



SECRETARIAT D'ÉTAT  
CHARGÉ DE L'ÉCONOMIE  
SOCIALE, SOLIDAIRE  
ET RESPONSABLE

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

# Guide pratique du mécénat de compétences

Novembre 2021





# Sommaire

<b>Editorial d’Olivia Grégoire .....</b>	<b>4</b>
<b>Editorial de Marlène Schiappa.....</b>	<b>5</b>
<b>De quoi parle-t-on ? .....</b>	<b>6</b>
Fonctionnement .....	7
Le saviez-vous ? .....	7
Quels bénéfices ? .....	8
<b>Comment faire ?.....</b>	<b>10</b>
Étape 1 : Travailler sur la conception du dispositif .....	10
Étape 2 : Définir la stratégie opérationnelle .....	10
Étape 3 : Assurer le suivi et l’utilité du processus .....	11
<b>Bonnes pratiques .....</b>	<b>12</b>
<b>Témoignages.....</b>	<b>13</b>
Fondation des Apprentis d’Auteuil .....	13
Association Carton Plein.....	13
Icade .....	13
Club Identicar.....	14
Fanfare.....	14
Kaporal .....	14
<b>A chacun son format !.....</b>	<b>16</b>
<b>Liens pratiques pour débiter .....</b>	<b>18</b>

# Edito – Olivia Grégoire



**Olivia Grégoire**  
Secrétaire d'État  
auprès du ministre  
de l'Économie, des  
Finances et de la  
Relance, chargée  
de l'Économie  
sociale, solidaire et  
responsable

« Ce guide pratique du mécénat de compétences est un outil à votre disposition, salariés, dirigeants, entrepreneurs, acteurs de l'intérêt général, pour vous saisir plus facilement de ce dispositif gagnant-gagnant.

Le mécénat de compétences est avant tout un espace de rencontre entre deux mondes : l'entreprise et les organismes d'intérêt général.

Cette expérience permet d'ouvrir une fenêtre pour le salarié, et à travers lui pour l'entreprise, sur la société. S'engager dans une association, c'est donner un nouveau sens à ses compétences. Pour l'organisme d'intérêt général qui reçoit le salarié, c'est un moyen d'avoir accès à des expertises et à mieux structurer ses projets d'avenir.

Il est important, au travers de ce guide, que les entreprises de petite et moyenne tailles trouvent les clés pour se lancer dans cette collaboration innovante. Ce ne doit pas rester l'apanage des grands groupes. Le mécénat de compétences vient réinjecter de la proximité et du partage, et en cela il est un élément décisif dans la responsabilisation des entreprises et dans l'engagement des salariés. Nous souhaitons vous encourager à partager vos compétences au service de l'intérêt général et en accord avec vos valeurs. Vous êtes des piliers de la vitalité économique de votre territoire ; avec le mécénat de compétences, vous pouvez aussi servir le lien social et citoyen.

L'État propose des outils attractifs pour démultiplier votre impact social, n'hésitez pas à vous en emparer ! »

# Edito – Marlène Schiappa



**Marlène Schiappa**  
Ministre déléguée  
auprès du ministre  
de l'Intérieur  
chargée de la  
Citoyenneté.

« Vivre sa citoyenneté, partager ses compétences ; quoi de plus généreux ? Le don de temps, le don de soi, illustre par l'exemple le rôle social des entreprises. C'est aussi s'engager pour des causes qui nous tiennent à cœur, pour le bien commun, pour donner du sens à ce que nous faisons au quotidien.

En cela les entreprises sont un formidable vecteur de citoyenneté. Elles transmettent des valeurs autant que des savoir-faire, et partout en France des entreprises mettent en place des solutions de solidarité, en lien avec les associations nationales et locales.

Mais nous savons que le principal frein au développement du mécénat de compétences en entreprise, ce n'est pas l'envie, c'est le manque d'information ! Voilà pourquoi, avec Olivia Grégoire, nous souhaitons rendre cette brochure aussi didactique et accessible que possible.

Nous souhaitons convaincre et accompagner ceux qui ne l'ont pas encore fait vers les projets solidaires en entreprises. Et les sujets sont nombreux : des nouvelles solutions environnementales à l'aide aux associations de lutte contre les inégalités entre les femmes et les hommes, à la lutte contre l'analphabétisme ou pour l'intégration des réfugiés.

