de défis solidaires pour soutenir les causes d'associations.

Intermédiaire mobilisant du bénévolat classique ou du bénévolat de compétences.



Accompagnement opérationnel au mécénat de compétences entre le secteur associatif d'intérêt général et les entreprises et leurs collaborateurs.

Intermédiaire mobilisant du mécénat de compétences.



Plateforme de l'engagement qui simplifie et centralise la gestion des dispositifs de mobilisation solidaires en entreprise, don de temps (bénévolat, mécénat de compétences...) ou don d'argent (ponctuel ou sur salaire).

Intermédiaire mobilisant du mécénat de compétences.



Développement de l'engagement bénévole associatif pour tous.

Mise en relation des acteurs de l'engagement et accompagnement d'associations.

Intermédiaire mobilisant du bénévolat classique ou du bénévolat de compétences.



Accompagnement des associations dans leur recherche en compétences (bénévolat ou mécénat de compétences) : de la qualification des besoins à la rédaction, diffusion de fiches missions et à la mobilisation de bénévoles ou salarié.es en mécénat de compétences.

Intermédiaire mobilisant du mécénat et du bénévolat de compétences.



Plateforme experte de l'engagement solidaire mettant en relation entreprises et associations d'intérêt général.

Intermédiaire mobilisant du mécénat de compétences.



Plateforme RSE des entreprises qui souhaitent mobiliser leurs salariés sur les grands enjeux sociaux et environnementaux.

Intermédiaire mobilisant du mécénat de compétences.



Plateforme publique du bénévolat proposée par la Réserve Civile.

Intermédiaire mobilisant du bénévolat classique ou bénévolat de compétences.



Accompagnement des associations dans leur recherche en compétences.

Intermédiaire mobilisant du bénévolat de compétences.

Adhésion à l'association nécessaire pour bénéficier du service.



Accompagnement et mise en lien entre bénévoles et associations pour la réalisation d'actions terrain.

Intermédiaire mobilisant du bénévolat et du mécénat de compétences.



Accompagnement, diffusion de missions bénévoles.

Intermédiaire mobilisant du bénévolat classique ou bénévolat de compétences.

Adhésion à l'association nécessaire pour bénéficier du service.



 *Précaution : pour plus d'informations, se référer au site internet de ces différentes structures.*

II. Quels apports de l'intermédiation pour les entreprises ?

Se faire accompagner par des intermédiaires procure plusieurs bénéfices, notamment :

EN AMONT DE LA MISSION



Mieux connaître les dispositifs d'engagement existants

81%

des entreprises ayant fait appel à un intermédiaire indiquent que ces derniers les ont aidées à améliorer leurs connaissances sur les différents types de missions possibles et modalités d'engagement.

Améliorer la visibilité des missions auprès de vos salarié.es

73%

des entreprises ayant fait appel à un intermédiaire estiment que cela leur a permis de rendre plus visibles les missions qui peuvent être réalisées auprès de leur collaborateur.trices. La mise en place des missions d'engagement est plus rapide avec un intermédiaire.

Augmenter le nombre de collaborateurs qui s'engagent

73%

indiquent que les intermédiaires leur ont permis d'augmenter le nombre de salarié.es engagé.es.

PENDANT LA MISSION



Améliorer la gestion de la mission, animer la démarche auprès de vos salarié.es.

61%

des entreprises estiment que le recours à l'intermédiation a contribué à améliorer la gestion de la mission, mais aussi à faciliter le respect des délais (66%), et à améliorer les résultats (46%).

ET APRÈS LA MISSION ?

Évaluer l'impact des actions et de la mission

49%

des entreprises estiment que le recours à des intermédiaires les a aidées à mieux évaluer l'impact de leurs actions.





L'accompagnement réalisé par les intermédiaires permet aux entreprises de bénéficier de formats collectifs et attractifs pour les salariés.



Les points de vigilance à avoir en tête.

Cet accompagnement peut avoir un coût pour l'entreprise car les temps de préparation requis sont plutôt importants afin de prendre soin du besoin associatif et du lien humain. Les intermédiaires proposent le plus souvent un accompagnement pour des missions courtes de mécénat de compétences. L'accompagnement pour le mécénat de compétences long est beaucoup plus rare.

