

COMPTE RENDU DE LA JOURNEE DU 23 JANVIER 2020

Coloc' - Bordeaux

INTRODUCTION

La Fonda Sud-Ouest s'est saisie de la thématique du mécénat de compétence depuis quelques années. A son initiative plusieurs actions ont été prises ces deux dernières années :

- Organisation d'un café associatif en partenariat avec le LABB et la Ville de Bordeaux,
- Animation d'un groupe de travail depuis septembre 2018,
- Repérage et constitution de sources documentaires,
- Participation à des rencontres, échanges (Etats généraux, Forum national de l'ESS ...).

De l'ensemble de ces démarches et de l'inscription du mécénat de compétence à l'agenda de nombreux acteurs (par exemple, les entreprises à travers le RSE), notre réflexion nous porte à mettre en avant le fait associatif, intérêt premier toujours porté par la Fonda Sud-Ouest.

L'objectif de la journée du 23 janvier 2020 organisée avec le soutien du Conseil Régional Nouvelle-Aquitaine dans le cadre du FDVA¹ était :

- De rappeler le cadre juridique et réglementaire du mécénat de compétence,
- D'appréhender le thème du point de vue de chaque partie prenante (entreprise, salarié.e, association),
- De partager une réflexion sur les outils à mettre en place pour qu'une association réussisse un mécénat de compétence,
- De proposer une démarche évaluative partagée de la mise en place d'un mécénat de compétence.

Cette journée s'est déroulée à la Coloc' nouveau lieu d'accueil des associations bordelaises (19 rue Père Louis de Jabrun à Bordeaux). Elle a réuni 19 personnes².

Après une rapide présentation de la Fonda Sud-Ouest³, le rappel du cadre juridique et réglementaire a été présenté :

LE MECENAT DE COMPETENCE, DE QUOI PARLE T-ON ?

Mise à niveau introductive

- Initié au début des années 1980 en Grande-Bretagne, le mécénat de compétence est une forme d'implication plus concrète dans la vie de la cité et trouve sa place à l'heure du développement durable.
- Les entreprises adoptent de plus en plus volontiers cette nouvelle forme de mécénat. Si les associations en tirent un bénéfice plus évident, les salariés et l'entreprise y trouvent aussi leur compte.

¹ Présentation et déroulement de la journée - Annexe I

² Liste des participants – Annexe II

³ Présentation de la Fonda Sud-Ouest – Annexe III

- Le dernier baromètre du mécénat d'entreprise réalisé par Admical montre que les entreprises ont saisi l'intérêt du mécénat de compétence, puisqu'elles sont à présent 20% à le pratiquer. Néanmoins il reste certains freins à lever pour soutenir encore davantage cette pratique
- Le mécénat de compétence est une forme particulière de mécénat apparentée au mécénat en nature, consistant pour l'entreprise à mettre à disposition un salarié volontaire sur son temps de travail au profit d'un projet d'intérêt général et ce, dans un cadre précis.
- Il s'agit donc d'un engagement commun, de la part de l'entreprise et du collaborateur, dans une démarche de transmission de savoirs auprès d'une association.
- Le coût est plus ou moins lourd pour l'entreprise. Il dépend naturellement de la durée de détachement et de la convention signée avec l'association.
- Cette mise à disposition de personnel par le mécène peut se traduire de deux manières : soit dans le cadre d'une prestation de services, soit dans le cadre d'un prêt de main d'œuvre.

Prestation de service

- L'entreprise s'engage à réaliser une tâche déterminée au profit d'une structure bénéficiaire.
- Le personnel qui intervient dans la réalisation de la prestation de services demeure sous la direction et le contrôle de l'entreprise mécène qui assure seule la maîtrise et le suivi de la tâche. Le prestataire répond à l'égard du bénéficiaire des responsabilités de l'entrepreneur et souscrit une obligation de moyens ou de résultat.
Le contrat de prestation de services au titre du mécénat est licite, même s'il implique l'intervention de personnel, dès lors qu'il ne recouvre pas une opération de fourniture de main-d'œuvre à but lucratif, ayant pour effet de causer un préjudice aux salariés qu'elle concerne ou d'éluder l'application des dispositions de la loi, des règlements et des conventions ou des accords collectifs de travail. Le prestataire est l'employeur de ses salariés.

Prêt de main-d'œuvre

- L'entreprise mécène met des salariés à disposition du bénéficiaire qui s'en voit transférer la direction et le contrôle.
- L'employeur ne contracte dans cette hypothèse aucune obligation envers le tiers autre que la simple mise à disposition du personnel en cause. L'opération porte donc exclusivement sur le travail d'autrui et ce prêt revêt un caractère non lucratif.
L'entreprise mécène demeure l'employeur du personnel au regard de ses obligations juridiques et sociales. La structure bénéficiaire est, quant à elle, responsable des conditions d'exécution du travail. Le personnel mis à disposition temporairement reste inclus dans l'effectif de l'entreprise d'origine mais peut-être inscrit sur les listes électorales de la structure d'accueil pour les élections des délégués du personnel. Les employeurs sont tenus de déclarer le prêt de main-d'œuvre à la caisse d'assurance maladie s'il est de nature à aggraver les risques encourus par le personnel.

Responsabilité

- Qu'il s'agisse d'une prestation de services ou d'un prêt de main-d'œuvre, l'entreprise mécène conserve le lien de subordination sur ses salariés.

Les droits du salarié mis à disposition

L'article L8241-2 du Code du travail encadre précisément les droits du salarié mis à disposition. Le salarié mis à disposition doit donner son accord dans un avenant au contrat de travail précisant le contenu des tâches, les caractéristiques du poste, les lieux et les horaires de travail.

Il peut refuser la mise à disposition en invoquant la modification d'une clause essentielle de son contrat de travail, par exemple si le lieu de la mise à disposition est différent de son lieu de travail habituel.

Son refus ne pourra en aucun cas être sanctionné ou donner lieu à un licenciement ou à une quelconque mesure de responsabilité tant civile que pénale à leur égard.

À l'issue de la mise à disposition, le salarié doit impérativement retrouver son poste d'origine ou un poste équivalent dans l'entreprise sans que l'évolution de sa carrière ou de sa rémunération ne soit affectée par la période de mise à disposition. La couverture sociale du salarié est inchangée.

