

GUIDE PRATIQUE DU MÉCÉNAT DE COMPÉTENCES

POUR LES ASSOCIATIONS



pro bono lab



Qui sommes-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.



1. 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.**

2. 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. À 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.7
-----------------------------------	-----

FICHE 1

Le mécénat de compétences, est-ce que je peux y avoir recours ?	P.9
--	-----

FICHE 2

Comment le mettre en place : Le juridique et fiscal, ce qu'il faut avoir en tête, et les bonnes pratiques	P.11
---	------

FICHE 3

Cadrer son besoin et élaborer la fiche mission	P.14
---	------

FICHE 4

Quel format choisir ?	P.17
-----------------------	------

FICHE 5

Faire appel à un intermédiaire : pourquoi ? comment ?	P.19
--	------

FICHE 6

Trouver des salarié.es volontaires et des entreprises partenaires	P.23
--	------

FICHE 7

Les ingrédients d'une relation de confiance	P.24
--	------

FICHE 8

Synthèses des bonnes et mauvaises pratiques	P.27
--	------

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.

1. 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 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.

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

2. 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.

3. 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.

4. 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.

5. 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

	COMPÉTENCES PROFESSIONNELLES OU PERSONNELLES	PAS DE COMPÉTENCES SPÉCIFIQUES
SUR LE TEMPS DE TRAVAIL	Mécénat de compétences	
SUR LE TEMPS PERSONNEL	Pro Bono Bénévolat de compétences	Bénévolat

SOURCES

¹ Expérience de mécénat de compétences en association : une forme particulière d’engagement ?, 2020, INJEP 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

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.

1. LE PRO BONO

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 1er août 2003**).

Une entreprise qui prête gratuitement un.e 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 revient¹.

LE MÉCÉNAT DE COMPÉTENCES PEUT ÊTRE RÉALISÉ SOUS DEUX FORMES :

→ **LA PRESTATION DE SERVICE** (article 1710 du code civil)
dans laquelle l'entreprise offre la réalisation d'une tâche déterminée,

→ **LE PRÊT DE MAIN D'ŒUVRE** (article L. 8241-2 du code du travail) qui consiste en la simple mise à disposition de personnel.

PRESTATION DE SERVICE	LE PRÊT DE MAIN D'ŒUVRE
ARTICLE 1710 DU CODE CIVIL² → 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 → 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

SOURCE : Fiche repère ADMICAL, le mécénat de compétences⁴

2. 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

3. 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.



PRESTATION « PRO BONO »

prestation réalisée gratuitement par un ou plusieurs salarié.es.



MISSION COUP DE POUCE

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



PARRAINAGE/ MENTORAT

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



JOURNÉE PRO BONO

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



TEMPS PARTAGÉ SOLIDAIRE

mobilisation du temps d'un ou plusieurs salarié.es à un rythme régulier (mission de plusieurs 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- Champ d'application

² Article 1710 du code civil, Legifrance

³ Article L8241 – 2 du code du travail, le prêt de main d'œuvre, Legifrance

⁴ Fiche Repère ADMICAL, Le mécénat de compétences

⁵ Qu'est-ce qu'une association reconnue d'intérêt général ? Le Centre de documentation Economie Finances : Qu'est-ce qu'une association reconnue d'intérêt général ? | economie.gouv.fr

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

1. QUI PEUT ÊTRE BÉNÉFICIAIRE DU MÉCÉNAT DE COMPÉTENCES ?

Toute association ou fondation reconnue d'intérêt général qui a un besoin en compétences peut en bénéficier.

Attention : **seuls les organismes d'intérêt général** sont habilités à recevoir du mécénat de compétences 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. »¹



**UNE RESSOURCE CLÉ
À AVOIR EN TÊTE**

Fiche repère ADMICAL,
L'éligibilité au mécénat²

À NOTER

Les entreprises solidaires d'utilité sociale (ESUS) ou encore les coopératives ne sont pas éligibles au mécénat de compétences. Elles rentrent néanmoins dans le cadre global du prêt de main d'œuvre entre entreprises tel que défini par le décret n° 2017-1879³.

2. POURQUOI FAIRE DU MÉCÉNAT DE COMPÉTENCES ?

Parmi les motivations et bénéfices qui poussent les associations à recourir au mécénat de compétences, en voici les principaux ci-dessous. Aucun n'est automatique, et chaque association doit déterminer le besoin initial qui la pousse à mobiliser du mécénat de compétences.

→ **BÉNÉFICIER** de ressources humaines et de compétences non accessibles (au regard de leur coût notamment) pour appuyer votre mission sociale : 93% des associations interrogées gagnent du temps et des ressources pour réaliser davantage de missions à destination de leurs bénéficiaires directs.

→ **BÉNÉFICIER** d'un regard extérieur vous permettant d'affiner vos activités, votre propos, parfois votre mission : pour 89% des associations interrogées, le mécénat de compétences permet de bénéficier d'une vision extérieure et d'un regard critique.

→ **RÉFLÉCHIR** à votre modèle et de le challenger grâce au regard d'un.e salarié.e : pour 75% des associations interrogées le mécénat de compétences permet de prendre conscience des zones d'ombre de leur projet et de réfléchir à leur modèle.

→ **S'OUVRIR** à de nouvelles méthodes de travail et revoir votre fonctionnement interne, vos processus de prise de décision, vos outils, etc.

→ **INTÉGRER** des profils différents et/ou complémentaires au sein des équipes associatives. Cela permet de créer une certaine mixité : cependant, celle-ci doit être encadrée pour vous faciliter la vie et ne pas vous la complexifier

→ **RENFORCER** la notoriété et la visibilité de l'association. Encore une fois, cela n'est pas valable à tous les coups, mais la personne en mécénat de compétences peut parler de vos actions à ses collègues, et sa famille, à son réseau.

