

Le mécénat de compétences

Le Mécénat de Compétences permet aux entreprises la mise à disposition ponctuelle et gracieuse de leurs collaborateurs auprès d'associations d'intérêt général à vocation culturelle, sociale, environnementale, humanitaire, etc, en manque de compétences spécifiques : comptabilité, finance, marketing, communication, informatique... Cette "délégation" de compétences s'effectue sur le temps de travail des collaborateurs volontaires (au moins partiellement), dans les locaux de l'association ou dans ceux de l'entreprise, et présente de nombreux bénéfices pour les 3 "acteurs" principaux :

- un gain financier et des opportunités de développement jusqu'alors inexploitées.
- l'intégration ponctuelle de compétences validées, générant une professionnalisation de la structure associative et une optimisation de ses process de fonctionnement.
- la découverte du monde de l'entreprise et de sa culture propre.
- élargir l'expérience des collaborateurs et développer leur capacité d'adaptation.
- introduire de nouvelles valeurs dans l'entreprise en terme de communication interne, soit en se tournant vers une seule association ou un seul secteur associatif (ex : humanitaire), soit en proposant pour chaque collaborateur un secteur correspondant plus à ses aspirations personnelles (ex : environnement, éducation, culture...).
- démontrer l'implication concrète de l'entreprise dans des projets «solidaires».
- favoriser des recrutements de nouveaux collaborateurs de plus en plus en quête de "sens" dans leur implication professionnelle, notamment au niveau des jeunes diplômés.
- valoriser des métiers de l'entreprise.
- en général instaurer un dialogue avec un monde par essence éloigné du sien.
- bénéficier d'une déduction fiscale non-négligeable (60% du temps-homme sur la base du salaire brut + charges sociales du collaborateur "missionné", déductible de l'IS, à hauteur de 0,5 % du chiffre d'affaires HT annuel).
- s'ouvrir au monde associatif au travers de nouveaux domaines d'intervention à vocation sociale, culturelle, environnementale, humanitaire...
- participer à un projet "d'intérêt général" pour en retirer une gratification personnelle.
- valoriser ses compétences personnelles.
- bénéficier d'une reconnaissance de son entreprise et de la structure qu'il aura aidé.

Conseil pour réussir une mission de mécénat

Si les avantages à partager sont nombreux entre associations, entreprises et collaborateurs, il convient cependant de préparer au mieux les missions de mécénat de compétences au travers de règles simples mais rigoureuses qui permettront à chaque partie prenante d'évoluer dans le sens d'un intérêt commun et partagé :

au niveau de l'association "bénéficiaire" :

- cerner avec précision en amont et de façon factuelle le travail et le domaine d'intervention au sein de la structure associative de façon à identifier clairement la compétence à même de l'exécuter.
- évaluer les besoins avec une forte anticipation (4 à 6 mois idéalement), de façon à pouvoir mettre en place la mission sereinement avec l'entreprise partenaire.
- de même, évaluer les périodes durant lesquels vos besoins sont les plus importants (ex: clôture de comptes, ...), ou identifier des «chantiers» que vous n'avez jusqu'à présent pas le temps ou les moyens de mener à bien (ex: refonte de votre site internet) et déterminer précisément le nombre de jours en cumulé dont vous avez l'utilité à minima, ainsi que les horaires et lieux de mission (dans les locaux de votre association ou dans l'entreprise du futur collaborateur missionné).
- prévoir un encadrement du futur missionné, en tout cas en début de mission, pour permettre son intégration de façon suivie et progressive au sein d'un univers souvent différent du monde de l'entreprise.
- attribuer à un responsable de l'association le rôle d'interlocuteur dédié auprès de l'entreprise de façon à pouvoir échanger des informations à tout moment.

au niveau de l'entreprise "partenaire" :

- à l'instar de l'association demandeuse, cerner avec précision en interne le collaborateur le plus à même de mettre en oeuvre la mission en terme de compétences techniques mais aussi de motivation (implication).

