Admical

# WEBINAIRE

## REFORME DES RETRAITES : LE MECENAT DE COMPETENCES DE FIN DE CARRIERE, UNE CARTE A JOUER ?

1er juin 2023

**Compte-rendu**

# Le panel du webinaire

**Alice DELOFFRE-BLONDE**
Responsable nationale partenariats

habitat & humanisme

Déléguée régionale bénévole AURA

Admical

**Béatrice FAUCHERON**
Cheffe de projet MOA

Harmonie mutuelle

en mécénat de compétences

Proxité BREAK POVERTY FOUNDATION

**Laurent FIALON**
Directeur général délégué aux programmes et à la recherche

pro bono lab

**Corine MASSIN**
Présidente

ALLIANCE POUR LE MÉCÉNAT DE COMPÉTENCES

Déléguée générale

Mécénat SERVIER FONDS DE DOTATION

Admical

# Mécénat de compétences

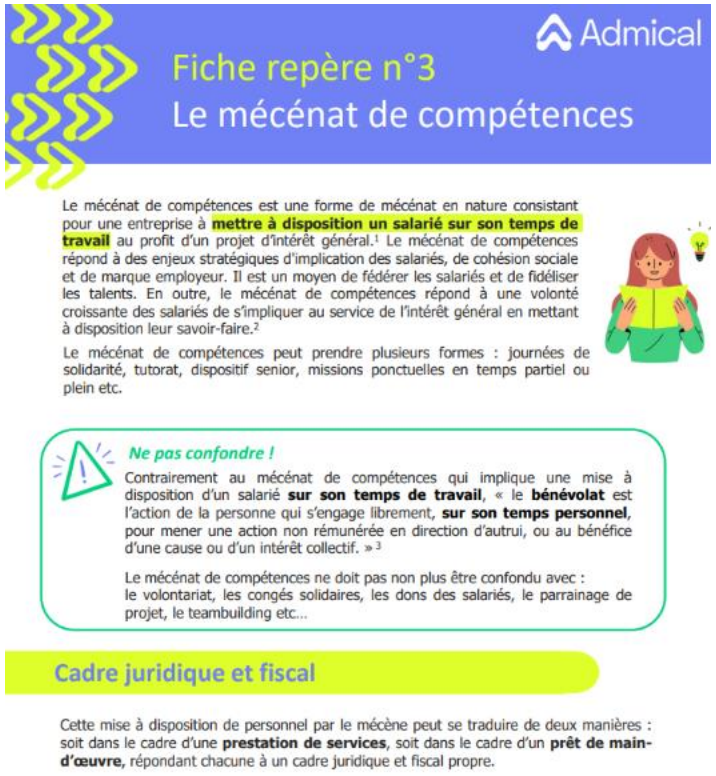
- Le mécénat de compétences est une **forme particulière** de mécénat apparentée au mécénat en nature. Seules les **organisations d'intérêt générale sont** **éligibles** au mécénat et ainsi au mécénat de compétences.

- L'entreprise propose, dans un cadre précis, un **transfert gratuit de compétences** en faveur d'un projet d'intérêt général, en mettant à **disposition des salariés volontaires, pendant leur temps de travail**. 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.

- Il permet, au même titre que le mécénat en nature, de **bénéficier d'une réduction d'impôt**.

- En 2019, le législateur a plafonné la défiscalisation des salaires des salariés mis à disposition au titre du mécénat de compétences à trois plafonds de la Sécurité sociale, soit environ **120 000 euros brut par an, par salarié.**

**> Consulter notre fiche repère dédiée au sujet :**



Admical

Fiche repère n°3
Le mécénat de compétences

Le mécénat de compétences est une forme de mécénat en nature consistant pour une entreprise à **mettre à disposition un salarié sur son temps de travail** au profit d'un projet d'intérêt général.[1] Le mécénat de compétences répond à des enjeux stratégiques d'implication des salariés, de cohésion sociale et de marque employeur. Il est un moyen de fédérer les salariés et de fidéliser les talents. En outre, le mécénat de compétences répond à une volonté croissante des salariés de s'impliquer au service de l'intérêt général en mettant à disposition leur savoir-faire.[2]

Le mécénat de compétences peut prendre plusieurs formes : journées de solidarité, tutorat, dispositif senior, missions ponctuelles en temps partiel ou plein etc.