→ **OUVRIR** des portes pour créer des partenariats stratégiques.



VIGILANCE, CE N'EST PAS POUR MOI SI

- **1. JE N'AI PAS LE BON STATUT JURIDIQUE**
c'est à dire si je ne suis pas une structure d'intérêt général (association de loi 1901 d'intérêt général, fondation, fonds de dotation...).
- **2. JE NE SUIS PAS AU CLAIR**
sur mon besoin.
- **3. JE N'AI AUCUN TEMPS À Y DÉDIER**
recherche, intégration et suivi du ou des salarié.es volontaires, reprise du sujet à leur départ etc.
- **4. LA MISSION RÉPOND UNIQUEMENT À UNE SOLLICITATION**
d'une entreprise et non à un besoin de mon association.

SOURCES

¹ Qu'est-ce qu'une association reconnue d'intérêt général ? Le Centre de documentation Économie Finances : Qu'est-ce qu'une association reconnue d'intérêt général ?

² Fiche Repère ADMICAL, Le mécénat de compétences

³ Décret n° 2017-1879 du 29 décembre 2017 relatif aux mises à disposition de travailleurs réalisées sur le fondement de l'article L. 8241-3 du code du travail, Legifrance

⁴ Évaluation d'impact social du mécénat de compétences, 2023, réalisée par Kimso, impulsée par l'Alliance pour le mécénat de compétences, en partenariat avec Pro Bono Lab : Évaluation d'impact social du mécénat de compétences | L'Alliance pour le Mécénat de compétences

Comment mettre en place du mécénat de compétences : le juridique et 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.

1. 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 Aillagon, 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 taxe². 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'œuvre³. Cette évaluation est à la charge de l'entreprise donatrice.

PRESTATION DE SERVICES	LE PRÊT DE MAIN D'ŒUVRE
ARTICLE 1710 DU CODE CIVIL → RAPPEL : mission déterminée au profit d'une structure bénéficiaire. C'est le coût de revient (prix habituel de la prestation moins la marge commerciale) de l'opération qui est pris en compte pour valoriser l'opération de mécénat et connaître le montant de la réduction de l'impôt. <i>Exemple : Des travaux d'un montant de 10 000 euros sont prévus pour la rénovation et le réaménagement des bureaux d'une association. 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>	ARTICLE L8241 - 2 DU CODE DU TRAVAIL → RAPPEL : l'entreprise mécène met ses salariés à disposition du bénéficiaire qui assure la direction et le contrôle de ces mêmes salariés. 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. <i>Exemple : Une entreprise met à disposition deux de ses salariés, une journée par semaine pendant deux mois pour une association. 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> À NOTER 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.

2. TOUT CE QU'IL FAUT SAVOIR SUR LE PLAN JURIDIQUE

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

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 salarié.es. Elle conserve sa responsabilité civile et pénale à leur égard.

À NOTER

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.

PRESTATION DE SERVICES	LE PRÊT DE MAIN D'ŒUVRE
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	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

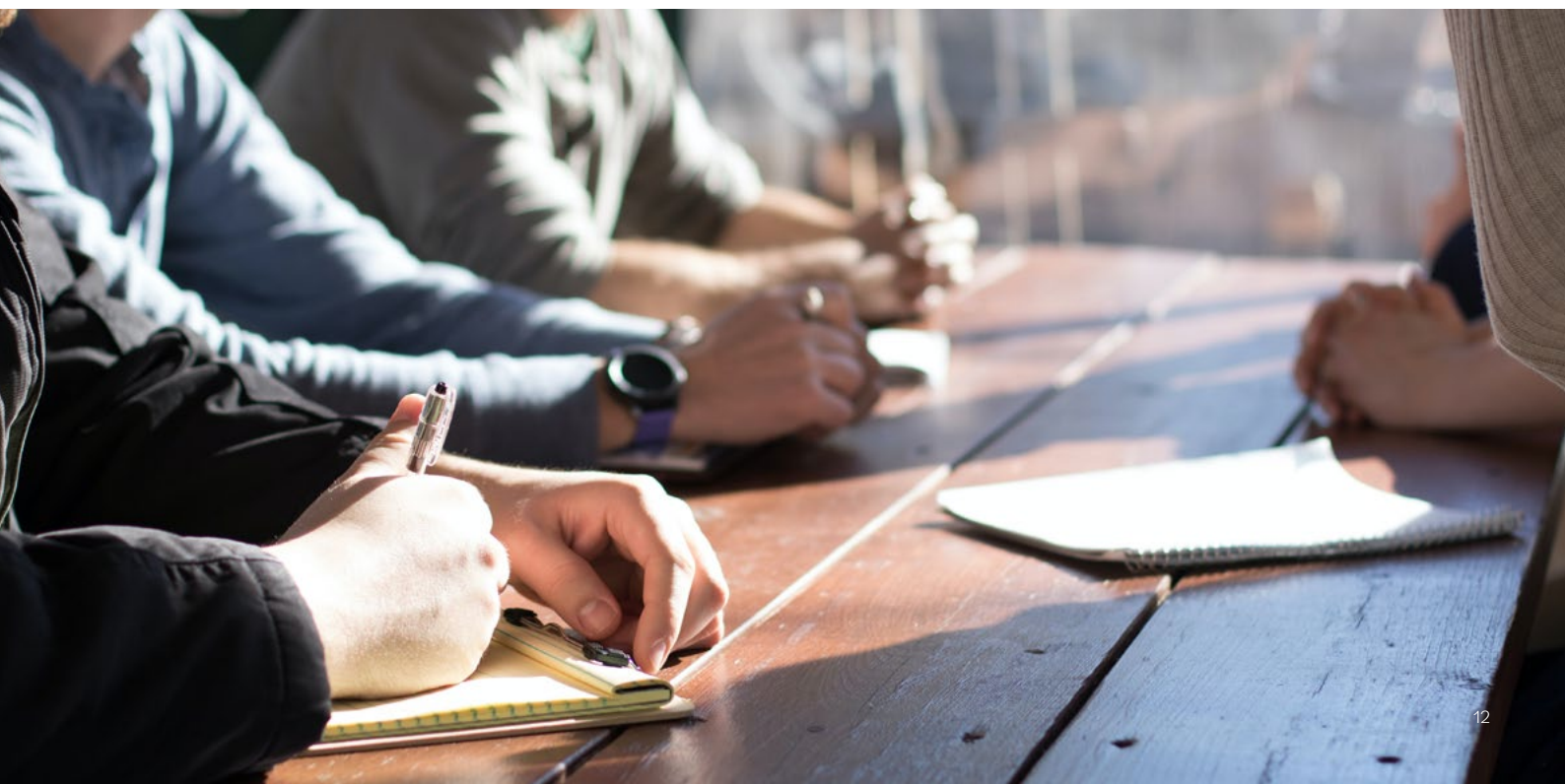
SOURCE : Fiche repère ADMICAL, le mécénat de compétences⁴

