



FICHE PRATIQUE

Dispositif local d'accompagnement & Mécénat et bénévolat de compétences

3 FEVRIER 2015

Lors de la réalisation du diagnostic et du plan d'accompagnement, les chargés de mission DLA régionaux et départementaux imaginent les différentes possibilités pour répondre aux besoins de la structure accompagnée. Le mécénat et le bénévolat de compétences peuvent en faire partie.

Cette forme d'accompagnement ponctuelle se développe de plus en plus en France et quelques DLA ont déjà tenté l'expérience tandis que d'autres souhaiteraient se pencher sur la question afin de le développer sur leur territoire.

- **Qu'entendons-nous par mécénat de compétences, quelle différence avec le bénévolat de compétences ?**
- **À quel niveau du parcours d'accompagnement celui-ci s'inscrit-il ?**
- **Quelles conditions de réussite ? Quels points de vigilance ?**



Sommaire

Définition, état des lieux	3
1. Définition	3
1.1 Le bénévolat de compétences	3
1.2 Le bénévolat de compétences.....	4
2. Enjeux du mécénat et du bénévolat de compétences pour les différentes parties prenantes	4
2.1 Enjeux pour les entreprises.....	4
2.2 Enjeux pour les structures d'utilité sociale	5
2.3 Enjeux pour le DLA.....	6
II. Le Dispositif local d'accompagnement et le mécénat/bénévolat de compétences	6
1. Préalables.....	6
2. Points de vigilance	7
3. Exemple en Alsace.....	7
III. Acteurs clés	8
1. Conseil et organisation de missions	8
2. Plateformes de mise en relation	9
IV Pour aller plus loin	
1. Sources	9
2. Productions DLA.....	9
V Remerciements	10

I. Définition, état des lieux et enjeux

1. Définitions

1.1 Le mécénat de compétences

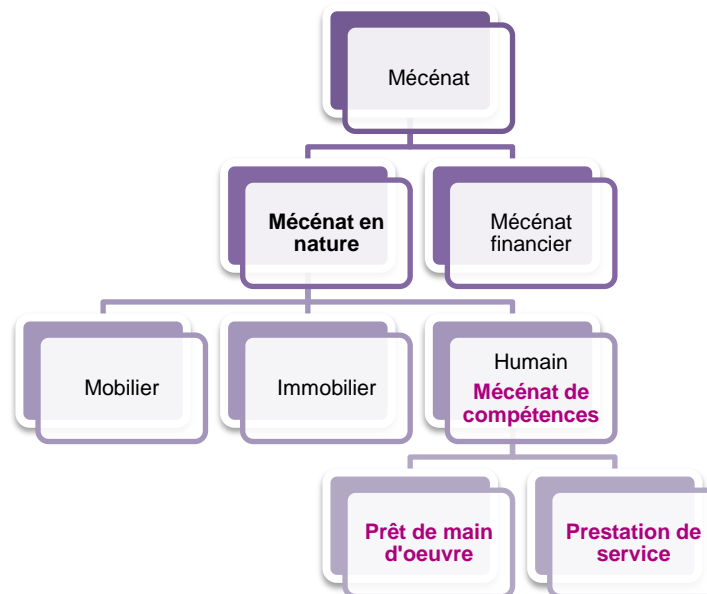
Le **mécénat** est régi par la loi du 1er août 2003 dite Aillagon, qui permet aux entreprises de défiscaliser 60% des salaires des collaborateurs missionnés. Elle s'inscrit le plus souvent dans la politique de Responsabilité sociale des entreprises (RSE) et répond à la recherche de sens de certain salarié.

Le mécénat est « *un soutien matériel ou financier apporté sans contrepartie directe de la part du bénéficiaire, à une œuvre ou à une personne pour l'exercice d'activités présentant un caractère d'intérêt général.* » (Arrêté du 6 janvier 1989 relatif à la terminologie économique et financière).

On distingue ainsi le **mécénat financier** du **mécénat en nature**.

Le mécénat en nature recouvre le don ou le prêt mobilier, immobilier ou humain.

Le **mécénat de compétences** en fait partie. Il se définit comme **la mise à disposition de salariés de l'entreprise sur leur temps de travail au profit d'un organisme bénéficiaire**. Il prend la forme soit d'un prêt de main d'œuvre, soit d'une prestation de service pour agir sur une tâche déterminée.



Dans le cas d'une prestation de service, l'entreprise offre la réalisation d'une tâche déterminée. Elle conserve la direction et le contrôle des salariés mis à disposition puisqu'elle est en charge de la réalisation d'une tâche.