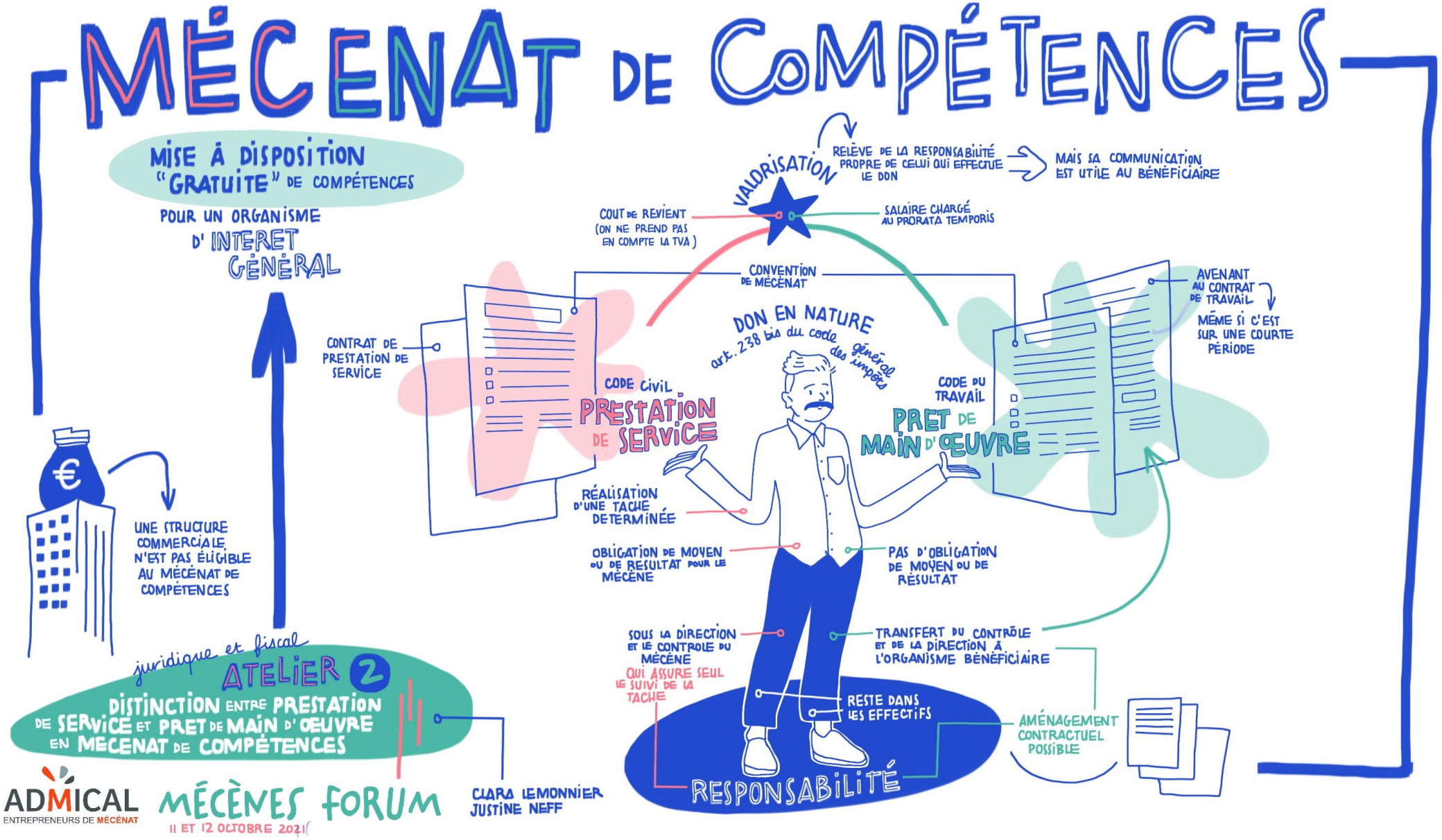
***Ne pas confondre !***

Contrairement au mécénat de compétences qui implique une mise à disposition d'un salarié **sur son temps de travail**, « le **bénévolat** est l'action de la personne qui s'engage librement, **sur son temps personnel**, pour mener une action non rémunérée en direction d'autrui, ou au bénéfice d'une cause ou d'un intérêt collectif. »[3]

Le mécénat de compétences ne doit pas non plus être confondu avec : le volontariat, les congés solidaires, les dons des salariés, le parrainage de projet, le teambuilding etc…

**Cadre juridique et fiscal**

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**, répondant chacune à un cadre juridique et fiscal propre.