Les règles à respecter en pratique

Le mécénat de compétence n'est pas...

- Un bénévolat encadré ou suscité par l'entreprise : le salarié est mis à disposition sur son temps de travail
- Un outil d'optimisation fiscale au service de la gestion des ressources humaines ;
- Un outil de développement commercial : la prestation de service réalisée gratuitement ne doit pas constituer un produit d'appel favorisant la signature de contrats commerciaux ;
- Un substitut à un emploi qui aurait pu être créé dans la structure bénéficiaire

Aspect fiscal

Le mécénat de compétence ouvre-t-il droit aux avantages fiscaux liés au mécénat d'entreprise ? La loi du 1er août 2003 ne précise rien mais l'administration répond à cette question dans une instruction fiscale de 2004 :

« Peut constituer un don en nature la mise à disposition de personnel au profit d'une association répondant à la condition d'intérêt général et présentant un des caractères prévus à l'article 238 bis du C.G.I. ». Ainsi, une entreprise qui met gratuitement un de ses salariés à disposition d'une association, quelques heures par semaine peut bénéficier de la réduction d'impôt prévue à l'article 238 bis précité.

Le mécénat de compétence est donc une forme de mécénat en nature et permet, au même titre que ce dernier, de bénéficier d'une réduction d'impôt.

Le salarié mis à disposition d'un organisme répondant aux conditions susvisées devra exercer réellement et effectivement une activité au sein de cet organisme. Le don sera évalué à son prix de revient.

Dans le cas d'un prêt de main-d'œuvre, c'est le salaire chargé du salarié qui sera pris en compte, au pro rata temporis, pour valoriser l'opération de mécénat. Par salaire chargé il faut entendre le salaire brut du salarié auquel s'ajoutent les charges sociales et fiscales patronales.

Dans le cas d'une prestation de services, c'est le coût de revient de l'opération qui sera pris en compte pour valoriser l'opération de mécénat et connaître le montant de la réduction d'impôt à laquelle l'entreprise peut prétendre.

Mécénat d'entreprise

Les associations d'intérêt général peuvent bénéficier de mécénat d'entreprises.

La réduction est de 60% du montant du don et à compter des exercices clos au 31 décembre 2019, les entreprises peuvent choisir entre les deux plafonds suivants pour établir le montant de leur réduction d'impôt :

- Le plafond actuel 5 pour mille du chiffre d'affaires de l'entreprise.
- Le plafond de 10 000 € en 2019 – 20 000 € en 2020
 - Possibilité de report des dépassements sur cinq exercices

Exemple : une entreprise fait un don de 10 000 euros à un organisme éligible au mécénat. Son chiffre d'affaires est de 1 000 000 €.

- Si elle choisit le plafond de 5 pour mille de son chiffre d'affaires, la réduction d'impôt sera calculée sur un montant maximal de $(1\,000\,000 \times 5) / 1\,000 = 5\,000$ €. Le montant de réduction d'impôt sera donc de $5\,000 \times 60\% = 3\,000$ €.
- Si elle choisit le plafond de 10 000 €, elle pourra calculer sa réduction d'impôt sur tout le montant du don de 10 000 €.
Soit un montant de réduction d'impôt de $10\,000 \times 60\% = 6\,000$ €.

Toutes les associations peuvent recevoir des dons mais toutes ne peuvent délivrer des reçus pour dons, pour cela, une simple association déclarée (non reconnue d'utilité publique) doit être d'intérêt général.

Les critères de l'intérêt général

(BOI 13 L-5-04 du 19 octobre 2004)

- Domaines d'activités : philanthropique, éducatif, scientifique, social, humanitaire, sportif, culturel, mise en valeur du patrimoine artistique, défense de l'environnement naturel, diffusion de la culture, de la langue et des connaissances scientifiques françaises.
- Gestion désintéressée : l'association n'agit pas pour un cercle restreint de personnes ; les dirigeants ne sont pas rémunérés ; les bénéficiaires ne sont pas redistribués mais réinvestis ; les membres de l'association ne peuvent s'attribuer ou se répartir les biens de l'association.
- Activités non lucratives : les activités économiques contribuent à la nature de l'activité générale désintéressée de l'association et pas seulement financièrement à sa réalisation ; pas de recherche systématique d'excédents de recettes ; les activités lucratives sont accessoires (recettes commerciales annuelles inférieures à 63 059 € ou à 30% du budget).

En pratique

- L'organisme peut décider en toute bonne foi s'il correspond aux critères de l'intérêt général. Le contrôle n'interviendra qu'à posteriori, si l'administration fiscale remet en cause la capacité de l'association à émettre des reçus de dons aux œuvres.
- Pour être sûr de sa situation, l'administration fiscale propose de recourir à la procédure de « rescrit fiscal ». L'association demande à l'administration fiscale (le centre des impôts du siège social où elle est enregistrée, service des associations), si elle est ou non d'intérêt général.

Le rescrit fiscal

- Le Bulletin Officiel des Impôts 13 L-5-04 du 19 octobre 2004 propose un modèle de demande à remplir par l'organisme (certaines administrations fiscales mettent à disposition un dossier à remplir qui reprend les mêmes questions que présentées ci-après), relative à son habilitation à recevoir des dons et délivrer des reçus fiscaux (en fait, la mise en œuvre des dispositions de l'article L. 80 C du livre des procédures fiscales, qui servaient de référence avant la parution de ce BOI)
- L'administration fiscale peut également envoyer un questionnaire afin d'évaluer la fiscalité de l'association au regard de ses activités.