Dans le cas d'un prêt de main-d'œuvre, L'employeur met gratuitement un ou des salariés à disposition d'un bénéficiaire qui est responsable du travail accompli pendant le laps de temps accordé et qui, ce faisant, se voit imputer la direction et le contrôle des salariés mis à disposition.



Mécénat de compétences et responsabilité

Cette nuance peut avoir des effets sur la responsabilité de l'employeur, du salarié mécène et de l'association. Il est donc utile, mais non obligatoire, de préciser la nature de la mise à disposition dans une convention.

1.2 Le bénévolat de compétences

Le **bénévolat de compétence** se distingue du mécénat de compétence, Passerelles et Compétences le définit comme : « *une forme particulière de bénévolat qui repose sur le transfert de compétences professionnelles ou personnelles vers une structure associative par le biais de salariés bénévoles intervenant sur leur temps personnel avec le soutien financier ou matériel de l'entreprise.* »

Alors que le mécénat de compétences s'exerce sur le temps de travail des salariés, rémunérés par l'entreprise, le bénévolat de compétences a lieu sur le temps personnel des salariés. Il est possible que l'entreprise apporte un soutien financier et/ou matériel.

C'est donc un engagement personnel soutenu par l'entreprise.

Rentrent dans cette catégorie différentes formes de bénévolat :

- Association de salariés bénévoles
- Journée de mobilisation des salariés
- Programme de bénévolat
- Appel à projets / fonds de soutien
- Parrainage de projets

Il existe également du bénévolat de compétences proposé par des associations étudiantes via des programmes spécifiques dans les écoles et les universités.

2. Enjeux du mécénat et du bénévolat de compétences pour les différentes parties prenantes

2.1 Enjeux pour les entreprises

La démarche d'implication des collaborateurs dans des actions de mécénat ou bénévolat de compétences fait souvent partie d'une **politique des ressources humaines**. Cela peut relever d'une initiative de la direction ou répondre à une demande des salariés formulée en interne. En cela, le mécénat et le bénévolat de compétences se démarquent du mécénat financier par des **gains en termes d'image et de ressources humaines** : les salariés sont davantage impliqués et gratifiés.

Pour l'entreprise, la mise en place d'actions de bénévolat ou de mécénat de compétences peut permettre de :

- Renforcer le sentiment d'appartenance des salariés ;
- Répondre à la quête de sens des salariés ;
- Elargir et valoriser les compétences des salariés et de l'entreprise ;
- Améliorer l'image de l'entreprise ;
- Développer son implication dans la vie de son territoire en nouant des liens avec des acteurs associatifs ou institutionnels.

Tous types de mécénat confondus, **les TPE/PME représentent 98% des entreprises mécènes.**

Pour 76 % d'entre elles, les cibles principales des opérations de mécénat sont les associations, notamment de proximité.

2.2 Enjeux pour les structures d'utilité sociale

Le mécénat et le bénévolat de compétences peuvent répondre à plusieurs besoins des structures d'utilité sociale. Celles-ci peuvent ainsi **bénéficier du savoir-faire professionnel de salariés** souhaitant s'investir et répondre aux enjeux des structures.

Pour les structures d'utilité sociale, le recours au bénévolat ou mécénat de compétences permet de :

- Bénéficier de prestations de services gratuitement ;
- Disposer d'une expertise technique ;
- Développer les compétences des salariés et bénévoles de l'association ;
- Mobiliser du temps humain supplémentaire et de fidéliser de nouveaux bénévoles ;
- Faire connaître l'association dans son environnement local.

2.3 Enjeux pour le DLA

Avoir recours au mécénat et bénévolat de compétences permet de :

- Enrichir son plan d'accompagnement ;
- Développer l'ancrage territorial ;
- Approfondir la connaissance de ses parties prenantes ;
- Diversifier à terme ses financements.

Les **universités**, les **associations**, les **entreprises** proposant du mécénat et bénévolat de compétences sont autant d'acteurs pertinents à connaître qui permettront de répondre au mieux aux besoins de la structure accompagnée et permettra à la structure porteuse de développer sa connaissance des parties prenantes de son territoire dans une logique d'articulation et d'ancrage territorial.

II. Le Dispositif local d'accompagnement et le mécénat/bénévolat de compétences

Le chargé de mission DLA réalise un diagnostic partagé et identifie la problématique d'accompagnement. Cette étape réalisée, il élabore le plan d'accompagnement où il identifie les différentes actions à mener pour y répondre.