Merci à vous qui comptez faire vivre l'engagement citoyen du quotidien ! »

# De quoi parle-t-on ?

## Définition

Le **mécénat de compétences** est un don en nature : il s'agit pour une entreprise de **mettre des collaborateurs à disposition d'un organisme d'intérêt général**, qui vont mobiliser pendant un temps leurs compétences ou leur force de travail. **Sa mise à disposition se fait sur son temps de travail, avec des conditions fiscales avantageuses.**

Le mécénat de compétences est à distinguer du bénévolat (ou **bénévolat de compétences**) qui consiste pour un individu à donner de son temps personnel à une organisation à finalité sociale.

**La compétence** est la capacité à mobiliser, dans un contexte précis, une combinaison adaptée de savoirs, savoir-faire et savoir-être pour mettre en œuvre un projet défini ou résoudre un problème donné.

### **Qu'est-ce qu'un organisme d'intérêt général ? \***

- Les associations, œuvres ou organismes d'intérêt général ;
- Les fondations ou associations reconnues d'utilité publique ;
- Les fondations d'entreprise ;
- Les établissements d'enseignement supérieur ou d'enseignement artistique public ou privés à but non lucratif agréés ;
- Les associations culturelles ou de bienfaisance qui sont autorisées à recevoir des dons ou legs, et les établissements des cultes reconnus d'Alsace-Moselle ;
- Les associations de droit local dont la mission a été reconnue d'utilité publique ;
- Les associations de financement électoral et associations agréées de financement des partis politiques ;
- Les organismes agréés pour la création d'entreprise ;
- La fondation du patrimoine

\* Liste exhaustive des organismes d'intérêt général susceptibles de bénéficier de l'avantage fiscal consenti par l'État.

## Fonctionnement

**Le mécénat de compétences peut être réalisé sous deux formes :**

- **La prestation de service** : L'entreprise s'engage à réaliser une mission déterminée, qu'elle va piloter seule, au profit d'un organisme d'intérêt général.
- **Le prêt de main d'œuvre** : L'entreprise met à disposition d'un organisme éligible au mécénat un ou plusieurs salariés. C'est l'organisme qui pilote la mission et qui peut faire figure d'autorité fonctionnelle dans ce cadre.

**Le temps et la fréquence du mécénat de compétences peuvent considérablement varier en fonction des besoins** : il peut aussi bien s'agir d'une mission courte, même d'une seule demi-journée, que d'une mission plus longue voir d'un plein temps dans la limite de 3 ans. Quel que soit le format retenu, le mécénat de compétences s'articule toujours sur les trois mêmes fondements : **l'engagement** personnel du salarié, la réponse à un **besoin** bien identifié de l'organisme et **l'accord** de l'entreprise.

## Le saviez-vous ?

Le mécénat de compétences ouvre droit à un avantage fiscal. Concrètement, comme pour toute action de mécénat, le « don » de compétences de l'entreprise ouvrira droit à une réduction d'impôts de 60% du montant du salaire chargé du salarié mis à disposition. Cet avantage est accessible à tous les types d'entreprises, sans montant minimum de don.

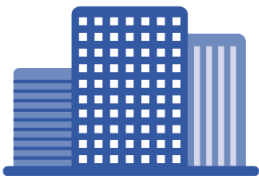
Pour plus de précisions, rendez-vous sur [impots.gouv.fr](http://impots.gouv.fr) ou parlez-en avec votre conseil juridique ou comptable.

## Quels bénéfices ?



### Pour le salarié :

L'expérience du mécénat de compétences peut permettre de donner plus de sens à son investissement professionnel. Cela permet aussi de faire de nouvelles rencontres, de découvrir de nouvelles façons de travailler, de découvrir l'action de structures de l'économie sociale et solidaire, de s'engager en demeurant dans le cadre fixé par son entreprise – ce qui peut être un premier pas vers un engagement bénévole.



### Pour l'entreprise :

Le mécénat de compétences est un outil utile pour accroître l'impact social de l'entreprise, faire vivre les valeurs de l'entreprise et y renforcer la cohésion des collaborateurs. C'est une façon plus humaine de faire de la philanthropie tout en redonnant du sens à l'engagement des salariés dans la performance collective.



### Pour l'organisme bénéficiaire :

Le mécénat de compétences permet, d'abord, d'obtenir une aide bienvenue notamment sur des fonctions qui ne représentent pas leur cœur d'expertise et d'optimiser leur savoir-faire. Ensuite, de sensibiliser et de fédérer autour d'une cause commune tout en prenant du recul sur son projet. Et enfin, d'élargir son réseau en rencontrant de potentiels futurs bénévoles, des partenaires et des soutiens.