Sanctions :

- Depuis le 1^{er} janvier 2019, l'organisme qui délivre sciemment un reçu fiscal à un donateur permettant d'obtenir une réduction d'impôt au titre des articles 200 ou de l'article 238 bis du CGI peut se voir sanctionner :

- Soit par une amende fiscale dont le taux est égal à celui de la réduction d'impôt : 66 % (ou 75 %) du montant mentionné sur le reçu fiscal pour la réduction d'impôt accordée au titre de l'article 200 du CCI et 60 % du montant mentionné sur le reçu fiscal pour la réduction d'impôt accordée au titre de l'article 238 bis du CGI;

LE MECENAT DE COMPETENCE, ECHANGE A TROIS VOIX POUR MIEUX COMPRENDRE LA PLACE DES UNS ET DES AUTRES

Le second temps de la matinée est constitué par les témoignages des acteurs du mécénat de compétence : Bruno Aujard au titre de la Fondation Orange, Christian Rouzioux et Yannick Journo salariés respectivement de la BNP-PARIBAS et d'AXA pour leur expérience de mécénat de compétence et Blandine Vasselon-Sanchez au titre de l'association Parrainage 33 et Gérard Serviès au titre de la Banque Alimentaire Bordeaux-Gironde pour leur expérience et/ou leur démarche en vue de l'accueil de salariés en mission de mécénat de compétence.

Pour faciliter les échanges, trois questions par groupe d'acteurs avaient été préparées.

Entreprises :

Pourquoi une entreprise propose-t-elle du mécénat de compétence à ses salariés ?

Comment se détermine le choix d'association accueillante ?

Quelles différentes formes de mission de mécénat de compétence une entreprise peut-elle encourager ?

Salarié.es :

Comment avez-vous été informé des possibilités d'effectuer une mission en mécénat de compétence ?

Qu'est-ce qui vous a motivé dans l'accomplissement d'une mission de mécénat de compétence ?

Quelles formes peuvent prendre ces missions ?

Associations :

Comment votre association a découvert le mécénat de compétence ?

Quels objectifs pour l'association d'accueillir un.e salarié.e en mécénat de compétence ?

Quelle place pour un.e salarié.e en mécénat de compétence dans l'association ?

TEMOIGNAGE DE L'ENTREPRISE

FONDATION ORANGE : Bruno AUJARD,

Délégué de la Fondation Orange pour la Nouvelle Aquitaine, depuis 2010.

❖ **Contexte.**

Le mécénat de compétence est né sur fond de crise sociale, qui s'est traduite dans l'entreprise par :

- Adaptation de l'entreprise, faisant suite au contexte social et de la nécessité d'évolution du management. Changer l'image de l'entreprise en interne.
- Reconnaissance et valorisation du salarié impliqué dans l'entreprise, mais aussi en tant qu'être social (association, ...).
- Accords Séniors pour les salariés nés en 1960 – 61 - 62 (à trois ans du départ. Temps partiel sénior (50 % payé 80 %), soit en interne dans l'entreprise, soit en externe en mécénat de compétence dans une association. Aujourd'hui l'entreprise communique moins sur ce thème, pour ne pas être accusée de pousser les Seniors au départ.

❖ Des conditions sont nécessaires pour la mise en place du mécénat de compétence par la Fondation Orange

- Association d'intérêt général, la Fondation demandant le rescrit fiscal.
- Association disposant au moins d'un salarié.
- Convention de mécénat de compétence.
- Les domaines d'activités retenus, sont plus restreints que ceux de la loi, mais en lien avec les activités : Education, Handicap, Inclusion numérique, Insertion sociale et professionnelle, Santé, ...
- Type de métiers ?
 - o Manager en développement
 - o Communication
 - o RH
 - o Comptabilité / Finance
 - o Numérique
- Un bilan d'activité est réalisé, tous les six mois, car le salarié fait toujours parti de l'entreprise.
Il continue à bénéficier des avantages de l'établissement (Part variable, CE, ...).

❖ Connaissance du monde associatif.

Du fait des conditions décrites plus haut et du nombre de mécénat de compétence (348) mis en place depuis dix ans, la Fondation Orange a, de son point de vue, une bonne connaissance du monde associatif. Les échecs sont rares, de l'ordre de 5 %.

En Nouvelle Aquitaine, elle travaille avec de grandes associations bénéficiaires du mécénat de compétence :

1. Croix rouge française.
2. Orange Solidarité.
3. Restos du cœur.
4. Banque alimentaire.
5. Secours populaire.

Orange solidarité fait partie d'Orange, qui la finance à 100% (sa gouvernance est propre). Son champ d'intervention est l'inclusion numérique.

❖ Rôle des RH.

Le mécénat de compétence est fondé sur le volontariat du salarié : la philosophie est que le salarié doit trouver son association et sa mission. En fait, c'est Bruno Aujard qui fait le lien.
Site de la Fondation : Les associations éligibles ainsi que les missions proposées y sont publiées.

❖ Conclusion.

Quand un mécénat de compétence se passe bien, les personnes restent comme bénévoles dans l'association.

❖ Question :

Peut-on avoir plusieurs types de mission de mécénat de compétence au sein d'une même association ? Oui (Exemples : « Banque alimentaire », Inclusion numérique et matériel en dotation).

TEMOIGNAGES DES SALARIES.

Christian ROUZIUX, salarié de BNP-PARIBAS,
en mission de mécénat de compétence durant neuf mois, chez RADIO CHU⁴

- Radio CHU emploie deux salariés et un service civique.
- Christian Rouzioux a été en mission de neuf mois, auprès de « Radio CHU ». La mission se situe dans le cadre d'un « accord Sénior ». Le choix a été fait en lien avec « Bordeaux Mécènes Solidaires ».

Yannick JOURNO, salarié d'AXA, en mécénat de compétence dans l'association les « Clowns stéthoscope »,

Pour ma part, « *mon poste ne m'apportait plus ce que j'en attendais. J'avais envie de donner ailleurs* ». J'avais fait un stage de clown, qui m'a passionné. J'ai rencontré les « Clowns stéthoscope », qui subissaient une passe difficile avec le départ de la coordonnatrice. Réflexion sur l'embauche d'un(e) salarié(e). Comment les aider ? La mission était à définir et le dossier à constituer, afin de le soumettre à un Jury.

Depuis la fin de la mission, juin 2019, *et l'engagement du salarié, qui a été accompagné*, je reste comme bénévole dans cette association et envisage même d'y prendre des responsabilités au CA.

« AXA -ATOUT COEUR »

Création, en 1991 : Au départ, cela concerne le volontariat international. Cela correspond aussi à la philosophie qu'il faut que les salariés soient dans la vie de la Cité. On arrive ainsi au mécénat de compétence, qui n'est pas réservé aux Séniors.