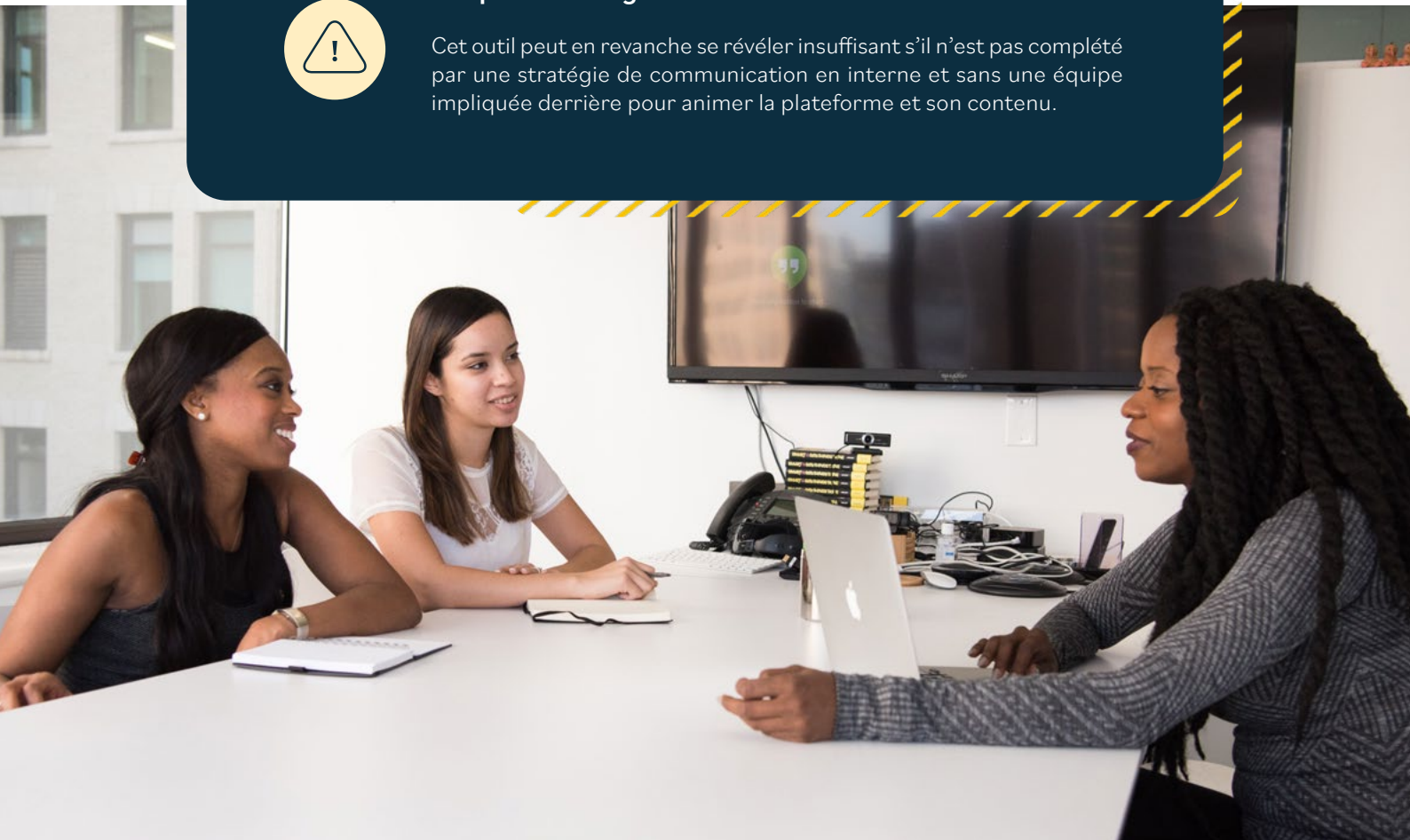
LES PLATEFORMES INTERMÉDIAIRES : BON À SAVOIR

Les plateformes représentent un outil intéressant qui facilite l'inscription des salariés en regroupant toutes les missions au même endroit. Elles simplifient également le suivi et le reporting pour les entreprises.



Les points de vigilance à avoir en tête.

Cet outil peut en revanche se révéler insuffisant s'il n'est pas complété par une stratégie de communication en interne et sans une équipe impliquée derrière pour animer la plateforme et son contenu.



Trouver des associations partenaires



Une fois votre stratégie d'engagement des ressources humaines définie et les différentes parties prenantes mobilisées, il est temps d'identifier les porteurs de projet que vous allez associer à votre démarche.

Identifier des missions qui répondent aux attentes et aux compétences des salarié.es volontaires est un des freins persistant à l'engagement sociétal de leurs collaborateurs pour 41% des entreprises.

Voici quelques recommandations pour vous aider à y voir plus clair :

1



Renforcer et compléter les partenariats déjà existants vous permettra de maximiser votre impact social.

Nous vous conseillons de :

- Parler à vos associations partenaires actuelles de ce dispositif et de vos motivations.
- Capitaliser sur des partenariats mixtes financiers, en compétences et en nature autour d'une même association avec laquelle vous partagez de grandes ambitions et en qui vous croyez.
- Considérer le mécénat de compétences comme un don s'ajoutant au mécénat financier, vous permettant d'accompagner une même structure dans la durée et de multiplier l'impact social.
- Faire du mécénat de compétences un moyen d'aller plus loin et un outil de fidélisation dans vos partenariats.