## Quelques chiffres clés du mécénat en France

**20%** des entreprises mécènes en France ont recours au mécénat de compétences.

*Source : Panorama du pro bono (Pro Bono Lab, avril 2019).*

**57%** des salariés en mécénat estiment avoir acquis de nouvelles compétences.

*Source : IFOP, baromètre du mécénat de compétences 2<sup>ème</sup> édition*

**98%** des associations sont satisfaites du dispositif et envisage d'y recourir à nouveau.

**13%** du budget du mécénat des entreprises en France est dédié au mécénat de compétences.

**54%** des grandes entreprises ;  
**22%** des ETI mécènes ;  
**18%** des PME mécènes, pratiquent le mécénat de compétences.

*Source : Le mécénat d'entreprise en France / Étude Admical IFOP / Novembre 2020.*

**37%** des salariés impliqués estiment que l'expérience les a remotivés dans leur travail.

**77%** notent qu'elle a augmenté leur attachement à l'égard de l'entreprise.

**30%** des chefs d'entreprises envisagent de le proposer à leurs salariés.

**65%** estiment que l'expérience a renforcé leur partenariat avec le monde de l'entreprise.

*Source : IFOP, baromètre du mécénat de compétences 2<sup>ème</sup> édition*

# Comment faire ?

Le mécénat de compétences doit être anticipé et faire l'objet d'un suivi régulier pour satisfaire toutes les parties prenantes.

## Étape 1 : Travailler sur la conception du dispositif

Avant même de trouver une association ou organisme d'intérêt général, une entreprise qui souhaite mettre en place du mécénat de compétences doit réfléchir à la façon dont cet engagement est lié **à ses propres enjeux ou à sa raison d'être** (développement de compétences des salariés, implication des collaborateurs, mais aussi nature des activités dans lesquelles proposer à ses collaborateurs de s'investir). C'est l'occasion pour l'entreprise de mener une réflexion autour des valeurs qui l'animent.

### Par exemple ...

Je travaille dans <b>l'informatique</b>	Je travaille dans la <b>communication</b>	Je travaille dans le <b>juridique</b>	Je travaille dans la <b>finance</b>
↓	↓	↓	↓
Je peux aider une association à <b>créer</b> <b>son site web</b>	Je peux aider une association à <b>alimenter</b> <b>ses réseaux sociaux</b>	Je peux aider une association <b>dans ses</b> <b>démarches juridiques</b>	Je peux aider une association à <b>trouver de nouveaux</b> <b>financements</b>

## Étape 2 : Définir la stratégie opérationnelle

**En externe**, il s'agit d'**identifier une association** ou organisme d'intérêt général à la fois proche des aspirations du salarié et de la raison d'être de l'entreprise. Sur ce point, si l'entreprise possède des partenariats associatifs, ces derniers pourront être mis en avant. Le salarié peut aussi être force de proposition.

**En interne**, il revient à l'entreprise de définir un processus de **coordination entre les services internes et les structures accueillantes** mais aussi de **poser des règles et objectifs clairs** (combien de jours, accessibles, en soutien à quel type d'associations) pour le salarié... comme pour ses collègues : il importe qu'aucune des parties prenantes ne pâtissent d'une expérience de mécénat de compétences (ni retard dans la livraison des projets ou produits de l'entreprise, ni manquement du salarié dans sa présence attendue au sein de l'entreprise ou de l'association). Un calendrier largement partagé et une méthode indicative d'évaluation permettent d'éviter toute déconvenue. Une fois l'accord trouvé, deux documents conditionnent le prêt de main-d'œuvre à but non lucratif :

### L'avenant au contrat de travail

comprenant la nature des missions à effectuer, horaires, lieux, caractéristiques du poste occupé.

La convention de mécénat signée par les trois parties pour formaliser les engagements respectifs et préciser les caractéristiques du don (nature, montant, etc.) et les éventuelles contreparties symboliques.

## Étape 3 : Assurer le suivi et l'utilité du processus

Après du salarié engagé, l'entreprise doit assurer un suivi extrêmement fin et en flux du processus. Que ce soit en amont pour **préparer à l'accueil du salarié dans la structure** ou en aval afin de s'assurer de l'utilité de la mission et **accompagner le salarié pour son retour dans l'entreprise**, avec un bilan à la fin de la mission.