❖ **Trois types de mécénat sont proposés par « AXA – ATOUT CŒUR »** : Il se déroule en France, dans une association reconnue d'intérêt général ou d'utilité publique.

1. Début de carrière : Jeunes entrants, de moins de 35 ans et de moins de trois ans d'ancienneté.
Leur « projet humanitaire » de mission de mécénat, soumise à validation par un Jury, doit être en cohérence avec le parcours professionnel, en lien avec les RH, sera d'une à quatre semaines.
2. Milieu de carrière : Collaborateurs volontaires, entre 35 et 60 ans, ayant au moins 8 ans d'ancienneté.
Leur « mission solidaire » de mécénat, soumise à validation par un Jury, doit être en cohérence avec le parcours de carrière, en lien avec les RH, sera d'un à six mois, consécutifs ou non.
3. Transition activité - retraite : Collaborateurs volontaires se situant entre six et trente-six mois de la date d'accès à la retraite du régime général à taux plein, ayant au moins dix ans d'ancienneté.
Soumis à validation par un Jury, s'inscrit dans une démarche de préparation à la retraite. Idéalement près du lieu de retraite.

⁴ Présentation Christian Rouzioux – Annexe IV

TEMOIGNAGES DES ASSOCIATIONS.

PARRAINAGE 33

❖ Intervention de Blandine VASELON-SANCHEZ, Chargée animation et développement.

- L'association existe depuis 30 ans et sous ce vocable depuis 2003.
- Elle accompagne des enfants de 3 à 6 ans et, dans ce cadre, elle suit entre 35 et 55 parrainages par an, avec environ 80 bénévoles actifs, pour un volant d'environ 150 membres, tous bénévoles confondus (parrains + bénévoles dans les diverses commissions). L'accompagnement coûte environ 2 000 € par an.
- Elle emploie 2 salariés aujourd'hui, dont elle-même, contrat aidé. Au terme de celui-ci, l'association va rencontrer un problème de financement du poste, qui revient plus cher à l'association.

❖ Besoin large de mécénat de compétence,

- Aider à la structuration du modèle économique, notamment pour la recherche de financements (dons, subventions, ...).
- Réflexion sur un mécénat partagé avec une autre association : mise en contact via la Fondation Crédit Coop pour une personne en fin de carrière et en mobilité géographique.
- En lien avec « Bordeaux Mécènes Solidaires ».

BANQUE ALIMENTAIRE⁵

❖ Intervention de Gérard SERVIÉS.

La « Banque alimentaire » est une grosse association, qui sert de grossiste – sorte de « Metro » des associations.

Auprès de 230 associations et CCAS, qui redistribuent 5 000 tonnes de denrées, ce qui correspond à 18 000 bénéficiaires par semaine. Elle salarie 17 personnes et emploie 200 bénévoles.

Le mécénat de compétence se recrute par « réseautage ».

- Le mécénat de compétence est un moyen de trouver les compétences dont on ne dispose pas en interne. Sa découverte s'est effectuée via le carnet d'adresse des Présidents. La mission peut durer deux ans, dans le cadre de recherche de ressources stables.
- Comment intéresser les candidats au mécénat ? C'est le DRH – bénévole – qui établit les fiches de postes et les missions.
- Quelle place pour le salarié ? Elle est très importante.
 - Période d'intégration : Elle dure une semaine et concerne tous les postes.
 - Participation à des réunions : Bureau, Conseil d'Administration, réunions sur des thèmes, ...

La plupart des personnes en mécénat de compétences, comme les stagiaires, deviennent ensuite des bénévoles de la « Banque alimentaire ».

Ne ressort pas de ce compte rendu l'aspect pourtant fortement apprécié au terme de la journée, de la rencontre entre les trois parties prenantes et les échanges qu'elle a permis.

⁵ Présentation - Annexe V

UNE EXPERIMENTATION DE MECENAT DE COMPETENCE dans les DEUX-SEVRES Une modélisation est-elle possible ?

Présentée par **Renaud GAUTRON**, DDCSPP des Deux Sèvres, Conseiller d'Education Populaire et de Jeunesse, Délégué départemental à la vie associative⁶

Cette expérimentation a été co-construite entre le Délégué départemental à la vie associative et le Dispositif Local d'Accompagnement (DLA). Elle fait suite à une réflexion, indispensable, qui a eu lieu en amont.

- ❖ **Enjeu** : créer de la synchronisation entre le temps des associations et celui des salariés et des entreprises, en particulier quant à leur politique RH.
 - La place des RH est centrale pour ce type d'action.
 - Entreprises : il s'agit de favoriser une mobilisation citoyenne au sein de celles-ci.
 - Salariés : il s'agit de les mobiliser avec pour ligne que le plaisir doit être au cœur de cette démarche.
 - Le mécénat = 5% des ressources socio-économiques.
 - Ciblage vers les Etablissements ayant des services RSE. Il n'est toutefois pas toujours facile de les identifier.

- ❖ **Cadre et déroulé.**

Il s'agissait de mettre en place un programme de missions courtes dans le cadre du mécénat de compétence, pour des collaborateurs volontaires d'une grande entreprise auprès de 30 associations d'intérêt général.

 - Les 30 structures concernées ont bénéficié de l'accompagnement DLA.
 - Mise en relation entre compétences et missions. Elaboration de fiches de missions. Le temps nécessaire est assez long et ne doit pas être sous-estimé.
 - Rencontre : Les gens se sont choisis, sous forme d'une espèce de « speed dating » et ont décidé de vivre ensemble 3 ou 4 jours (missions courtes).
 - Réintégrer la dimension régionale.