MÉCENAT DE COMPÉTENCES
MISE À DISPOSITION "GRATUITE" DE COMPÉTENCES
POUR UN ORGANISME D'INTERET GÉNÉRAL
UNE STRUCTURE COMMERCIALE N'EST PAS ÉLIGIBLE AU MÉCÉNAT DE COMPÉTENCES
juridique et fiscal
ATELIER 2
DISTINCTION ENTRE PRESTATION DE SERVICE ET PRET DE MAIN D'ŒUVRE EN MECENAT DE COMPÉTENCES
ADMICAL
ENTREPRENEURS DE MÉCÉNAT
MÉCÈNES FORUM
11 ET 12 OCTOBRE 2021
CLARA LEMONNIER
JUSTINE NEFF
VALORISATION
RELÈVE DE LA RESPONSABILITÉ PROPRE DE CELUI QUI EFFECTUE LE DON
MAIS SA COMMUNICATION EST UTILE AU BÉNÉFICIAIRE
COUT DE REVIENT (ON NE PREND PAS EN COMPTE LA TVA)
SALAIRE CHARGÉ AU PRORATA TEMPORIS
CONVENTION DE MÉCÉNAT
CONTRAT DE PRESTATION DE SERVICE
DON EN NATURE
art. 238 bis du code général des impôts
CODE CIVIL
PRESTATION DE SERVICE
CODE DU TRAVAIL
PRET DE MAIN D'ŒUVRE
AVENANT AU CONTRAT DE TRAVAIL
MÊME SI C'EST SUR UNE COURTE PÉRIODE
RÉALISATION D'UNE TACHE DETERMINÉE
OBLIGATION DE MOYEN OU DE RESULTAT POUR LE MÉCÈNE
PAS D'OBLIGATION DE MOYEN OU DE RÉSULTAT
SOUS LA DIRECTION ET LE CONTROLE DU MÉCÈNE
QUI ASSURE SEUL LE SUIVI DE LA TACHE
TRANSFERT DU CONTRÔLE ET DE LA DIRECTION À L'ORGANISME BÉNÉFICIAIRE
RESTE DANS LES EFFECTIFS
AMÉNAGEMENT CONTRACTUEL POSSIBLE
RESPONSABILITÉ

# Mécénat de compétences de fin de carrière : qu’est-ce que c’est ?

- Mise à disposition de collaborateurs seniors sur la fin de leur carrière tout en les conservant dans l’effectif de l’entreprise.
- Transition vers la retraite par le biais d’une mission qui leur tient à cœur et répond à leur besoin de trouver davantage de sens dans leur quotidien professionnel.
- Transition entre monde du travail et engagement associatif à la retraite en tant que bénévole (découverte ou approfondissement du monde associatif).