CONTRACTUALISER LES RELATIONS ENTRE LES DIFFÉRENTES PARTIES

L'article L 824 - 2 du Code du travail⁵ 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 deux 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). Le salarié doit donner son accord dans un avenant précisant le contenu du poste, les lieux et heures de travail.

Ce que cela implique : vous devez élaborer avec l'entreprise donatrice **une convention de mise à disposition.**





La convention de mise à disposition est une convention signée par les trois parties : l'organisation mécène, l'organisation bénéficiaire et le salarié volontaire, pour formaliser les engagements respectifs.

Une telle convention n'est pas obligatoire dans le cadre d'une prestation de services mais reste conseillée. Elle précise les caractéristiques du don (nature, montant...) ainsi que les éventuelles contreparties. Idéalement, cette convention contient les informations suivantes :



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



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



LA DURÉE DE LA CONVENTION



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)

SOURCE : Fiche repère ADMICAL, le mécénat de compétences⁴

À NOTER

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

SOURCES

¹ Loi n° 2003-709 du 1 août 2003 relative au mécénat, aux associations et aux fondations, Legifrance

² Les réductions d'impôt pour les dons aux associations, Le Centre de documentation Economie Finances : Les réductions d'impôts pour les dons aux associations | economie.gouv.fr

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

⁴ Fiche repère ADMICAL, le mécénat de compétences

⁵ Article L8241 - 2 du code du travail, le prêt de main d'œuvre, Legifrance

Cadrer son besoin et élaborer la fiche mission

Définir son besoin et rédiger une fiche mission peuvent prendre du temps. Cette étape est néanmoins particulièrement importante pour les missions mobilisant l'expertise et les compétences professionnelles des salariés. Nous vous donnons quelques conseils !

1. POURQUOI ET COMMENT BIEN CADRER SON BESOIN ?

Le mécénat de compétences doit répondre à un **cahier des charges** élaboré au plus **près des besoins de l'association bénéficiaire**. Avant même de commencer à recruter des salarié.es volontaires, la première étape va donc consister à bien définir votre besoin en compétences. Pour cela, mener en amont **une phase de diagnostic** (qualification des besoins) afin d'identifier les activités qui vont nécessiter des compétences est essentiel. La mauvaise définition des besoins de l'association représente le premier risque d'échec du mécénat de compétences (pour 40% des associations), un risque d'autant plus élevé pour les associations n'ayant pas identifié en interne une personne en charge du mécénat de compétences (55%)¹.

Il est donc important de faire **le point sur vos principaux enjeux**, ce qui vous permettra par la suite d'établir **une ou plusieurs fiches missions détaillées**.

Plus les besoins sont d'ordre stratégique et mobilise les compétences professionnelles/expertises des salarié.es volontaires, plus la phase de diagnostic sera importante.

Si vous optez pour l'**autodiagnostic**, une première phase va consister à vous interroger, avec vos parties prenantes internes et externes sur vos besoins au global et formaliser une première synthèse de vos forces, faiblesses, opportunités et menaces. Cela vous permettra de recenser naturellement vos besoins et de vous faire une première idée sur ceux-ci.

Vous pouvez également vous appuyer sur un **acteur de l'accompagnement compétent pour vous aider à qualifier et prioriser vos besoins**.

Cet appui est particulièrement pertinent pour les petites associations ou celles mobilisant pour la première fois du mécénat de compétences. Il permettra par ailleurs de vous réorienter vers une autre modalité d'accompagnement si la solution bénévolat/mécénat de compétences ne semble pas la plus adaptée.



LES BONNES PRATIQUES

● HIÉRARCHISER SES BESOINS

Une fois les besoins identifiés, l'étape suivante consiste à établir **une hiérarchie entre ces besoins** et à les **prioriser**. Les **besoins importants mais non urgents** sont souvent les plus pertinents à traiter sur des missions de conseil en pro bono. Lister vos besoins en compétences dans un tableau de suivi partagé aux équipes et aux parties prenantes externes peut être un bon outil pour y parvenir.

● LA FORMATION

Se former sur la mobilisation de mécénat de compétences peut permettre de mieux appréhender ses bénéfices, son fonctionnement et les obligations réglementaires le concernant.