- ❖ **Retour d'expérience.**
 - A la suite de ces missions, les salariés se sont engagés en tant que citoyens. Il y a donc eu une évolution vers la mobilisation citoyenne, mais plus dans le cadre du mécénat de compétence.
 - Trouver le bon interlocuteur, qui peut donner son accord et suivre financièrement est indispensable.
 - Tenir compte de la temporalité : les circuits de décision sont longs, y compris au sein de l'entreprise.
 - Le mécénat de compétence, en milieu de carrière, pour faire face à la démobilité des salariés, qui reviendront avec de nouvelles compétences, doit, pour réussir, être intégré à la stratégie de l'entreprise.
 - L'association doit clarifier ses besoins et les missions, qui en découlent.
 - Le DLA a identifié des associations et a pour idée : un mécénat de compétence pour poursuivre les préconisations issues de la mission.
 - Le partenaire : LA MAIF a joué le jeu, en interne, de mobiliser des collaborateurs

⁶ [Diaporama – Annexe VI](#)

QUELS OUTILS A METTRE EN ŒUVRE POUR QU'UNE ASSOCIATION REUSSISSE UN MECENAT DE COMPETENCE ?

Pour aborder cette partie de l'après midi, il est proposé de travailler collectivement, avec l'accord de Blandine VASSELON-SANCHEZ, de s'appuyer sur le cas concret de PARRAINAGE 33 qui souhaite réaliser un mécénat de compétence⁷ :

- Rappel du contexte de la mise en œuvre d'un mécénat de compétence, au sein de l'association, par sa représentante.
- Echange libre, entre les divers participants, sur le paperboard numérique en vue de la résolution du problème.
- Regroupement et classement des idées, selon certains items proposés par la Fonda Sud-Ouest, dans une démarche de projet.
- Cela aboutit à une première trame des étapes d'un projet de mécénat de compétence.

La démarche proposée demande du temps et elle suppose une forte implication de l'ensemble des membres de l'association, la clarification du projet et une organisation adaptée à l'accueil d'un salarié en mission de mécénat de compétence.

LA PLACE CENTRALE DE LA CONVENTION⁸

L'aboutissement du travail préalable doit faire l'objet d'une convention qui contractualise, dans un cadre juridique, les actants, la mission et ses conditions d'exécution, les responsabilités, les droits et obligations de chacun.

Quels outils pour évaluer le mécénat de compétences et son impact ?

Nous avons pensé pouvoir aborder cet aspect mais cela n'a pas été possible faute de temps. Pas évident d'aborder la question de l'évaluation et de l'impact qu'une expérience de mécénat de compétence peut avoir pour l'association accueillante, pour le salarié en mission et également pour l'entreprise mécène. Pas facile également de trouver les outils pour l'apprécier. Nous restons persuadés cependant que cet aspect est à intégrer dès la mise en place d'une démarche d'accueil d'un salarié en mission de mécénat de compétence.

BILAN DE LA JOURNEE, QUELLES SUITES A DONNER ?

Les échanges en fin de journée ont permis de faire apparaître les points suivants :

- Tout d'abord l'intérêt pour cette journée et la « volonté de détailler les choses »
- L'évaluation montre une nouvelle fois que « l'on s'enrichit des expériences des autres », la diversité des regards et les partages nourrissent (ex : intérêt de l'articulation DLA / Mécénat de compétence)
- La réunion des trois parties prenantes est très importante et quand les 3 vont ensemble c'est une très belle chose.
- Le rôle d'accompagnement, d'appui et d'aide est indispensable mais pas évident à mettre en place.
- Pour les suites à donner : poursuivre l'animation d'un groupe de travail qui ne demande qu'à s'élargir à de nouveaux venus, proposer des rencontres « à thème », améliorer la participation des entreprises...

⁷ Quels outils à mettre en œuvre pour qu'une association réussisse un mécénat de compétence ? – Annexe VII

⁸ Trame de convention – Annexe VIII

La Fonda

Sud-Ouest

Mécénat de compétence

Contexte : La professionnalisation des associations, leurs obligations conventionnelles fait naître des besoins de compétences plus pointues, elles rencontrent des difficultés pour trouver les compétences nécessaires au développement de leur projet associatif.

Le recours au mécénat et notamment au mécénat de compétences leur permet d'être accompagnées dans leur management mais cela ne s'improvise pas et demande une analyse fine des besoins en compétences, une connaissance et maîtrise de ce type de mécénat.

Objectifs : Présenter cette forme de mécénat.

Répondre aux différentes questions des participants.

Comprendre les enjeux et prendre en compte les différents acteurs, association accueillante, salarié, entreprise.

Savoir se préparer avant d'engager sa démarche auprès d'une entreprise.

Description : Présentation du mécénat de compétence et état des lieux.

Les enjeux et les bénéfices pour les associations, les salariés, les entreprises.

Importance de la convention.

Travail en groupes sur la détermination des besoins, restitution et débat.

Construction d'une méthodologie à partir de cas pratiques, type fiche pratique

Déroulement :

Accueil /Café - à partir de 9 heures

9h30 – 9h45 Présentation de la journée – Tour de table des participants

9h45 – 10h15 Le mécénat de compétences, de quoi parle-t-on ? Mise à niveau introductive

10h15 – 11h30 Le mécénat de compétences, échange à trois voix pour mieux comprendre la place des uns et des autres

11h30 – 12h30 Une expérimentation dans les Deux-Sèvres, une modélisation est-elle possible ?

Echanges

12h30 – 13h30 Repas pris en commun

13h30 - 15h30 Travail en sous-groupes

Quels outils à mettre en œuvre pour qu'une association réussisse un mécénat de compétence ?

15h30 – 15h45 Pause

15h45 – 16h15 Mise en commun des travaux en sous groupes

16h15 – 16h45 Des outils à construire pour les associations ?

La place centrale de la convention

Quels outils pour évaluer le mécénat de compétences et son impact ?

Des pistes de réflexion.

16h45 – 17h Bilan de la journée, quelles suites à donner ?