Il a la possibilité de :

- Faire appel à un **prestataire** ;
- Faire appel à un autre **acteur de l'accompagnement** ;
- Le guider vers d'autres **partenaires**.

Mais il peut également faire appel à du mécénat / bénévolat de compétences

Cette aide ponctuelle peut intervenir à différents moments du plan d'accompagnement. Tout dépend :

- Du **besoin** identifié ;
- Des **compétences** de la personne qui souhaite réaliser du mécénat ou du bénévolat de compétences ;
- De la **temporalité** du besoin.

Mais pour garantir le succès de cette démarche, il convient de respecter un certain nombre de préalables et de prendre en compte des points de vigilance.

1. Préalables

→ La structure doit être d'accord pour bénéficier du mécénat / bénévolat de compétences.

Si vous souhaitez faire appel au mécénat / bénévolat de compétences parce que cela vous paraît pertinent et répondre au besoin de la structure, il convient de demander l'**autorisation de la structure** pour garantir le succès de cet accompagnement. Si celle-ci ne le souhaite pas, il est préférable de ne pas le faire.

→ Comprendre dans quelle politique s'inscrit le mécénat/bénévolat de compétences dans l'entreprise.

Il est primordial de comprendre où se situe le développement du mécénat de compétence dans la **stratégie d'entreprise**. Est-ce une politique qui va courir sur plusieurs années où une première étape avant de développer d'autres actions dans le cadre de la politique de responsabilité sociale ? Il permettra aux chargés de mission de comprendre s'il peut **pérenniser une action de mécénat** avec l'entreprise.

→ Accompagner les personnes qui réalisent du mécénat / bénévolat de compétences

Pour assurer le succès de la mission il convient d'accompagner les personnes qui réalisent du mécénat / bénévolat de compétences. Organiser un **temps préalable** à l'accompagnement afin de leur expliquer le contexte, le besoin de la structure et ce qu'on attend d'eux. Il est nécessaire de clarifier les rôles. A défaut, cet accompagnement peut se révéler contre-productif.

→ L'accompagnement doit porter sur des besoins techniques

Il semble plus pertinent pour le succès de la mission que l'accompagnement porte sur **un besoin technique et non stratégique** qui doit rester le travail du consultant missionné.

Exemple : réaliser du mécénat de compétence sur le choix d'un logiciel de comptabilité + paramétrages

2. Points de vigilance

→ Prendre connaissance du profil de la personne qui réalise du mécénat / bénévolat de compétences

Il est primordial de connaître le profil de la personne qui va conseiller la structure. Est-il consultant ? Si la réponse est non, l'accompagnement du DLA est d'autant plus important et primordial. Il est important de lui expliquer **quelle doit être sa posture**, ce qu'on attend de lui.

→ Informer le prestataire dans le cas où l'intervention vient en complément d'une prestation financée par le DLA

Il est primordial de prévenir le prestataire afin que celui-ci comprenne comment la personne en mécénat / bénévolat de compétences intervient **en complémentarité de son action**. Ne pas le faire pourrait avoir un impact négatif sur la structure accompagnée.

3. Exemples en Alsace

Mécénat de compétences :



Pour visualiser la vidéo : www.lelabo-partenariats.org/experimentation/exemples-de-partenariats/mecenat#TOC-IBM-Themis:-un-m-c-nat-de-comp-tences

L'association Themis qui a pour mission l'accès au droit pour les enfants et les jeunes a été accompagnée par Alsace Active dans le cadre du DLA pour une mission de restructuration administrative. Au-delà de cette mission, un autre enjeu majeur s'est dégagé pour l'association : la sécurisation de son système d'information.

Au même moment, la société IBM a demandé à ses collaborateurs de consacrer huit heures de leur temps de travail à des actions associatives à l'occasion du centenaire de l'entreprise.

Après l'étape initiale de mise en relation, un employé d'IBM a décidé de mettre son expertise au service de Themis. Il continue aujourd'hui de suivre le projet de l'association dans le cadre d'un mécénat de compétences.

Bénévolat de compétences :



Pour en savoir plus sur cette association :

www.180dc.org/branch/strasbourg

180 Degrees Consulting est une association étudiante de consulting social à Strasbourg. Depuis 2011, Alsace Active dans le cadre du DLA, travaille avec cette équipe de 9 étudiants. Le DLA joue un rôle de prescripteur et lui envoie environ 2 associations par an. Cette année, ils ont travaillé avec une association qui accompagne les organisateurs alsaciens souhaitant diminuer l'impact de leur manifestation sur l'environnement. Ils ont réalisé une opération de benchmarking sur le modèle économique de ce type de structure et vont également travailler prochainement sur une enquête sociologique des parents bénévoles d'une crèche parentale.

