

Ebook

5 étapes pour mettre en place le *mécénat* de compétences

Le savoir-faire des employés pour l'intérêt général



Table des *matières*



Le mécénat de compétences, c'est quoi ?	3
Les acteurs du mécénat de compétences	5
Pourquoi mettre en place ce dispositif en entreprise ?	6
Des exemples concrets	7
5 étapes pour mettre en place le mécénat de compétences	8
1. Établir une stratégie	9
2. Faire un état des lieux	10
3. Élaborer une politique interne	11
4. Fédérer autour du projet	12
5. Mettre en œuvre le programme	13
Focus sur l'aspect fiscal	14
Comment fonctionne la défiscalisation du mécénat de compétences ?	15
Comment calculer le montant du don ?	15
Tout ce qu'il faut savoir sur le mécénat de compétences : on récapitule !	16

Le mécénat de
compétences,
c'est quoi ?





Le mécénat de compétences, *c'est quoi ?*

Le mécénat de compétences est une des formes de mécénat d'entreprise. On parle aussi de "mécénat en nature". Cette pratique est encadrée par la loi n° 2003-709 de 2003, dite « loi Aillagon ».

Le mécénat compétences, c'est donc mettre la force de travail, des connaissances et des passions au service de l'intérêt général, pour répondre à un besoin dans la communauté. En mettant en place cette forme de volontariat au sein de votre entreprise, vous permettez à vos employés de mettre leur savoir-faire à disposition d'un organisme sur leur temps de travail.

Ce dispositif a aussi la particularité d'offrir des conditions fiscales avantageuses, mais nous y reviendrons !

Les acteurs du mécénat de compétences

L'entreprise mécène

Toute entreprise redevable de l'impôt français peut mettre en place le mécénat de compétences, et ce, sans restriction de taille ou de type :

- Grandes entreprises ;
- TPE et PME ;
- Start-up ;
- Artisans ;
- Professions libérales ;
- Etc.

L'employé volontaire

Bien que tous les salariés soient éligibles, il reste néanmoins qu'ils doivent avoir les savoir-faire et les savoir-être pour effectuer les tâches qui leur seront confiées. Pour autant, ils peuvent tout à fait choisir de s'orienter vers une mission dont ils ne maîtrisent pas tous les aspects, afin de développer de nouvelles compétences ou choisir d'accomplir des missions qui ne sont pas directement liées à leur métier mais pour lesquelles ils possèdent des habiletés personnelles.

L'organisme bénéficiaire

Tout organisme qui exerce son activité en France et qui est reconnu d'utilité publique ou d'intérêt général peut recevoir des volontaires dans le cadre d'un mécénat de compétences. Ils doivent :

- Avoir un but non lucratif ;
- Une gestion totalement désintéressée ;
- Et profiter à un large public et non à un petit groupe d'individu.

Le mécénat de compétences est une forme d'engagement qui a connu un véritable "boom" au cours de la dernière décennie et qui continue de se développer. D'après une étude Admical IFOP parue en novembre 2020, le mécénat de compétences, en France, est déjà pratiqué par :

54 % des grandes entreprises

22 % des ETI

18 % des PME

D'autre part, d'après le panorama du Pro Bono 2019...

82 % des OBNL disent avoir au moins 1 besoin en compétences qu'elles ne peuvent combler en interne

Pourquoi mettre en place ce dispositif en entreprise ?

Les avantages pour...

L'entreprise

- 1 Développer le bien-être de ses équipes au travail et la productivité
- 2 Nourrir sa stratégie RSE
- 3 Gérer les ressources humaines et le développement de carrières
- 4 Bénéficier d'avantages fiscaux
- 5 Valoriser sa marque employeur pour mieux attirer et retenir les talents
- 6 Avoir un impact positif au sein de sa communauté

L'employé

- 1 Développer ses compétences professionnelles et personnelles
- 2 Éprouver un sentiment d'utilité et d'appartenance
- 3 S'engager en continuant de jouir de ses conditions de travail
- 4 Diversifier ses expériences et renforcer son employabilité
- 5 Trouver du sens et s'épanouir à son travail

L'organisme

- 1 Diversifier les sources et les formats d'aide
- 2 Obtenir une aide qualifiée et gratuite pour des besoins spécifiques
- 3 Professionnaliser son organisation
- 4 Gagner en visibilité pour sa structure et la cause
- 5 Booster des projets et répondre plus efficacement aux besoins des bénéficiaires
- 6 Créer un bassin de bénévoles



Des exemples concrets

Il y a autant de missions de mécénat en nature qu'il y a d'organismes !