● COMMUNIQUER EN INTERNE

Avant de rechercher les ressources en mécénat de compétences, l'une des étapes importantes consiste à **se mettre d'accord en interne sur l'intérêt de rechercher des compétences et sur l'encadrement de la mission**, en particulier sur les missions longues. Plusieurs facteurs clés doivent être réunis : s'assurer que toutes les parties prenantes soient alignées sur le fait de rechercher ces compétences, informer les équipes permanentes ou bénévoles du rôle des potentiels salarié.es volontaires pour favoriser leur acceptation et valoriser leurs apports. Enfin, il est important d'**identifier les interlocuteurs et personnes en charge de l'encadrement du ou des potentiels bénévoles**.



2. POURQUOI ET COMMENT RÉDIGER UNE FICHE MISSION ?

Après avoir défini vos besoins en compétences, place à la rédaction de vos fiches missions. Ces fiches viendront formaliser l'offre de mécénat de compétences et vos besoins en compétences. La rédaction des fiches missions est importante : ce sont elles qui donneront envie ou non aux salarié.es volontaires de s'engager dans votre association ou structure d'intérêt général.

COMMENT RÉDIGER UNE FICHE MISSION ATTRACTIVE ?

Elle doit comporter les éléments clés de la mission, notamment :

- **LE CONTEXTE** avec les enjeux du projet associatif, les parties prenantes...
- **LA PRÉSENTATION ET LES OBJECTIFS** de la mission
- **LES ACTIONS À ACCOMPLIR** : les tâches à réaliser, la liste des livrables attendus
- **LE TEMPS** de réalisation de la mission
- **LE PROFIL ET LES COMPÉTENCES** recherchées pour effectuer la mission
- **LES INFORMATIONS PRATIQUES** : référent.e de la mission, adresse ...



UNE RESSOURCE CLÉ À AVOIR EN TÊTE

*Les 15 fiches missions types pro bono²
Attention ces fiches missions sont des cadres théoriques. Pour bien répondre au besoin d'une association, il faut les adapter à la situation réelle.*

LES BONNES PRATIQUES

- **LA MISSION EST CLAIRE** et précise les objectifs pour le ou la salarié.e
- **L'OBJET DE L'ASSOCIATION** et/ou le contour du projet associatif est présent sur la fiche mission
- **LES LIVRABLES** ou résultats attendus sont précis et concrets
- **LE CONTENU** de la mission est adapté au format d'engagement (ponctuel ou récurrent ; temps court ou temps long)
- **LE TEMPS** à allouer à la mission et les conditions de mise en œuvre (durée, fréquence, période, lieu et horaires d'exécution etc) sont mentionnés sur la fiche mission
- **ATTENTION**, la fiche mission ne doit pas être trop ambitieuse et évoquer une offre d'emploi.

SOURCES

¹ Évaluation d'impact social du mécénat de compétences, (2023), Alliance pour le mécénat de compétences

² Les missions pro bono utiles pour le secteur associatif, Pro Bono Lab

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.

1. LES FORMATS DE MÉCÉNAT DE COMPÉTENCES

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

SOLO LONGUE DURÉE	SOLO COURTE DURÉE	ACTION
Accueil d'un.e salarié.e d'entreprise au sein de l'association ⌚ DURÉE supérieure à trois mois TEMPS PARTIEL OU TEMPS PLEIN ? les deux sont possibles	Accueil d'un.e salarié.e d'entreprise au sein de l'association de façon ponctuelle ou récurrente ⌚ DURÉE de quelques heures à quelques jours (<3 mois) ENGAGEMENT PONCTUEL OU RÉCURRENT ? les deux sont possibles	Un.e salarié.e d'entreprise (ou plusieurs) vient prêter main forte à l'association pour une action terrain (ex : collecte de dons, rangement, distribution alimentaire, etc.) ⌚ DURÉE de 1 journée à quelques heures ENGAGEMENT PONCTUEL OU RÉCURRENT ? les deux sont possibles
ACCÉLÉRATION EN COLLECTIF	PRESTATION	MENTORAT
Des salarié.es d'entreprise s'engagent en collectif pendant un laps de temps sur une thématique précise ⌚ DURÉE une demi-journée/une journée ENGAGEMENT PONCTUEL OU RÉCURRENT ? les deux sont possibles mais il s'agit le plus souvent d'une action ponctuelle	Un.e salarié.e (ou plusieurs) réalise une prestation sur un volet spécifique pour l'association ⌚ DURÉE de quelques jours à quelques semaines ENGAGEMENT PONCTUEL OU RÉCURRENT ? les deux sont possibles	Un.e salarié.e d'entreprise réalise des actions de mentorat auprès des bénéficiaires de l'association ⌚ DURÉE de quelques semaines à plusieurs mois ENGAGEMENT PONCTUEL OU RÉCURRENT ? les deux sont possibles

SOURCE : Évaluation d'impact social du mécénat de compétences, 2023, réalisée par Kimso pour l'Alliance pour le mécénat de compétences, en partenariat avec Pro Bono Lab¹



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 du cabinet KIMSO, dans le cadre de l'évaluation d'impact social du mécénat de compétences.

2. QUEL(S) BÉNÉFICE(S) POUR QUEL FORMAT ?

SOLO LONGUE DURÉE	SOLO COURTE DURÉE	ACTION
→ Ressources additionnelles → Gain de temps → Montée en compétences → Regard critique	→ Ressources additionnelles → Gain de temps → Réflexion et identification des besoins → Diversité RH → Développement de projet	→ Action envers les bénéficiaires directs → Gain de temps → Ressources additionnelles → Recrutement de nouveaux bénévoles → Image et reconnaissance
ACCÉLÉRATION EN COLLECTIF	PRESTATION	MENTORAT
→ Regard critique → Structuration → Réflexion sur les besoins → Structuration et fonctionnement	→ Ressources additionnelles → Réflexion sur les besoins → Apport d'expertise → Montée en compétences → Structuration et fonctionnement	→ Regard critique → Appui à la mission sociale → Identification des besoins

SOURCE : Évaluation d'impact social du mécénat de compétences, 2023, réalisée par Kimso pour l'Alliance pour le mécénat de compétences, en partenariat avec Pro Bono Lab¹

LE MÉCÉNAT DE COMPÉTENCES C'EST POUR MOI SI ...