ANNEXE II

Journée « Mécénat de compétences et ses acteurs »
La Coloc' Bordeaux - Jeudi 23 janvier 2020
Liste des participants

AUJARD	Bruno	Fondation Orange
BARRIEU	Bertrand	FFAEL
BEGOUT	Philippe	Fonda Sud-Ouest
BINDNER	Barbara	MNE – Achillée et Ciboulette
CABANAS	Jean-Marie	Fonda Sud-Ouest
GAUTRON	Renaud	DDJS Deux-Sèvres
HUI BON HOA	Eliane	Fonda Sud Ouest - Banque Alimentaire Bdx Gironde
JOURNO	Yannick	Axa
LAUZERAL	Caroline	DRD JSCS Gironde
LE GALL	Chantal	Fonda Sud-Ouest
LE THEUX	Pascal	Achillée et Ciboulette
MARQUIE	Maïté	Fonda Sud-Ouest
MAUPILE	Stéphanie	IFAID
MEZIANE-PETERSEN	Nora	E-graine
MICHEL	Richard	Fonda Sud-Ouest
ROUZIOUX	Christian	RADIO CHU
SERVIES	Gérard	MESA Banque Alimentaire Bdx Gironde
TEYSSIER	Geneviève	FRANA
VASSELON-SANCHEZ	Blandine	Association Parrainage 33

ANNEXE III

Présentation de la Fonda Sud-Ouest

La Fonda Sud-Ouest réunit celles et ceux qui sont intéressé (es) par les thèmes :

- *Du développement du fait associatif,*
- *De l'observation des associations et de la vie associative,*
- *De la formation des bénévoles, de l'engagement*
- *De l'accompagnement de la vie associative,*
- *Du mécénat de compétences,*
- *De la démarche prospective au service des associations,*
- *De la mesure de l'impact des associations...*

L'association est active à travers,

- *Des rencontres,*
- *Des groupes de travail,*
- *Des ateliers,*
- *Des formations,*
- *De l'accompagnement,*
- *Une Infolettre mensuelle,*

L'association est impliquée dans la vie associative régionale, départementale et bordelaise,

- *Membre administrateur du Mouvement associatif Nouvelle-Aquitaine,*
- *Adhérente à la CRESS Nouvelle-Aquitaine,*
- *Adhérente à la Halle des Douves (Bordeaux),*
- *Membre de la commission du DLA de Gironde porté par l'IFAID,*
- *Membre des commissions du FDVA 1 et 2,*
- *Membre du Jury du Prix de l'Initiative de la ville de Bordeaux.*

<p style="text-align: center;">En Mission chez RADIO CHU En Mécénat de Compétence</p> <p style="text-align: center;">Intervention Fondation Sud Ouest Aquitaine du 23 Janvier 2020</p>	<p>Bio express Déroulé</p> <p>Pourquoi ce choix</p> <p>Mes Motivations</p> <p>Le Choix de l'Association</p> <p>Mes Objectifs</p> <p>Que puis je apporter</p> <p>Structure de l'Association</p> <p>Conclusion</p>	<p>BIO Express</p> <ul style="list-style-type: none"> Christian ROUZIUX 64 ans 46 ans de banque 14 Mutations en France. 12 déménagements. Plusieurs métiers Gestion Organisation Formation DRH. 9 mois de Contrat. (Septembre 2019 à Juin 2020.)
<p>Pourquoi ce choix</p> <ul style="list-style-type: none"> En fin de carrière On se pose toujours la question de l'Après ... On s'inquiète. On s'interroge. On aimerait faire plein de choses. On a des passions, des hobbies. On n'avait pas le temps. C'est le moment de ... 	<p>IMPORTANT</p> <ul style="list-style-type: none"> Il m'apparaît essentiel, quand cela est possible de partir en bon terme avec son employeur. (C'est lui qui valide le dossier.) OU son entreprise. (collègues) Tourner la page. (Clôre un chapitre, pot de départ.) Psychologiquement il faut savoir tourner la page de la vie Professionnelle. (La reconnaissance Professionnelle disparaît avec votre statut.) Pour en ouvrir une autre. (Le choix de ce que vous voulez faire.) Tout se prépare. 	<p>Mes Motivations</p> <ul style="list-style-type: none"> Répondre à des Envies. Assouvir ses passions. Faire quelque chose. (de positif, de distrayant.) Occuper le temps. (Ne pas rester sur son canapé.) Se rendre utile. Avoir un lien social. Se donner un But. Se dire que l'on peut encore servir une cause. Enfin exister pour soi mais aussi pour les autres.
<p>Le Choix de l'Association</p> <ul style="list-style-type: none"> Le choix est très IMPORTANT. Il fait partie de la réussite du Mécénat. La passion favorise l'implication et facilite le succès de cette démarche. Notre participation doit être Active (empreinte d'humilité, se fonder dans l'équipe existante.) Les apports sont mutuels. "On donne On reçoit." Se sentir à l'aise. Se fonder dans l'équipe dans le projet. Avoir les mêmes valeurs. 	<p>Le Choix de l'Association</p> <p>De BNPP à RADIO CHU Bordeaux</p> <p>Largement guidé par ma passion de Collectionneur & Des médias</p>	<p>Le Choix de l'Association</p> <ul style="list-style-type: none"> Tout se prépare ... BMS (M'a permis d'orienter mon choix.) Bien avant d'avoir décidé de la date de mon départ, j'ai rencontré la Présidente de RADIO CHU et un membre de l'équipe. Le projet de l'Association correspondait pour partie à mes aspirations. Il me permettait entre autre d'intégrer une équipe. De faire de la Radio. Rencontrer des gens. Donner du sens à ma vie. De participer à un projet.
<p>Mes Objectifs</p> <p>DECOUVRIR – APPRENDRE – PARTICIPER</p> <ul style="list-style-type: none"> Faire une émission de Radio. Participer à la Gestion de la Radio. Contribuer à la constitution de dossiers de subventions. Nouvel contacts externes & internes au CHU. Gestion des stagiaires. (Embauches, Evaluations, Accompagnement.) Appui & Conseils auprès de la présidente. Participer au Comité de rédaction. 	<p>QUE Puis je Apporter</p> <ul style="list-style-type: none"> Mon expérience. (47 d'expérience dans l'univers de la Banque.) Ma sérénité. (Je n'ai rien à gagner.) Ma sagesse. (privilège de l'âge.) Ma curiosité. (intacte.) Ma volonté. (envie de bien faire.) Mon état d'Esprit. (curieux.) Ma présence. 	<p>Créer mon Emission</p> <ul style="list-style-type: none"> Actes d'engagement de bénévolat. Document de 2020 sur les Associations Bordeaux et la Région. Le principe 30 ans d'expérience antérieure de 2 passées musicales choisies par l'intéressé. Faire quelque chose qui se me sera à l'honneur. Le bénévolat LES BÉNÉVOLES DU MÈCÉNAT "Avoir l'honneur d'être choisi" C'est un STIMULE APPRENDRE "Se former tout au long de la vie" C'est un STIMULE PROFESSORAT "Le plaisir de transmettre" C'est un STIMULE PROFESSORAT "Le plaisir de transmettre" C'est un STIMULE PROFESSORAT "Le plaisir de transmettre" C'est un STIMULE PROFESSORAT "Le plaisir de transmettre" C'est un STIMULE
<p>Observations</p> <ul style="list-style-type: none"> Tout d'abord une Association vit subit & anticipe en permanence ses propres évolutions. (Structurelles & ou Techniques.) Dans ce contexte, il a fallu m'adapter aux nouvelles contraintes. Faire des Choses auxquelles je ne m'étais pas préparé, que je n'avais pas anticipé, ni même envisagé. Travailler sur la pérennité des compétences. (Recherche de moyens Stagiaires service civique.) Suivre le dossier WEB. Créer mon émission. 	<p>Structure de l'Association</p> <p>La structure a son importance. (grande ou petite, locale ou institutionnelle.) (Banque Alimentaire Croix Rouge Restos du Coeur & Radio CHU...)</p> <p>Les problématiques sont complètement différentes.</p> <p>Les modes de gestion aussi.</p> <p>La recherche de fonds y est plus compliquée.</p> <p>La fragilité et la pérennité de la structure y est plus prégnante.</p>	<p>Quelques Images</p> <p>En situation</p> <p>Une Equipe jeune</p> <p>Les Réseaux sociaux</p>
<p>Structure de l'Association</p> <p>Effectifs</p> <ul style="list-style-type: none"> 3 salariés 1 réalisateur 1 journaliste 1 service civique 1 stagiaire EFAP 1 Mécénat de compétence 30 bénévoles Chroniqueurs intermittents 	<p>CONCLUSION</p> <p>Se faire plaisir.</p> <p>Faire plaisir</p> <p>Partager</p> <p>Echanger</p> <p>Le Bénévolat doit ou peut être la Continuité du Mécénat.</p> <p style="text-align: right;">Merci</p>	<p>INTERET COMMUN</p> <p>L'Entreprise</p> <p>Le Mécène</p> <p>L'Association</p> <p>Intérêt Utilité</p> <p>important Force</p> <p>Avantage Besoin</p>