Tout au long de la mission de 180 DC, le DLA reste garant de la bonne mise en œuvre et de la qualité de l'accompagnement

III. Acteurs clés

Pour accompagner le développement du mécénat et du bénévolat de compétences, des associations et entreprises sociales se sont créées pour **faciliter les liens entre associations et entreprises**. Voici une rapide introduction à certains acteurs clés.

1. Conseil et organisation de missions



Alter'actions

Alter'Actions travaille au carrefour des mondes de l'économie sociale et solidaire, de l'enseignement supérieur et du secteur marchand. Les associations en demande peuvent bénéficier d'une **prestation de conseil réalisée par des étudiants** sur une durée limitée et encadrée par des professionnels du secteur, dont les salariés d'Accenture et Lagardère via du mécénat de compétence.

Pour en savoir plus : www.alter-actions.org/



Pro Bono Lab

L'association Pro Bono Lab mobilise les compétences de volontaires pour aider gratuitement des associations en Ile-de-France et en Rhône-Alpes sous la forme de mécénat ou de bénévolat de compétences via des « missions Probono ».

Il existe 3 types d'offres d'accompagnement :

- Le **Diagnostic Probono** permet d'identifier les besoins en compétences de l'association.
- Le **Marathon Probono** est évènement organisé sur une journée pour répondre aux besoins de l'association en mobilisant l'expertise de volontaires.
- Les **Conseils Probono** : des volontaires se mobilisent quelques heures par semaine durant 3 mois pour accompagner une association. Les volontaires peuvent être des professionnels mais également des étudiants et des jeunes diplômés

Pour en savoir plus : probonolab.org/accueil/curieux



Mécénova, par IMS entreprendre pour la cité

Créé par IMS-Entreprendre pour la Cité, Mécénova est un **centre de ressources sur le mécénat** qui facilite la rencontre entre des entreprises mécènes et des associations. En effet, les associations désireuses de trouver des fonds mettent en ligne leurs projets et peuvent ensuite être contactées par des entreprises désireuses d'en savoir plus.

Pour en savoir plus : www.mecenova.org/

2. Plateformes de mise en relation



Koeo.net

Koeo.net est une **plateforme de mise en relation entre associations et entreprises** dans le but de mettre en place des actions de mécénat de compétences. L'abonnement à la plateforme est gratuite pour les associations, payante pour les entreprises. Koeo propose également de mettre à disposition des conseils pratiques, une boîte à outils et un **accompagnement personnalisé**.

Pour en savoir plus : www.koeo.net



Passerelle & Compétences

Passerelles & Compétences fait la promotion du bénévolat de compétences. Elle a pour mission principale de **mettre en relation des associations de solidarité et des professionnels bénévoles**. Leur expertise est mise à contribution durant une période donnée qui s'adapte à leur emploi du temps. Avant toute mise en relation, Passerelles et compétences **analyse les besoins de l'association** en demande pour ensuite **identifier le ou les bénévoles pertinents**. Les missions peuvent être multiples : ressources humaines, management, communication, juridique, marketing,....

Pour en savoir plus : www.passerellesetcompetences.org/pcsite/index.php

IV. Pour aller plus loin

1. Sources

- Admical, *Le mécénat d'entreprise en France*, 2014
- Medef, Le rameau, *Guide Construire Ensemble*, 2014
- Ministère des sports, de la jeunesse, de l'éducation populaire et de la vie associative, *Guide juridique du mécénat*, 2014
- Octavie Baculard, *Le bénévolat de compétences, une nouvelle forme de mécénat*, 2006

2. Productions DLA

- Alsace Active, *Co-financement : La mobilisation de partenaires dans le cadre de démarches de "mécénat de compétences"*, 2008
- France Active, *Guide mécène & associations*, 2012
- Opale, *Comment envisager la recherche de partenariats privés ? Associations culturelles et mécénat d'entreprise*, 2008

V. Remerciements

Nous tenons ici à remercier l'ensemble des chargés de mission DLA ayant contribué à cette fiche pratique et plus particulièrement **Stève Duchêne** (DLA Régional Alsace) et **Guillaume Masson** (DLA Départemental Oise).