● JE SUIS UNE ASSOCIATION MATURE QUI A L'HABITUDE D'AVOIR RECOURS AU MÉCÉNAT DE COMPÉTENCES

Structuration, gain de temps et de ressources seront alors les principaux bienfaits du mécénat de compétences. Notoriété et réflexion sur les besoins sont aussi des effets attendus bien que plus minoritaires.

● JE SUIS UNE ASSOCIATION PEU MATURE MAIS QUI CONNAIS BIEN LE MÉCÉNAT DE COMPÉTENCES

Réflexion stratégique, apport d'expertise seront les principaux bienfaits du mécénat de compétences. Plus minoritairement, le mécénat de compétences peut faire gagner du temps et des ressources, ainsi que de nouvelles méthodes de travail

● JE SUIS UNE ASSOCIATION MATURE QUI N'EST PAS FAMILIÈRE AVEC LE DISPOSITIF DE MÉCÉNAT DE COMPÉTENCES

Gain de temps et de ressources, apports d'expertise sont les effets les plus notables en ayant recours au mécénat de compétences. A noter également : la réflexion stratégique et le développement de projet sont aussi cités comme des bienfaits.

● JE SUIS UNE ASSOCIATION PEU MATURE QUI N'A PAS L'HABITUDE D'AVOIR RECOURS AU MÉCÉNAT DE COMPÉTENCES

Le mécénat de compétences est aussi fait pour vous ! Avant tout il vous permettra de gagner du temps et des ressources, d'avoir un regard critique et une réflexion extérieure sur vos besoins. Structuration et notoriété sont aussi des bienfaits apportés par le mécénat de compétences

SOURCE : Évaluation d'impact social du mécénat de compétences, 2023, réalisée par Kimso pour l'Alliance pour le mécénat de compétences, en partenariat avec Pro Bono Lab¹

Faire appel à un intermédiaire : pourquoi ? comment ?

Il existe aujourd'hui de plus en plus d'intermédiaires qui proposent un appui à la formalisation des besoins des associations et à la mobilisation de volontaires (bénévoles ou mécénat de compétences) adaptés à leurs besoins. Cette pratique fait particulièrement sens puisque 34% des associations déclaraient avoir besoin d'aide pour trouver des bénévoles d'après l'étude Recherche & Solidarités 2019¹. Chez Pro Bono Lab, nous recommandons la mise en place d'une telle intermédiation : humaine, et attentive aux besoins associatifs.



PRÉCAUTION

Pro Bono Lab vous propose sa vision. Elle n'est donc ni exhaustive, ni parfaite. Nous vous conseillons donc de vous faire votre propre avis, et surtout d'en parler entre associations. Nous tentons surtout de vous apporter le maximum de visibilité et d'outils pour vous faciliter la tâche !



1. QUI SONT LES INTERMÉDIAIRES DE L'ENGAGEMENT ?



Plateforme de défis solidaires pour soutenir les causes d'associations

Intermédiaire mobilisant du bénévolat classique ou du bénévolat 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



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 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 (don ponctuel, don sur salaire)

Intermédiaire mobilisant du mécénat 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



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



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

Intermédiaire mobilisant du bénévolat et du mécénat de compétences



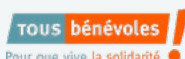
Plateforme publique du bénévolat proposée par la Réserve Civique

Intermédiaire mobilisant du bénévolat classique ou bénévolat 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, diffusion de missions bénévoles

Intermédiaire mobilisant du bénévolat classique ou bénévolat de compétences

Adhésion à l'association nécessaire pour bénéficier du service

2. QUELS APPORTS DE L'INTERMÉDIATION POUR LES ASSOCIATIONS ?

Se faire accompagner par des intermédiaires afin de mobiliser des bénévoles ou des salarié.es en mécénat de compétences permet de :

EN AMONT DE LA MISSION

→ Mieux formaliser vos besoins en bénévolat : certains intermédiaires établissent un diagnostic et s'occupent de cadrer et de qualifier vos besoins en compétences.

LE CHIFFRE CLÉ



49%

DES ASSOCIATIONS INDIQUENT QUE LES INTERMÉDIAIRES LES ONT AIDÉES À MIEUX FORMALISER LEURS BESOINS DE VOLONTARIAT².

→ Gagner du temps : les intermédiaires vont se charger de cadrer le besoin, d'établir les fiches missions, de rechercher les salarié.es volontaires/bénévoles et d'organiser la mission. Ils peuvent également assurer un suivi tout au long de cette mission entre ces derniers et votre association.

LES CHIFFRES CLÉ



56%

ESTIMENT QUE LA MISE EN PLACE DES MISSIONS D'ENGAGEMENT EST PLUS RAPIDE AVEC UN INTERMÉDIAIRE².



54%

ESTIMENT QUE CELA CONSOMME MOINS DE RESSOURCES (NOTAMMENT HUMAINES)².

→ Trouver plus facilement les salarié.es volontaires et les compétences correspondant à vos besoins.

LE CHIFFRE CLÉ



58%

INDIQUENT QUE LES INTERMÉDIAIRES LES ONT AIDÉES À TROUVER LES BONNES PERSONNES POUR RÉALISER UNE MISSION².

PENDANT LA MISSION

→ Cadrer la mission des bénévoles.