Présentation Banque Alimentaire Bordeaux Gironde

Quels objectifs pour la BABG ?

Trouver des compétences, une expérience, une expertise qu'elle n'a pas en interne.

Enrichir la diversité des approches par celle d'un œil neuf, un savoir-faire, une méthode.

Apporter un appui, rendre plus sereine, plus sûr, voir professionnaliser la gestion des missions dévolues,

Conforter l'association, assurer un fonctionnement plus sécurisé grâce à une mise en œuvre :

- sur un temps semaine plus important que celui pouvant être apporté par un bénévole ; en général un mi-temps,

- et sur une période longue, définie et stable, en général souvent plus d'un an.

Pouvoir ainsi envisager le lancement de chantiers sur le long terme.

Comment intéresser les candidats au mécénat ?

La balle est dans le camp de l'association. Il faut être crédible et pro. Les attentes sont des deux côtés.

1) Connaître le(s) besoin(s) de l'association et élaborer des fiches de postes ou de mission en conséquence qui éclairent le candidat sur la nature de la ou des attentes pour l'aider à se déterminer.

2) Ne pas oublier que c'est le salarié candidat au mécénat qui choisit son entreprise d'accueil en fonction de ce qui lui est proposé. Il a en effet souvent plusieurs associations en vue ou en contact. Aussi faut-il dans un certain sens « vendre l'association » mais aussi tenir compte de ses attentes, voire de ses contraintes personnelles. Ne pas chercher à lui imposer, il peut vouloir faire tout autre chose que ce qui a rempli sa vie professionnelle.

Comment se fait l'intégration ?

L'accueil, les échanges préalables et l'accompagnement du début sont essentiels.

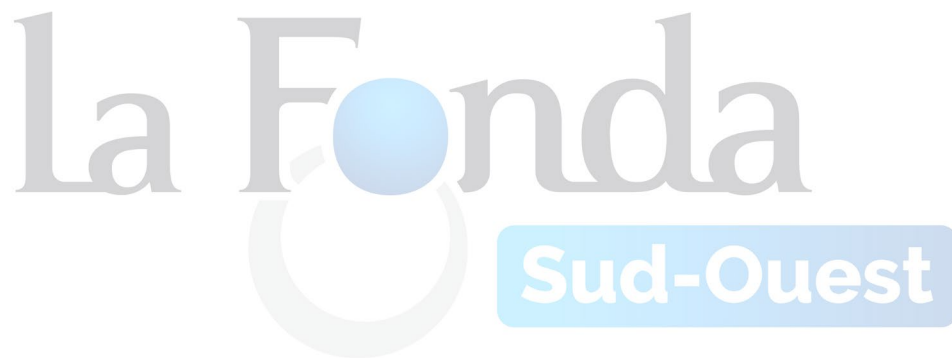
Passer par une « période d'immersion » préalable de quelques jours pour découvrir les personnels et leur hétérogénéité, connaître les process peut aussi permettre au candidat de se déterminer et être un facteur déclenchant.

Faire savoir et présenter en interne l'arrivée du nouveau venu et sa (ou ses) missions.