2



Questionner directement vos salariés vous donnera des idées d'associations avec lesquelles vous pourriez collaborer.

Nous vous conseillons de :

- Connaître les envies de vos salariés pour leur proposer des missions et des formats adaptés.
- S'assurer que ces aspirations soient compatibles avec les besoins des porteurs de projets.

3



Aller à la rencontre d'associations locales vous permettra de découvrir des porteurs de projet sur votre territoire.

4



S'appuyer sur les intermédiaires pour trouver des missions et des associations partenaires. (voir fiche 4)

Nous vous conseillons de :

- Vous inscrire sur une ou plusieurs plateformes afin d'identifier plus facilement des missions qui répondent aux attentes et aux compétences des salariés et encouragent leur mobilisation.
- Ne pas oublier que le recours à un intermédiaire ou aux plateformes ne fait pas tout (ces outils peuvent se révéler insuffisants s'ils ne sont pas complétés par une stratégie de communication en interne et sans une équipe impliquée pour animer la plateforme et son contenu - voir fiche 8 synthèse des bonnes et mauvaises pratiques).

Les ingrédients d'une relation de confiance

Le mécénat de compétences est avant tout un dispositif partenarial entre une entreprise et une association dont la finalité est de répondre aux besoins de cette dernière.

Il est donc primordial que la relation reste équilibrée et que les exigences ou les enjeux de l'entreprise ne prennent pas le dessus afin de garantir un mécénat de compétences à impact.¹

Voici quelques recommandations :

I. Garder en tête que le mécénat de compétences est un dispositif d'intérêt général qui doit avant tout répondre aux besoins des associations qui y ont recours

La mission doit donc bien répondre à un enjeu prioritaire de l'association. Vous ne devez pas prendre en considération uniquement le cahier des charges de votre entreprise.

II. Communiquer régulièrement

Il est important d'être transparent sur :

- Les attentes et les raisons qui m'incitent à mobiliser mes ressources en pro bono.
- Les aspirations des collaborateurs de l'entreprise.

À l'inverse, il faut avoir une bonne connaissance

- Des besoins, des enjeux et du cahier des charges des associations.

Lors de la mission, il est tout à fait recommandé de communiquer avec l'association partenaire pour connaître les éventuels obstacles rencontrés par cette dernière. Les associations éprouvent aujourd'hui encore des difficultés à faire primer leurs besoins et à s'affirmer face aux entreprises. Pour elles, savoir dire non est un enjeu important pour construire une relation de long terme équilibrée. L'entreprise doit pouvoir adopter une posture de bienveillance et d'écoute.

III. Imaginer une logique de partenariats d'envergure à très fort impact social

Pour construire des partenariats d'envergure et à très fort impact, miser d'abord sur des partenariats mixtes : financiers, en compétences et en nature.

Vous pouvez miser sur des effets démultiplicateurs d'impact en additionnant dons financiers et dons en compétences. Cela permet de légitimer le soutien apporté et démontre à l'association la confiance que vous lui accordez.

ZOOM SUR LE MÉCÉNAT DE COMPÉTENCES LONG TERME



Poser un cadre rassurant pour l'association et pour l'entreprise, en particulier dans le cas d'un mécénat de compétences de temps long

- ✓ **Former ses salariés avant leur immersion dans le milieu associatif.**

Il ne faut pas sous-estimer le choc des cultures entre entreprise et monde associatif. Il est tout à fait recommandé de former vos collaborateurs avant un départ en mission et être capable de répondre aux questions suivantes : Qu'est-ce qu'une association ? Comment se comporter en tant que volontaire ? Ces formations sont essentielles pour favoriser l'intégration de vos ressources dans les structures accompagnées.
- ✓ **S'assurer que le cadre de la mission est clair pour l'association, le salarié volontaire et l'entreprise.**

Pour cela il est important que le salarié volontaire ait un entretien au préalable avec l'association. Cette entrevue permet de s'assurer de l'adéquation entre les aspirations et compétences du salarié volontaire avec les besoins de l'association. Quelques éléments à évaluer : La mission correspond-elle aux compétences du salarié ? L'association et le salarié vont-ils pouvoir travailler avec efficacité et sérénité ensemble ? Les attentes de votre salarié volontaire sont-elles compatibles avec les besoins des associations ?
- ✓ **Maintenir le lien pendant la mission.**

Organiser des points d'étape réguliers entre entreprise, même très courts est important pour rester impliqué dans la réussite du dispositif. Les points de contacts réguliers avec l'entreprise permettent également de poser un cadre à ce dispositif et de pouvoir échanger sur d'éventuelles difficultés rencontrées. De plus cela assure une transition plus sereine pour le salarié volontaire qui passe du monde de l'entreprise à celui du monde associatif. Enfin cela permet d'anticiper « l'après mission » et d'accompagner l'éventuel retour en poste du salarié.