Un expert comptable qui consacre 3 h par mois pour aider une association à faire ses déclarations...

Une spécialiste des communications qui dédie une demi-journée avec les membres d'un organisme pour poser les bases de sa stratégie digitale...

Ou encore, divers membres d'équipes qui s'investissent dans l'organisation d'un événement caritatif annuel.



5 étapes pour
mettre en
place le
mécénat de
compétences



1. Établir une *stratégie*

Définir son *engagement*

Il vous faudra tout d'abord murir votre réflexion et faire l'introspection de l'engagement que vous souhaitez porter en tant qu'entreprise et transmettre à vos employés. La mission sociale doit être en accord avec les valeurs de l'entreprise, son secteur, sa place dans sa communauté, ses objectifs, etc. Demandez-vous :

- Quelles sont les **valeurs** défendues par votre entreprise ?
- Quelle est sa **raison d'être** ?
- Quelles sont les **causes** qui lui correspondent ?
- Quels sont les enjeux de votre **secteur d'activités** et de votre **communauté** ?

S'investir pour les *bonnes raisons*

Il ne s'agit pas de faire du mécénat de compétences pour faire du mécénat de compétences. Il ne s'agit pas non plus de divertir ses employés avec des "événements" ou des "expériences" solidaires, au final très chronophage et un peu importantes pour les organismes bénéficiaires. Encore là, arrêtez-vous sur :

- La **pertinence** du mécénat de compétences pour votre entreprise
- Le **besoin** de votre communauté face à cette forme d'engagement



Ce que le mécénat de compétences n'est PAS

- Du bénévolat de compétences (celui-ci s'effectue à titre personnel, sur le temps libre de l'employé)
- Du parrainage ou du sponsoring en échange de visibilité
- Une stratégie de montage fiscal
- Des activités de team-building (le fait de rassembler les employés, de créer un sentiment d'appartenance et permettre de tisser des liens sont des effets bénéfiques du mécénat de compétences, mais cela ne devrait pas être votre motivation première)
- De la sous-traitance



2. Faire un *état des lieux*

Du côté de vos *employés*

Après avoir mené votre "introspection" en tant qu'entreprise, concentrez sur vos employés :

- Quelles sont les **compétences** qu'ils ont à offrir ?
- Quelles sont les **typologies** d'employés au sein de vos équipes ?
- Quels sont leurs **envies** et leurs **motivations** ?
- Comment est-ce que la **réalité du quotidien** de votre entreprise et de vos employés peut-elle s'accorder avec un tel dispositif ?

Pour obtenir ces retours, n'hésitez pas à sonder vos équipes. Le mécénat de compétences ne peut pas être imposé. Il doit être co-construit. Impliquez vos **communautés ERG** si vous en avez, menez des sondages, lancez des groupes de discussion, prenez le pouls à tous les niveaux de l'entreprise.

Du côté des *associations*

Faites un état des lieux des besoins sur le terrain. Voyez s'ils sont en accord avec les causes que vous pensiez prioriser et les formats de volontariat que vous considérez. Allez à la source et rapprochez vous de vos organismes partenaires ou dotez-vous d'un outil tel qu'une plateforme d'engagement solidaire pour vous mettre en relation. Laissez aussi vos collaborateurs et collaboratrices être force de proposition.



Mener votre programme à l'international

Attention, si votre programme de mécénat de compétences s'étend à plusieurs bureaux à travers le monde, assurez-vous de prendre en compte les besoins et les différences culturelles de chacune des localisations, que ce soit au niveau de vos équipes qu'au niveau des organismes à soutenir.