- évaluer au niveau de l'organisation interne les conséquences d'une absence ponctuelle d'un ou plusieurs collaborateurs, de façon à pouvoir éventuellement la compenser avec suffisamment d'anticipation.
- calculer par incidence les avantages fiscaux d'une mission (déduction sur l'IS de 60% du salaire brut + charges sociales du collaborateur dédié, correspondant aux jours de mission, et à hauteur maximum de 0,5% du Chiffre d'Affaires annuel HT de l'entreprise.
- attribuer à un responsable de l'entreprise le rôle d'interlocuteur dédié auprès de l'association de façon à pouvoir échanger des informations à tous moments de la mission.
- établir un "bilan-entreprise" de fin de mission qui servira à l'ensemble des parties à évaluer les points forts et éventuels points faibles relevés lors de l'intervention du collaborateur et à améliorer les futures missions.

au niveau du salarié "missionné" :

- intégrer avant de prendre sa décision que l'association qui va bénéficier de vos compétences attend le meilleur de vous et de vos savoir-faire : il ne s'agit pas seulement pour vous de découvrir avec curiosité le monde associatif mais de vous y impliquer avec le même sérieux et la même rigueur qui vous sont demandé quotidiennement par votre entreprise.
- votre intégration dans l'association n'occulte pas le fait que vous restez l'ambassadeur de votre entreprise aux yeux des membres de l'association : vous en représentez donc l'image et les valeurs au travers de vos compétences.

L'ENGAGEMENT DE RESPONSABILITÉ

Dans le cadre du Mécénat de Compétences, le collaborateur "missionné" reste sous la responsabilité entière de son entreprise, tant en terme de responsabilité civile que pénale (Article 1384 alinéa 5 du Code Civil). Il reçoit les instructions de son entreprise, sauf clause spécifique de délégation mentionnée contractuellement entre l'association bénéficiaire et l'entreprise adhérente. L'association peut alors dans ce cas devenir le commettant du salarié et avoir toute latitude pour lui donner instructions de mission. Dans tous les cas, que le commettant soit l'entreprise ou par contrat, l'association, le commettant n'est responsable que si le salarié est lui-même responsable et que le fait se rapporte directement aux fonctions de ce dernier, sous réserve toutefois de certaines jurisprudences. Mais la responsabilité du commettant ne peut être engagée si le dommage n'a aucun rapport de temps, de lieu ou de moyens avec les fonctions du salarié.

LA CONVENTION CONTRACTUELLE ENTRE L'ASSOCIATION ET L'ENTREPRISE

Même s'il n'y a pas d'obligation juridique à établir un contrat écrit entre l'association bénéficiaire du Mécénat de Compétences et l'entreprise adhérente, il est préférable de "cadrer" la mission au travers d'un document avalisé par les 2 parties avant le début de la mission, tout simplement pour définir précisément les rôles de chacun, association, entreprise et collaborateur "missionné". Pour cela, la mention explicite de certaines clauses est fortement conseillée :

- Présentation et intitulé des parties contractantes (nom, siège, N° d'enregistrement, représentant légal de l'association, nom, siège, RCS, représentant légal de l'entreprise).
- Définition de la mission : compétence demandée, objet et descriptif de la mission, durée, dates et lieu d'exécution de la mission (en effet, l'exécution d'une mission hors du lieu de travail du salarié peut susciter le refus de ce dernier car générant une modification de son contrat de travail).
- Attribution de la Mission : nom(s), fonction(s) du ou des collaborateur(s) concernés, tâches à exécuter.
- Exclusivité ou multipartenariat : l'entreprise peut souhaiter être le seul partenaire de l'association choisie, pendant la durée de la mission, ou pendant une durée donnée pendant laquelle plusieurs missions pourront être effectuées; dans le cas contraire (multipartenariat), elle peut se réserver un droit de regard sur la nature des autres entreprises adhérentes afin notamment d'éviter la présence d'entreprises qui lui sont concurrentes sur son secteur d'activité.
- Responsabilité : définir qui de l'association ou l'entreprise, prend en charge les assurances couvrant la responsabilité civile, les biens ou un risque d'annulation de la mission lié à des aléas.
- Responsabilité : définir qui entre l'association ou l'entreprise prend en charge les assurances couvrant la responsabilité civile, les biens ou un risque d'annulation de la mission lié à des aléas.
- Responsabilité : définir qui entre l'association ou l'entreprise prend en charge les assurances couvrant la responsabilité civile, les biens ou un risque d'annulation de la mission lié à des aléas.
- Droits de la propriété intellectuelle : si la mission génère une création artistique ou littéraire de la part du salarié "missionné", indiquer le titulaire des droits d'auteurs afférents.
- Résiliation : l'entreprise peut se réserver un droit de contrôle sur la bonne exécution du contrat; la résiliation peut être entraînée par le non-respect des engagements ou la défaillance de l'une ou l'autre des parties.
- Litige : afin d'assouplir le cadre contractuel de la mission, une période de "recadrement" à déterminer entre les 2 parties peut être envisagée dans le cas où les clauses du contrat de seraient pas respectées en début de mission, avant l'engagement d'un litige véritable.