Après de toute l'entreprise, il est nécessaire de bien **informer les équipes** de direction et plus particulièrement la direction des ressources humaines, si l'entreprise en est dotée, concernant le dispositif. Les collègues et interlocuteurs externes du salarié, doivent également être informés afin que son engagement ne pénalise personne, et surtout pas le salarié lui-même.



# Bonnes pratiques

Il y a autant de modèles de mécénat de compétences que d'expériences de mécénat. Quelques bonnes pratiques peuvent être mises en place pour permettre la réussite de la mission :



## **Impliquer toutes les parties prenantes dans la définition de la mission**

La définition de la mission est une étape clé dans le processus de mécénat de compétences. Il appartient à chacune des parties prenantes de définir clairement ses besoins et ses attentes pour trouver ensemble la meilleure façon de les satisfaire. Pour une expérience réussie, nous vous conseillons, lorsque cela est possible, de vous faire accompagner par des organismes spécialisés dans le diagnostic de mission (cf. page 16).



## **Assurer un suivi par les ressources humaines de la mission**

Il est important que le salarié soit suivi par son responsable ou par le service des ressources humaines afin d'être en capacité de gérer ses missions en entreprise et ses missions au sein de l'association ou, sur un temps long, son retour en entreprise. L'équilibre doit être trouvé en collaboration avec les parties prenantes pour qu'aucune des missions ne pâtisse d'une mauvaise organisation.



## **Impliquer le management de l'entreprise dans l'expérience de mécénat**

Le mécénat de compétences doit être un engagement collectif pour qu'il puisse être une réussite. Le salarié doit être soutenu par sa hiérarchie avec laquelle il devra définir les modalités de son absence, les ressources dont il pourrait avoir besoin ou encore sur l'accompagnement dont il pourrait bénéficier. La démarche de mécénat s'inscrivant dans une démarche RSE de l'entreprise, la direction stratégique de l'entreprise doit évidemment jouer le jeu.



## **Rendre accessible à tous les salariés le mécénat de compétences**

Le mécénat de compétences ne devrait pas être réservé aux cadres. Il s'agit d'un dispositif qui, par nature, peut convenir à toutes les compétences et donc à tous les métiers. Il convient de fournir aux salariés une information la plus régulière possible et de mettre en place un dispositif adapté à tous. Des ateliers de rencontre avec les associations ou le partage d'expérience de salariés en mécénat peuvent être un bon moyen de susciter des vocations.



## **Identifier des associations en phase avec l'activité et les valeurs de l'entreprise**

Il est recommandé d'aller à la rencontre d'associations proches de la sphère d'activité de votre entreprise et en accord avec ses valeurs. Cela permet de continuer l'engagement du salarié via de nouveaux outils de travail et donne encore plus de valeur aux compétences utilisées. C'est également un moyen d'ouvrir un partenariat plus large avec l'organisme : embauche de bénéficiaires de l'association, dons de matériels, sensibilisation des salariés à la cause défendue... En bref, c'est un premier pas vers la solidarité.

# Témoignages

## Du côté des organismes d'intérêt général

### “ **Fondation des Apprentis d'Auteuil**

Partout où elle agit, Apprentis d'Auteuil s'appuie sur le soutien d'entreprises locales, notamment à travers du mécénat de compétences. Ces missions au service des établissements nous permettent de bénéficier de leurs expertises métiers. C'est aussi l'occasion de créer la rencontre entre nos jeunes et le monde de l'entreprise et ainsi leur ouvrir de nouvelles perspectives professionnelles. ”

### “ **Association Carton Plein**

Carton Plein est une association qui accompagne vers l'emploi des personnes en situation de précarité, via des activités liées à la transition écologique. Il est essentiel que nos ateliers soient ouverts sur une diversité de partenaires et le mécénat de compétences est un des outils que nous actionnons. Les collaborateurs viennent parfois de TPE/PME. Leur regard est particulièrement intéressant car les tailles de nos structures sont similaires et les partages et passerelles sont assez naturels. ”

## Du côté des entreprises

### “ **Icade, entreprise de l'immobilier, 1189 salariés**

L'inclusion est au cœur de la raison-d'être d'Icade. C'est pourquoi le groupe offre à ses collaborateurs la possibilité de soutenir des projets contribuant à la lutte contre la pauvreté et l'exclusion. Icade a réalisé un premier mécénat de compétences en assistance à maîtrise d'ouvrage pour la création d'un centre d'hébergement et de soins du Samu social de Paris entre 2016 et 2019; elle s'engagera également aux côtés de l'association Aurore fin 2021. ”

### **Club Identicar, entreprise d'assurance, 260 salariés**

Ayant à cœur de conserver sa culture d'entreprise familiale et collaborative et d'engager ses collaborateurs dans la durée, le Club Identicar permet à tous les collaborateurs de s'investir dans les projets de mobilité solidaire, portés par la Fondation Identicar, grâce à la mise en place d'un crédit temps. Lancé en 2018, le « crédit-temps » permet à tous les salariés volontaires (entre 40 et 60 sur 260 collaborateurs au total) de consacrer un jour et demi de leur temps de travail à différents projets de mécénat de compétences. L'engagement des collaborateurs dans des projets à impact social contribue à augmenter leur bien-être au travail.