3. Élaborer une *politique interne*

Établir des *modalités claires*

Que ce soit dans le cadre du mécénat de compétences ou plus largement de votre programme d'engagement des employés, vous devez établir une politique relative au volontariat. Pour s'assurer que le dispositif s'imbrique de façon fluide avec le fonctionnement de votre société (RH, missions professionnelles, etc.), un cadre doit être élaboré. Il vous faudra notamment déterminer :

- Le **format** : activité solidaire annuelle, missions longues ou ponctuelles, missions sur place ou à distance, etc. À noter qu'il n'y a pas de durée minimale, le maximum étant **3 ans**.
- Les salariés qui peuvent s'engager : par exemple, décider que les missions à long terme sont réservées aux employés en fin de carrière.
- Le **temps** alloué pour le volontariat : X jours / an. Et la **fréquence** : Un jour / mois ou semaine ? À la guise de l'employé ? Du manager ?
- Les **incitatifs** ou les **récompenses**, s'il y a lieu : don en argent de l'entreprise.

La *documentation* nécessaire

Dans le cas d'une prestation de service :

Obligatoire : la **convention de prestation de service**

- Précise la mission réalisée, son objet, sa nature, sa durée, etc.
- Signée par l'organisme bénéficiaire et l'entreprise mécène.

Fortement recommandée : la **convention de mécénat** :

- Précise l'engagement de chacune des parties et les caractéristiques du don ;
- Signée par l'entreprise mécène et l'organisme d'intérêt général.

Dans le cas du prêt de main-d'œuvre :

Obligatoire : l'**avenant au contrat de travail** du salarié

- Précise la nature des missions, les horaires, le lieu d'exercice, etc.
- Signé par l'entreprise, l'employé et l'organisme bénéficiaire.

Fortement recommandé : la **convention de mécénat** :

- Précise la nature du don, le montant de celui-ci, etc.
- Signée par l'entreprise et par l'organisation bénéficiaire.

MODÈLE D'AVENANT

MODÈLE DE CONVENTION

Les deux formes de mécénat en nature

- **La prestation de service :**

L'entreprise est missionnée pour un projet spécifique, bien souvent similaire à ses prestations habituelles. C'est l'organisation d'intérêt général qui pilote le projet.

- **Le prêt de main-d'œuvre :**

L'entreprise met à disposition d'un organisme bénéficiaire, un ou plusieurs de ses collaborateurs ou collaboratrices qui mettent leurs compétences au service d'une cause.



4. *Fédérer* autour du projet

Impliquer toutes les strates de l'entreprise et *comprendre* leurs enjeux respectifs

Nous l'avons dit, mettre en place un programme d'engagement est un processus de co-construction. Imposer la volontariat et le concevoir au niveau hiérarchique uniquement est voué à l'échec. Impliquez vos collaboratrices et collaborateurs à tous les niveaux, identifiez leurs freins et répondez-y par la formation, la communication, la mise en place de processus clairs, etc. :

- Au niveau des **salariés** et parfois de la **hiérarchie** : méconnaissance du monde associatif et de la pratique du mécénat en nature
- Au niveau des **RH** : coûts de la mise à disposition des salariés et complexité logistique du dispositif
- Au niveau des **managers** : perte opérationnelle et peur de perdre des talents
- Au niveau des **équipes** : manque de temps des salariés occupés par leur poste et la peur d'être jugés par leurs supérieurs

Pour aller plus loin : téléchargez le guide
"Comment convaincre son CEO d'investir dans un programme d'engagement des employés ?"

TÉLÉCHARGER LE GUIDE



Communiquer autour du projet

Visibilisez votre projet au maximum ! À chaque étape du projet, utilisez tous les canaux disponibles pour mobiliser votre communauté interne.