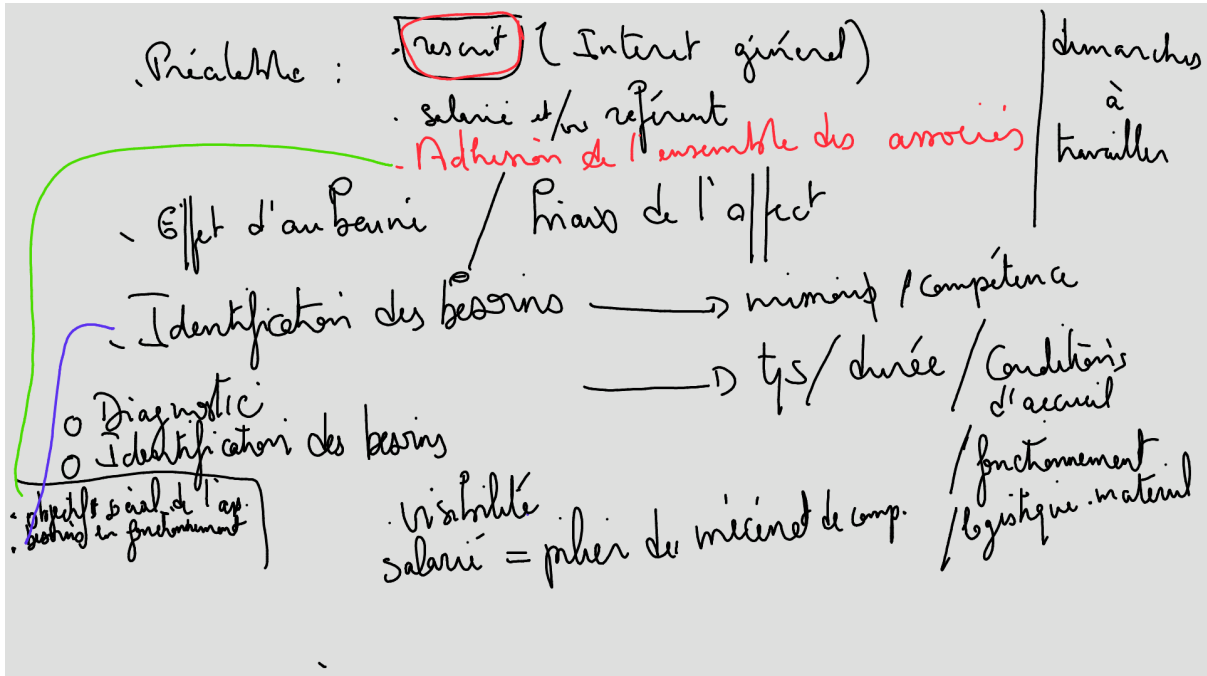
L'associer aux événements internes, aux réunions ou sa présence et ses acquis peuvent être utiles.

Diaporama PPT-FDVA 79 :

« Appui au développement et à la consolidation des associations par le mécénat de compétences et la mobilisation citoyenne »



Quels outils à mettre en œuvre pour qu'une association réussisse un mécénat de compétences ?



Pilier = salaire → repère l'ass.
(réseau social vivant)

Bilan salaire / fin de mimim

offres / salaire / association ≠ entreprise

Preuve d'impact ? quels outils ?

DIAGNOSTIC
Analyser le contexte associatif
Etudier les dysfonctionnements
Mettre en évidence les faiblesses/besoins
Faire des recommandations/préconisations
DETERMINATION BESOINS
Valider les attentes de l'association
Valider les recommandations/préconisations
Evaluer les besoins selon leurs criticités
Prioriser les demandes
DEFINITION RESSOURCES
Déterminer les missions à pourvoir
Elaborer les fiches de postes : profils/compétences
Finaliser les descriptions de postes
Elaborer les fiches d'offres de missions
PROSPECTION RESSOURCES
Identifier les entreprises mécènes
Etablir le planning de prospection
Lancer les appels à mécénat de compétences
Echanger les informations avec les entreprises mécènes
Préparer les conventions
PROCESSUS D'ANALYSE DES RETOURS
Suivre et relancer les propositions
Recevoir les retours
Analyser les retours (offres/CVs)
Répondre aux entreprises mécènes
PROCESSUS DE RECRUTEMENT
Planifier les entretiens
Convoquer le candidat à un entretien
Répondre aux entreprises mécènes/candidats
PHASE D'INTEGRATION
Préparer l'accueil du "salarié"
Former le "salarié"
Accompagner le "salarié" tout au long de sa mission
EVALUATION
Entretien de fin de mission
Evaluation des apports/retombées pour le salarié et pour l'association
Synthèse du programme de mécénat de compétence : pour/contre, leçons apprises, bonnes pratiques...

Trame d'une convention de mécénat de compétences

Une convention tri partite ENTRE :

- L'employeur :
- Le bénéficiaire (association) :
- Le salarié :

- Intitulé du projet :
- Description du projet, nature et présentation du projet
- Date et lieu de réalisation : Le projet a lieu le...../...../.....(ou du...../...../.....
- au...../...../..... à.....
- Objet de la convention
- La présente convention a pour objet la mise à disposition, dans le cadre du mécénat de compétences, de identité du salarié, employé de :
- Fonction de :
- Lieu de mise à disposition
- Tâches à effectuer, missions :
- Mise à disposition le : .../.../.... (du..../..../... au .../.../...)
- Horaires :
- Obligations des parties

Obligations du mécène.

Le mécène reste l'employeur au regard de ses obligations juridiques et sociales.

Le mécène est tenu de déclarer ce prêt de main d'œuvre à la caisse d'assurance maladie s'il est de nature à aggraver les risques encourus par le salarié (cotisation d'accident de travail).

Obligations du bénéficiaire.

Le bénéficiaire, c'est-à-dire l'association assure la direction et le contrôle du salarié. Et elle est responsable des conditions d'exécution du travail. Elle nomme la personne en charge de cette fonction.

Obligation du salarié.

Le salarié s'engage à exécuter ses tâches dans les mêmes conditions que pour son employeur, avec sérieux, probité, ponctualité et confidentialité.

Droits du salarié :

Le salarié bénéficie de son salaire et de tous ses droits sociaux et cela de manière identique.

Le salarié bénéficie de la couverture sociale normale.

- Il est précisé l'exclusivité ou la non-exclusivité du mécène.
- La convention précise le cadre de la responsabilité
- Le mécène se réserve le droit de contrôler à tout moment la bonne exécution de la convention.
- Prévoir une clause de résiliation. Le non-respect par l'une des parties des obligations prévues entraîne la résiliation de ladite convention.
- Prévoir la juridiction compétente.
- La convention est signée des trois parties entreprise, salarié, association.