### **Fanfare, Agence de communication, 10 salariés**

Le mécénat de compétences permet à l'agence de s'investir politiquement. Lutte contre le gaspillage alimentaire, intégration des réfugiés à la société, visibilité des minorités : ce sont autant de sujets qui nous mobilisent et qui permettent aux employés de faire vivre nos engagements et notre culture. Ces projets nous imposent aussi une frugalité qui nous apprend la débrouille et le dépassement. Bref, de quoi mettre du concret derrière des mots qui ont souvent perdu de leur substance.

### **Kaporal, entreprise de textile, 550 salariés**

Nous avons pu constater la fierté que nos salariés avaient à présenter leurs métiers dans ce processus, parfois même à leur grand étonnement : « j'ignorais que je savais faire tant de choses ». Mettre des mots sur un quotidien qui peut paraître banal et simple ainsi que faire acte de transmission, valorise les métiers et donc les collaborateurs qui les exercent.

Enfin, nous entendons aussi les équipes Kaporal se dire fières de l'engagement de leur entreprise, et témoigner de l'utilité sociale qu'ils peuvent ressentir à cette occasion.

Ce sont les constats issus de notre collaboration avec Skola, la boutique-école portée par les Apprentis d'Auteuil, à laquelle nous avons apporté nos contributions sur les basiques de la vente, avec l'implication active des équipes RH, merchandising, style/produits et vente en magasin, mais aussi dans la mise en place et conception de la boutique-école avec les conseils de ces mêmes équipes.



# A chacun son format !

## Des bonnes pratiques dans le temps long...

### Mécénat sénior

Mise à disposition de salariés en fin de carrière sur leur temps de travail auprès d'une organisation à finalité sociale, pendant 1 à 3 ans.

### Mécénat de compétences à temps plein

Mise à disposition de salariés sur leur temps de travail auprès d'une organisation à finalité sociale pendant plusieurs semaines à plusieurs mois.

## ... ou un engagement plus épisodique

### Speed dating associatif

Mobilisation d'une demi-journée ou d'une journée pour permettre la rencontre des salariés avec des associations locales prêtes à les accueillir en mécénat à l'avenir

### Journées de solidarité

Action terrain d'une journée qui réunit un groupe de collaborateurs pour prêter main forte à une association dans ses activités

### Temps partagé solidaire

Il consiste, pour vos salariés, à dédier une partie de leur temps de manière régulière à la même organisation à finalité sociale afin de répondre à un besoin cadré en amont, mobilisant ou non leurs compétences professionnelles, pendant plusieurs semaines à plusieurs mois.

Il existe une multitude de formats possibles. L'essentiel est que le format choisi corresponde à la fois au bénéficiaire ainsi qu'à l'envie et à la disponibilité du collaborateur et de l'entreprise.





# Liens pratiques pour débiter

Liste non exhaustive des associations dédiées à la mise en relation entre entreprises et associations pour mettre en œuvre un dispositif de mécénat de compétences :

## Admical, le portail du mécénat

- **Description** : Association reconnue d'utilité publique, spécialiste du mécénat sous toutes ses formes.
- **Site web** : <https://admical.org/>

## Pro Bono Lab, spécialiste du mécénat de compétences

- **Description** : Association qui accompagne les entreprises et les acteurs publics dans leur politique d'engagement citoyen des collaborateurs, de la conception de programmes à la mise en œuvre de formats d'engagement.
- **Site web** : <https://www.probonolab.org/>

## Passerelle et compétences, la passerelle vers les associations de solidarité

- **Description** : Association qui met en relation des associations ayant besoin de compétences avec des entreprises désireuses de s'engager.
- **Site web** : <http://www.passerellesetcompetences.org/>

# Notes

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

## Contact

Pour toute demande presse :  
[presse.essr@cabinets.finances.gouv.fr](mailto:presse.essr@cabinets.finances.gouv.fr)