Annoncer :

- Organiser un événement de lancement
- Envoyer un mail pour expliquer le projet et inviter vos collaborateurs et collaboratrices à se lancer

Former:

- Diffuser la feuille de route au sein de l'entreprise
- Créer une "charte" du volontariat avec les règles et les objectifs du dispositif
- Proposer des séances d'information

Faciliter :

- Instaurer un calendrier partagé
- Mandater des ambassadeurs du programme chargés de relayer les informations et d'encourager la participation

Partager :

- Communiquer régulièrement par mail sur l'avancement du projet
- Mettre à disposition des salariés toutes les ressources nécessaires
- Diffuser des témoignages des employés et des associations soutenues

5. Mettre en œuvre le programme

Phase 1

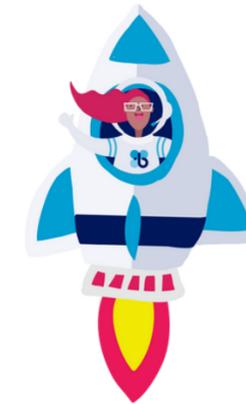
Former

- Définissez des processus clairs et former les responsables
- Établissez une gouvernance et définissez des interlocuteurs
- Identifiez tous les freins possibles et levez les obstacles propres à chaque partie prenante
- Entourez-vous d'experts pour les aspects techniques et légaux

Phase 2

Expérimenter

- Lancez-vous progressivement avec un projet pilote
- Menez une première phase à petite échelle et évaluez les retombées
- Clarifiez les attentes et ajustez le tir avant de vous lancer véritablement



Phase 3

Pérenniser

- Mettez en place des outils de suivi
- Animez la communauté
- Définissez des objectifs clairs et adaptez votre stratégie au fur et à mesure

Phase 4

Mesurer

- Partagez des rapports d'impact avec vos différentes parties prenantes internes et externes
- Mettez sur le storytelling
- Sondez les associations

Phase 5

Faire le bilan

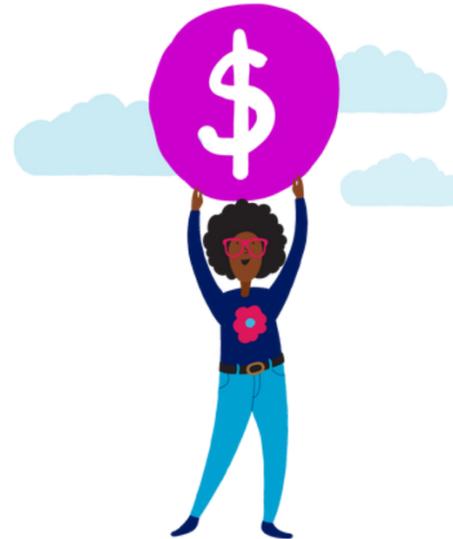
- Lancez des enquêtes en interne
- Récoltez les retours d'expérience
- Gérez l'après-mission avec les employés volontaires

Focus sur l'aspect *fiscal*



Comment fonctionne la *défiscalisation* du mécénat de compétences ?

Le 1er août 2003, la loi Aillagon consacre le mécénat d'entreprise (comprenant à la fois le mécénat financier et de compétences) et en fait un dispositif ouvert à toutes les compagnies et tous les organismes d'intérêt général. Pour assurer son développement en France, la loi instaure une **défiscalisation du montant des dons** des entreprises (article 238 bis du CGI) s'appliquant sur les bénéfices après émission (non obligatoire) d'un reçu fiscal par l'organisme bénéficiaire.



Elle s'élève à **60 %** du montant estimé du don

Dans la limite de **0,5 %** du chiffre d'affaires HT

ou à hauteur de **20 000 €** pour les entreprises ayant un chiffre d'affaires inférieur à 4 millions €



À savoir

Il faut noter que si le montant du don dépasse les 2 millions d'euros, le taux de défiscalisation passe de **60 à 40 %**. Quelques exceptions à cette règle cependant, concernant certains types d'associations, telles celles fournissant des repas gratuits aux personnes en difficulté ou encore celles favorisant le logement.



Comment calculer le montant du don ?