LE CHIFFRE CLÉ



PENDANT LES MISSIONS,

41%

DE CES STRUCTURES ONT ESTIMÉ QUE L'INTERMÉDIATION LES A AIDÉES À FAIRE RESPECTER LE CADRE DÉFINI²

→ Bénéficier d'une facilitation appropriée à la mission.

ET APRÈS LA MISSION ?

→ Certaines structures d'accompagnement peuvent également contribuer à la fidélisation des bénévoles et salarié.es volontaires.

LE CHIFFRE CLÉ

Environ



1/4

DES STRUCTURES ONT PERÇU DES APPORTS SUR LA FIDÉLISATION DES VOLONTAIRES ET L'ÉVALUATION DE LA MISSION²

EN BREF

L'accompagnement réalisé par certains intermédiaires permet aux associations **d'économiser du temps et des ressources**. Certains intermédiaires se chargent de **cadre le besoin, rechercher les salarié.es volontaires, d'organiser la mission**. L'accompagnement permet de créer du lien avec des entreprises non-partenaires. On note aussi cette idée importante : l'intermédiation permet parfois aux salarié.es volontaires et associations de **rester durablement en lien - contribuant ainsi à la pérennité de l'engagement**.



LE POINT DE VIGILANCE À AVOIR EN TÊTE

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

De nombreuses plateformes facilitant la mise en relation entre bénévoles et associations ont émergé ces dernières années (voir tableau ci-dessus). Parmi elles, certaines sont spécialisées dans le mécénat de compétences et permettent aux associations d'avoir accès à des entreprises engageant leurs collaborateurs.trices.



LE POINT DE VIGILANCE À AVOIR EN TÊTE

La recherche de bénévoles peut être relativement chronophage, il est donc important pour l'association de **réfléchir en amont sur les canaux de diffusion qu'elle souhaite mobiliser** (réseaux sociaux, bouche à oreille, plateformes publiques ou privées) et à la manière dont elle va communiquer son besoin. Pour faciliter l'accès en mécénat de compétences aux petites et moyennes associations, Pro Bono Lab se charge de la diffusion des missions et de la recherche de bénévoles.

SOURCES

¹ La France bénévole : évolution et perspectives, 2019, Recherches & Solidarités

² L'engagement citoyen en France, où en est-on ? 2022, Collectif des acteurs de l'engagement

Trouver des salarié.es volontaires et des entreprises partenaires

Identifier des salarié.es volontaires et des entreprises impliquées dans la démarche du mécénat de compétences est complexe : il n'est pas toujours simple de savoir comment s'y prendre et qui contacter. La communication pour les attirer est même la principale difficulté citée par les associations (56%) dans la mise en place de missions d'engagement en 2021¹.

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

1. RÉDIGER UNE FICHE MISSION PRÉCISE ET CLAIRE EST IMPORTANT POUR ATTIRER LES BONS SALARIÉ.ES VOLONTAIRES (VOIR FICHE 4). NOUS VOUS CONSEILLONS DE

→ **DONNER ENVIE** aux salarié.es volontaires de s'engager dans votre association en élaborant des fiches missions concrètes et explicites et en mettant en évidence vos valeurs

→ **VOUS RÉFÉRER** à notre fiche 4 « Je cadre mon besoin et rédige ma fiche mission »

2. PRIVILÉGIER LE CONTACT HUMAIN EST ESSENTIEL. C'EST LE LIEN CRÉÉ QUI DONNERA ENVIE DE S'ENGAGER À VOS CÔTÉS ET POUR VOS MISSIONS. NOUS VOUS CONSEILLONS DE

→ **PARLER AUX ENTREPRISES** partenaires de votre association (mécène, partenaire opérationnel, etc.) du dispositif du mécénat de compétences, partager leur plusieurs exemples de missions de différents formats.

→ **FORMER LES ÉQUIPES** internes en charge des partenariats sur les atouts du dispositif pour qu'elles s'en fassent porte-parole auprès des entreprises partenaires.

→ **AJOUTER** officiellement le mécénat de compétences dans votre offre de partenariat : bien souvent le mécénat de compétences vient en complément d'un mécénat financier.

→ **SI VOUS AVEZ DES BESOINS** particuliers et spécifiques, ne pas hésiter à contacter directement des entreprises spécialistes en leur demandant si elles connaissent et proposent du mécénat de compétences.

→ **ALLER À LA RENCONTRE** d'entreprises locales.

→ **PARLER LARGEMENT** de vos besoins autour de vous : partagez à votre réseau vos fiches missions, diffusez-les largement sur votre site internet ou encore sur vos réseaux sociaux.

3. S'APPUYER SUR LES INTERMÉDIAIRES (VOIR FICHE 5) POUR TROUVER DES MISSIONS ET DES ASSOCIATIONS PARTENAIRES :

La plupart des intermédiaires de l'engagement ont pour mission de faciliter le bon « matching » entre vos besoins en compétences et les salarié.es volontaires qui souhaitent s'engager à vos côtés.

Cependant avoir recours à un intermédiaire ou aux plateformes ne fait pas tout : il faut s'assurer d'avoir un

minimum de temps à y consacrer et bien choisir les modalités de diffusion parmi la diversité de plateformes et canaux disponibles. Enfin, ayez bien en tête que le nombre moyen de journées d'engagement offert en mécénat de compétences est d'une durée de trois à cinq jours par an². La diffusion large de missions convient donc plutôt sur des missions courtes.

SOURCES

¹ L'engagement citoyen en France, où en est-on ? 2022, Collectif des acteurs de l'engagement

² Le baromètre du mécénat d'entreprise en France, 2022, Admical

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 impact¹.