SOURCE

1

Quels sont les effets du mécénat de compétences sur le monde associatif (2023) : <https://www.probonolab.org/articles/quels-sont-les-effets-du-mecenat-de-competences-sur-le-monde-associatif>

Synthèse des bonnes & mauvaises pratiques

I. Pour les entreprises



Opportunités



Exprimer la raison d'être de l'entreprise ou de l'institution en permettant à ses salariés de prendre pleinement part à sa stratégie d'engagement sociétal.



Renforcer la marque employeur et l'attractivité de l'entreprise ou institution.



Valoriser les expériences et compétences développées par les ressources humaines.



Répondre à des enjeux stratégiques :

- Réputation
- Cohésion sociale
- Développement des RH
- Fidélisation des talents
- Développement de nouvelles compétences
- Ancrage territorial
- Innovation sociale



Améliorer la qualité de vie au travail



Fédérer les ressources humaines autour de valeurs partagées et fondamentales.



FREINS & POINTS DE VIGILANCE POUR LES ENTREPRISES

- La méconnaissance de ces dispositifs parfois considérés comme *en marge* de la stratégie de l'entreprise.
- La "mode" du mécénat de compétences, qui ne répondrait qu'à des enjeux RH avant de vouloir accompagner des acteurs à impact social.



LE CONSEIL

Il ne faut pas perdre de vue le fait que le mécénat de compétences est un dispositif d'intérêt général qui doit avant tout répondre aux besoins des associations. Les exigences et le cahier des charges de l'entreprise ne doivent pas primer sur ceux de l'association.

- La méconnaissance des structures à finalité sociale et de l'ESS.
- La nécessité de répondre avec certitude au besoin d'une structure à finalité sociale.
- La nécessité d'une communication affiliée au dispositif et d'un marketing communautaire (prospection, fidélisation de donateurs en compétences).
- La nécessité d'intégrer l'évaluation d'impact des actions dès la conception du programme.
- La volonté d'engager toujours plus de collaborateurs plutôt que de leur proposer un réel accompagnement.



LE CONSEIL

Le mécénat de compétences doit être vecteur d'innovation plus que de confrontation. Tous les salariés d'entreprise ne sont pas faits pour s'engager. Pour le savoir, une étape essentielle est celle de la formation et de la sensibilisation des salariés en amont de la mission : Qu'est-ce qu'une association ? Comment se comporter en tant que volontaire ? Ces formations sont essentielles pour favoriser l'intégration de vos ressources dans les structures accompagnées.

- La tentation de *forcer* la main à ses salariés pour qu'ils s'engagent.



LE CONSEIL

Il est indispensable que les collaborateurs soient volontaires et non contraints par leur employeur lorsqu'ils se lancent dans l'aventure du mécénat de compétences. Conserver un lien fort avec ses salarié.es en mécénat de compétences tout au long du dispositif est important.

II. Pour les salariés

Opportunités



Faire un bilan de ses compétences acquises

au-delà de sa formation et de son activité professionnelle.



Développer de nouvelles expériences

et compétences, notamment soft skills, tout au long de sa vie, renforcer son employabilité.



Donner du sens à ses compétences

et (re)trouver une utilité, un rôle ou une place dans la société.



Développer son réseau

et faire de nouvelles rencontres humaines autour de grandes et belles causes.



Donner plus de sens à son travail

porter des valeurs de son employeur et s'accomplir professionnellement.



FREINS & POINTS DE VIGILANCE POUR LES SALARIÉS



- La méconnaissance des formats d'engagement et dispositifs d'engagement par le partage des compétences.
- La nécessité de se renseigner, de se former et de s'acculturer aux codes et usages des structures à finalité sociale et environnementale.
- Pour les salariés, le manque de notoriété de ces dispositifs en entreprise ou au sein d'institutions.
- Pour les salariés, une nécessaire pédagogie pour que le manager comprenne l'intérêt d'un tel engagement pour l'entreprise ou l'institution de rattachement.



Merci à la Fondation Crédit Coopératif, à la Fondation Somfy et à Chanel qui soutiennent Pro Bono Lab dans sa dynamique de mesure d'impact du mécénat de compétences sur les associations et dans l'élaboration de ce guide pratique.

FONDATION
CREDIT
COOPERATIF 

You, me & us
CHANEL

FONDATION 
SOMFY
ENSEMBLE POUR MIEUX HABITER LA PLANÈTE



www.probonolab.org

contact@probonolab.org