Le mécénat de compétences n'étant pas un don financier, comment calculer sa valeur ? Voici le calcul :

Salaire horaire brut du salarié mécène + **Nombre d'heures engagées X cotisations sociales**

Attention : La nouvelle loi de Finances pour 2020 impose une limite concernant la réduction d'impôt. Elle précise que, pour un employé mécène, le coût à retenir dans la base du calcul de la défiscalisation équivaut à la somme de sa rémunération et des cotisations sociales s'y rapportant, limitée à trois fois le montant du plafond de la Sécurité Sociale. L'article L.241-3 du code de la sécurité sociale détaille, avec précision, les conditions de défiscalisation.

Tout ce qu'il faut
savoir sur le
mécénat de
compétences :
on récapitule !



Ce que c'est ?

- ✓ Du mécénat en nature
- ✓ Du volontariat sur les heures de travail
- ✓ Un prêt de main d'oeuvre
- ✓ Une prestation de services
- ✗ Du bénévolat de compétences
- ✗ Un changement de carrière
- ✗ Du sponsoring

Sous quelle forme ?

- ✓ Mission longue
- ✓ Mission courte
- ✓ De façon récurrente
- ✓ De façon ponctuelle
- ✓ Physique
- ✓ À distance
- ✗ Plus de 3 ans
- ✗ Sur le temps personnel de l'employé

Qui est concerné ?

- ✓ Les entreprises de tout type
- ✓ Les organismes (associations d'intérêt général ou culturelles, fondations d'entreprises, ONG, fonds de dotation, etc.)
- ✓ Les collaborateurs et collaboratrices
- ✗ Les entreprises sociales
- ✗ Les coopératives

Pourquoi en faire ?

- ✓ Pour répondre à des besoins
- ✓ Pour mettre son savoir-faire au service du bien
- ✓ Pour permettre aux employés de s'engager et de s'épanouir au travail
- ✗ Pour optimiser sa fiscalité
- ✗ Pour créer des team-buildings



Comment s'y prendre ?

- ✓ Établir sa raison d'être
- ✓ Définir le cadre de son engagement d'entreprise
- ✓ Accorder son programme de mécénat de compétences à ses valeurs et à son fonctionnement d'entreprise
- ✓ Sonder les attentes des employés
- ✓ Sonder les besoins des communautés
- ✓ Considérer les spécificités géographiques et culturelles
- ✓ Établir une politique interne claire
- ✓ Impliquer toutes les strates de l'entreprise
- ✓ Se lancer par étapes
- ✓ Sensibiliser, informer, communiquer
- ✓ Identifier des ambassadeurs
- ✓ Raconter des histoires d'impact
- ✓ Assurer un suivi et peaufiner l'approche

Et la fiscalité ?

- ✓ Admissible à la déduction fiscale
- ✓ Entre 40 et 60 % du montant du don
- ✗ Plafond à 0,5 % du CA ou 20 000 €
- ✗ Plafond salarial

Quel cadre juridique pour les employés ?

- ✓ Mission en adéquation avec les compétences professionnelle ou personnelle du salarié
- ✓ Conservation de la couverture sociale et du salaire de base
- ✓ Conservation du poste d'origine
- ✓ Mêmes conditions de travail
- ✓ Accord signé de l'employé
- ✗ Aucun critère d'éligibilité, hormis les compétences
- ✗ La pratique ne peut pas être imposée par l'entreprise

Et pour l'entreprise ?

- ✓ Convention de prestation de service (obligatoire)
- ✓ Avenant au contrat (obligatoire)
- ✓ Convention de mécénat (conseillée)

Besoin d'un coup de pouce pour vous lancer ?

DEMANDER UNE DÉMO



Benevity est une plateforme intégrée d'investissement communautaire et d'engagement des employés, des clients et des associations. Elle permet déjà à plus de 900 entreprises d'être à la tête du changement et d'attirer, retenir et engager la main-d'œuvre diversifiée d'aujourd'hui, d'intégrer l'action sociale dans l'expérience de leurs clients et d'avoir un impact positif sur leurs communautés.

Les informations fournies ci-avant ne constituent pas, et n'ont pas vocation à constituer, un avis juridique ; au contraire, toutes les informations, le contenu et les documents fournis le sont à titre d'information générale uniquement. Le contenu de cette publication est fourni "tel quel" ; aucune déclaration n'est faite quant à l'absence d'erreurs.