Nous vous donnons quelques recommandations :



1. ÊTRE TRANSPARENT ET CLAIR

Soyez transparents concernant vos besoins, objectifs et la manière dont le mécénat de compétences pourrait bénéficier à votre association. Assurez-vous de bien expliquer comment les compétences des employés de l'entreprise seront mises à profit.

2. COMMUNIQUER RÉGULIÈREMENT

Maintenez une communication ouverte et régulière avec l'entreprise partenaire. Informez-la des progrès réalisés, des défis rencontrés et des réussites obtenues grâce à son soutien.

3. ÉVALUER L'IMPACT

Mettez en place des mécanismes pour évaluer l'impact du mécénat de compétences sur votre association et partagez les résultats avec l'entreprise partenaire. Cela montre que vous valorisez leur contribution et que vous êtes sérieux quant aux résultats obtenus.

4. VALORISER L'ENGAGEMENT

Exprimez votre gratitude envers l'entreprise et ses employé.es pour leur engagement envers votre association. Célébrez les réalisations ensemble.

ZOOM sur le mécénat de compétences long terme

Ces conseils s'appliquent particulièrement sur les missions de compétences long terme.

1. NE PAS HÉSITER À DIRE NON

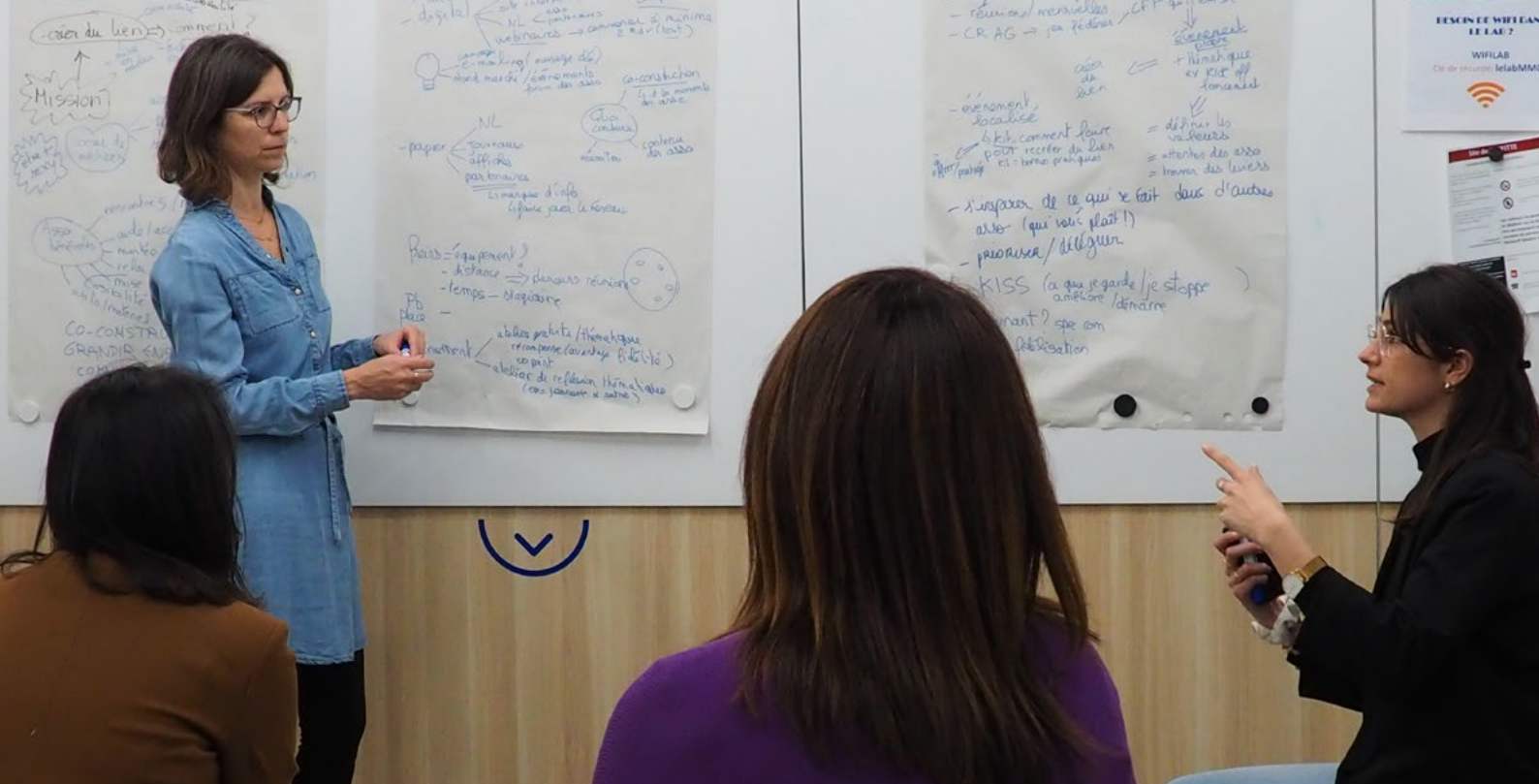
Soyez honnête quant à ce qui est possible et réalisable pour votre association. N'hésitez pas à décliner des propositions qui ne correspondent pas à vos besoins ou à votre mission, afin de garantir que le partenariat soit bénéfique pour toutes les parties.

Le mécénat de compétence est un dispositif gagnant-gagnant entre toutes les parties prenantes : salarié.es volontaires, entreprise et associations. Pourtant, encore beaucoup d'associations n'ont pas la possibilité de choisir le/les salarié.es qui les rejoignent en mécénat de compétences : seules 44% des associations affirment avoir eu la possibilité de choisir le ou les salariés s'engageant en mécénat de compétences².

