

# 9 points clés pour un mécénat de compétences réussi

Associations, il vous manque des compétences en interne? Entreprises, vous souhaitez vous engager autrement et mettre les compétences de vos collaborateurs au service de projets d'intérêt général? Une solution gagnant-gagnant existe: le mécénat de compétences!

Mécènes et porteurs de projets associatifs collaborent de plus en plus pour aboutir à un partenariat pertinent, chargé de sens et de valeur ajoutée pour les deux parties. Souvent utilisé en complément d'un don financier ou en nature, le mécénat de compétences se développe largement dans les entreprises qui, sur la base du volontariat, proposent à leurs salariés de donner de leur temps de travail. Côté associations, cette forme de mécénat est un moyen de répondre à des besoins stratégiques (nouvelle stratégie de communication, de développement de ressources, etc.) ou opérationnels (création d'un site internet, évaluation d'impact social, etc.). Comment le mettre en place? Dans quelles conditions? Comment atteindre une efficacité maximale?



## 1. Identifier ses besoins et élaborer un cahier des charges

La réussite de tout mécénat de compétences passe par la définition d'un cahier des charges élaboré au plus près des besoins et des capacités de l'association bénéficiaire. Tout don de compétences doit répondre à un besoin et pas seulement à la volonté d'une entreprise de mobiliser ses collaborateurs. Pour ce faire, il est essentiel de poser, en amont, un

diagnostic au sein de l'association afin d'identifier les activités qui nécessitent des compétences en priorité. Des outils tels que le Swot ou l'analyse Pestel sont fréquemment utilisés par les intermédiaires du pro bono pour établir un premier état des lieux. L'association doit alors faire le point sur ses principaux enjeux structurels et stratégiques pour établir une « fiche mission » claire et détaillée. L'astuce: penser ses fiches missions comme des offres d'emploi, le principe est le même!



## 2. Identifier le bon format d'accompagnement

Le mécénat de compétences s'adapte à tous types de projets, de temporalités ou de besoins. Les collaborateurs d'entreprises peuvent intervenir sur des périodes courtes (deux heures à deux jours) ou très longues (détachements temps plein pouvant aller jusqu'à deux-trois ans), seuls ou à plusieurs via un intermédiaire ou sans. Certaines missions pourront s'opérer au sein de l'entreprise, comme une prestation gracieuse organisée avec des salariés et d'autres directement au sein de l'équipe de l'association. La deuxième étape consistera à identifier le format qui correspondra le plus à vos besoins. Le périmètre des sujets traités devra s'accorder avec le nombre d'heures dédiées.



## 3. Valider les compétences du ou des volontaires

Que l'on accueille un nouveau permanent ou un volontaire en mécénat de compétences, le principe reste le même. En amont, le rôle de l'association est de s'assurer que les profils des salariés mis à disposition correspondent au besoin. Les intermédiaires du pro bono se chargeront d'assurer ce « matching » entre besoins et compétences. Sans cela, n'hésitez pas à programmer vous-même des entretiens de préparation de la mission pour vous en assurer.



## 4. S'assurer d'avoir les personnes disponibles en interne pour un suivi permanent

Cette question doit être considérée dès l'élaboration du cahier des charges. Que ce soit un projet pouvant être géré en grande partie par l'entreprise ou un projet construit avec la participation de bénévoles ou salariés de l'association, il faut prévoir des ressources humaines pour gérer la mission. Le suivi conditionne lui aussi la réussite de la mission. Il peut exiger la mise en

place d'une méthode d'évaluation spécifique, propre à toute mission de mécénat de compétences, durant la mission puis plusieurs mois après. En fin de mission, un entretien (si détachement temps plein) ou un tour de table de débrief (modèles d'accompagnements collectifs) doit être programmé pour identifier les perspectives et valider la compréhension du livrable formalisé par les volontaires avant mise en application.



## 5. Anticiper la mise en application

Un mécénat de compétences donne naissance à la remise d'un livrable, que ce soit un site internet finalisé ou des axes stratégiques définis. Il est nécessaire de prévoir le temps de la mise en application des réponses ou outils fournis par la mission et les ressources humaines correspondantes. Ne pas le faire expose l'association à un sentiment d'inutilité très improductif, au sein de son équipe ou chez son partenaire mécène. Un temps d'échange complémentaire, deux mois après

le départ des volontaires, renseignera sur l'état de mise en œuvre de ce livrable pour imaginer de nouvelles perspectives d'accompagnement.



## 6. Communiquer sur le résultat final

Comme pour un mécénat financier ou de produits, il est important de rendre compte de ce qui a été accompli pour valoriser et remercier. Informer l'entreprise participante du résultat de la démarche augmente les chances de rééditer l'exercice et apporte une contrepartie de satisfaction tangible. Cela peut également donner l'occasion de témoigner de façon concrète de la réalité du soutien de l'entreprise.



## 7. L'apport d'un intermédiaire extérieur

Pro Bono Lab ou encore Koeo sont des organisations spécialisées dans la mise en place de missions de mécénat de compétences. Elles accompagnent en amont la préparation du cahier des charges, et pendant la prestation. Certains consultants proposent également leur médiation pour formaliser les missions avec les entreprises mécènes.



## 8. Un volontaire ne peut se substituer à un permanent... il ne peut occuper une fonction « support »!

Le mécénat de compétences fournit à une structure à finalité sociale un accompagnement « booster » dans un temps délimité. Il est essentiel de ne pas confier aux volontaires les missions permanentes qui exigent de se projeter à très long terme et de



## Définition légale et défiscalisation

Le mécénat de compétences, considéré comme un don en nature, est éligible à la défiscalisation relative au mécénat (loi dite « Aillagon » du 1<sup>er</sup> août 2003, BOI 4 C-5-04 n°112 du 13 juillet 2004).

Une entreprise qui prête gratuitement un ou plusieurs de ses salariés quelques heures par semaine peut donc bénéficier de la réduction d'impôt prévue à l'article 238 bis du code général des impôts. Le don sera évalué à son prix de revient, c'est-à-dire rémunération et charges sociales comprises.

porter durablement la vision de la structure (direction générale, direction du Développement, comptabilité, etc.). Préférez des missions bien délimitées qui apporteront un plus à la structure. Les risques, dans le cas contraire? Que le volontaire ne soit pas remplaçable ensuite et que la structure se retrouve déstabilisée par son passage.



## 9. Miser sur l'effet démultiplicateur d'un partenariat mixte (don financier + don de compétences)

La mobilisation des compétences de collaborateurs d'entreprises n'est pas une simple contrepartie au mécénat financier. C'est un don qui s'ajoute. La recherche de compétences, comme la collecte de fonds, est un métier en soi qui consiste à imaginer des partenariats mixtes, de plus grande envergure. Elle place votre projet associatif au cœur de vos entreprises mécènes. N'hésitez donc pas à faire du mécénat de compétences un moyen d'aller plus loin dans votre partenariat et un outil de fidélisation.

S. B. et S. R.