2. NE PAS AVOIR PEUR DE L'ÉCHEC ET COMMUNIQUEZ SUR VOS DOUTES

Les associations ayant recours au mécénat de compétences sont dans l'ensemble satisfaites du dispositif qui leur permet d'obtenir des ressources additionnelles, de gagner de temps et d'avoir une vision extérieure². Cependant, il ne faut pas sous-estimer le choc des cultures entre entreprise et monde associatif : il est tout à fait recommandé de communiquer avec l'entreprise partenaire sur d'éventuels obstacles rencontrés, afin de repartir sur les meilleures bases possibles.





3. POSER UN CADRE SÉCURISANT POUR LA RELATION

→ L'ENTRETIEN AVEC LE OU LA SALARIÉ.E VOLONTAIRE

Avant cet entretien, veillez à être au clair sur vos différentes missions prioritaires (voir fiche 4 « Je cadre mon besoin et rédige mes fiches missions »). 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 des salarié.es ? L'association et le salarié vont-ils pouvoir travailler avec efficacité et sérénité ensemble ? Les attentes du ou de la salarié.e volontaire sont-elles compatibles avec vos besoins ?

→ FORMALISER LE CADRE DE LA MISSION DE MÉCÉNAT

Établissez un accord écrit qui définit clairement les rôles, les responsabilités, les attentes, la durée du mécénat de compétences, ainsi que les modalités de fin de partenariat.

→ LA PÉRIODE D'ESSAI

il est tout à fait possible de définir une période d'essai, à l'issue de laquelle le ou la salarié.e volontaire et/ou l'association peuvent mettre fin au mécénat de compétences. Vous pouvez définir la période et les règles qu'elle implique en accord avec le ou la salarié.e volontaire et intégrer cette clause dans la convention de mise à disposition (voir fiche 3 « Le juridique et fiscal, ce qu'il faut avoir en tête »).

→ LA POSSIBILITÉ DE METTRE FIN À LA MISSION DU SALARIÉ VOLONTAIRE

tout comme la période d'essai, les contours et modalités de cette séparation sont à préciser de manière rigoureuse dans la convention de mise à disposition. En parler à l'entreprise partenaire en amont est une bonne pratique pour entretenir une relation de confiance.

→ L'INTÉGRATION

prévoir une période d'intégration est nécessaire pour former et faire monter en compétences le ou la salarié.e volontaire. L'accueil est à préparer avec soin.

→ ORGANISER DES POINTS D'ÉTAPES RÉGULIERS AVEC LES ENTREPRISES

mener des points de suivi réguliers intégrant les différentes parties prenantes (entreprise, salarié volontaire et association) est essentiel. Si le ou la salarié.e en mission de mécénat de compétences est un membre de l'équipe à part entière de l'association qui l'accueille, le cadre législatif est clair : l'entreprise conserve la responsabilité de ce salarié. 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.

SOURCES

¹ Quels sont les effets du mécénat de compétences sur le monde associatif, (2023), Pro Bono Lab

² Évaluation d'impact social du mécénat de compétences, (2023), Alliance pour le mécénat de compétences

Synthèse des bonnes et mauvaises pratiques

OPPORTUNITÉS

- **POSER** un diagnostic de vos besoins
- **DIVERSIFIER** vos ressources en considérant le mécénat de compétences comme un levier de développement à part entière
- **PROFESSIONNALISER** votre structure à finalité social
- **CRÉER** un premier lien avec une entreprise/institution mécène, se faire connaître auprès des financeurs et imaginer de nouvelles perspectives partenariales
- **S'OUVRIRE ET EXPLORER** des sujets d'avenir en confiant des missions ponctuelles à des volontaires, co-construire des nouvelles solutions innovantes
- **CONSTITUER** une communauté de potentiels futurs bénévoles
- **RÉALISER** une évaluation actualisée et enrichie de votre action globale

FREINS ET POINTS DE VIGILANCE

- **LA MÉCONNAISSANCE** des dispositifs existants
- **LA NÉCESSITÉ DE S'ASSURER** que la compétence du volontaire correspond à un besoin réel et avéré, et que la mission n'est pas superflue
- **LA NÉCESSITÉ DE SUIVRE ET D'ENCADRER** le ou les salarié.es volontaires mis à disposition
- **LA NÉCESSITÉ D'AVOIR UNE RELATION ÉQUILIBRÉE** avec l'entreprise partenaire : ce sont souvent les demandes et les exigences des entreprises qui priment en termes de rapport de force.
LE CONSEIL : Le mécénat de compétences est un dispositif gagnant gagnant entre volontaires, associations et entreprises. Poser un cadre sécurisant pour l'association en particulier pour les mécénats de compétences de longue durée est indispensable (voir fiche 7 – Les ingrédients d'une relation de confiance). Entretenir le dialogue, savoir s'affirmer et dire non est un enjeu important pour construire une relation de long terme équilibrée.
- **LE RISQUE DE DEVENIR DÉPENDANT** d'un salarié volontaire si la mission concerne une fonction "vitale" ou "pérenne" et de créer une concurrence entre les différents profils qui coexistent au sein de l'association (salarié.es permanents, bénévoles, salarié.es volontaires)
LE CONSEIL : Lorsque le bénévolat est au cœur du projet associatif, il est important de préserver un équilibre entre les bénévoles engagés sur le long terme et les salarié.es volontaires notamment sur des missions courtes. Dans ce type de missions il faut absolument veiller à ce qu'il n'y ait pas trop de salariés volontaires par rapport aux autres types de bénévoles.
- **LA NÉCESSITÉ D'ÊTRE BIEN ACCOMPAGNÉ** dans certaines étapes (diagnostic des besoins, suivi...)

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.



You, me & us
CHANEL



pro bono lab