# Mécénat de compétences de fin de carrière : quelques chiffres*

- **3 types de soutien**

Financier | En nature | En compétences

- **Le mécénat de compétences représente**

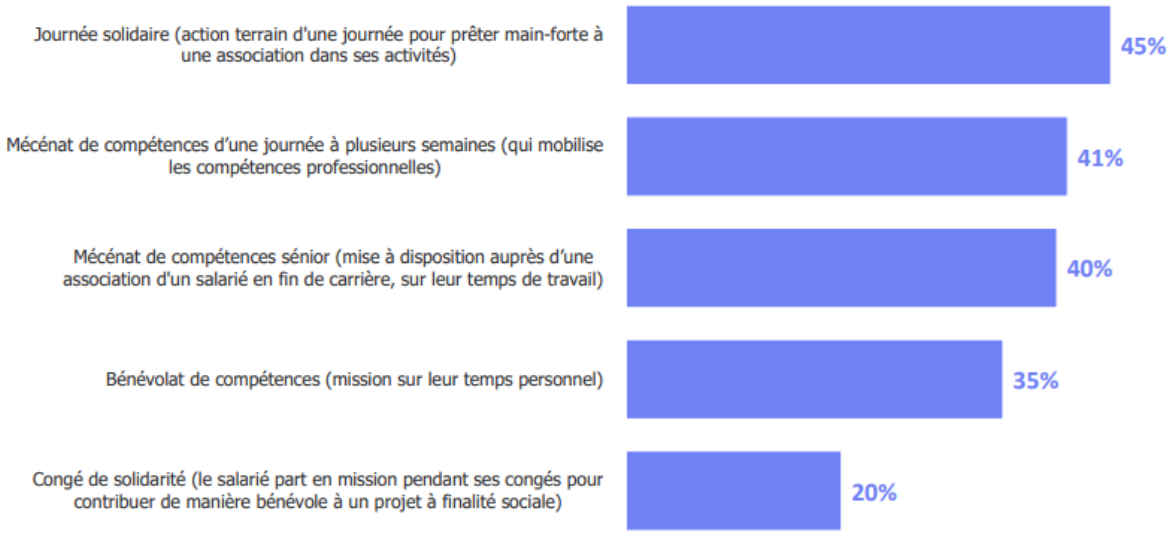
**7 %** du budget total du mécénat

- **Parmi les entreprises françaises engagées en mécénat de compétences,**

**40 %** pratiquent la mise à disposition de salariés en fin de carrière auprès d'OSBL.

L'engagement des entreprises prend des formes multiples : journée solidaire, mécénat de compétences sénior, etc...

***Quels sont les formats d'engagement que vous pratiquez ?***




Auprès des entreprises qui font du mécénat de compétences (base : n = 33)

*Selon [Baromètre du mécénat d'entreprise Admical 2022]

# Harmonie Mutuelle : témoignage d'une salariée en mécénat de compétences

**Béatrice FAUCHERON**
Cheffe de projet MOA

Harmonie mutuelle

en mécénat de compétences
Proxité BREAK POVERTY FOUNDATION

**Engagée depuis ses 16 ans, Béatrice avait une vie associative bien remplie avant même de faire du mécénat de compétences de fin de carrière. Elle souhaite poursuivre cette expérience le plus longtemps possible et se pose la question différemment, étant concernée par le report de la date de son départ à la retraite dû à la réforme.**

Son expérience chez Proxité :

Accompagnement et mentorat de 2 élèves de 2nde au sein d'un lycée professionnel durant 10 séances de 2 heures. L'objectif est de les faire réfléchir à leur orientation professionnelle mais aussi de leur faire prendre confiance en elles.

Avantages du mécénat de compétences selon Béatrice :

- Bénéficier d'une **respiration** dans sa carrière
- Prendre du **recul**
- Mettre à disposition ses compétences professionnelles et personnelles
- Réaliser de **nouvelles rencontres**
- **Etre challengée** et découvrir

# Pro Bono Lab : quels sont les enjeux ?

**Laurent FIALON**
Directeur général délégué aux programmes et à la recherche

pro bono lab

L'impact de la réforme des retraites :

- Réaction dans le monde associatif : **baisse du nombre de bénévoles** de +65 ans de 37 % à **25 %** ces dernières années. Or, ce sont les retraités qui sont le **squelette des associations** : ils sont présents de manière plus régulière et ont plus de disponibilité.
- **Le report de l'âge de départ à la retraite aura un impact sur l'engagement des retraités.** Et le volume de bénévoles perdus ne pourra pas être compensé par le mécénat de compétences. Le mécénat de compétences a beaucoup de vertus mais peu d'entreprises utilisent le dispositif et peu sur de longues durées.
- Comment le mécénat de compétence peut-il devenir un levier pour l'engagement de cette cible ?

Les bonnes pratiques **– en général**

- **Qualifier** précisément le **besoin** de l'association
- **Veiller à l'équilibre des besoins et enjeux** de chacun dans la relation association – salarié.e – entreprise
- Le mécénat de compétences n'est pas réservé qu'aux cadres
- **Rassurer les salariés** sur la nature du besoin de compétences : pas seulement professionnelles mais aussi personnelles et humaines
- Mettre en place un **suivi** durant la mission
- **Pousser l'engagement** des collaborateurs **durant toute leur carrière**

# Servier mécénat & Alliance pour le mécénat de compétences : opportunités & freins

**Corine MASSIN**
Présidente

ALLIANCE POUR LE MÉCÉNAT DE COMPÉTENCES

Déleguee generale

Mécénat SERVIER FONDS DE DOTATION

Les missions de l'Alliance pour le mécénat de compétences :

- Les 28 entreprises s'engagent à en **faire ou à le développer** sous toutes ses formes en France ou à l'international.
- Développement d'une **étude d'impact** du mécénat de compétences

L'impact de la réforme des retraites :

- Opportunité de **resensibiliser les entreprises** à l'importance de ce type de mécénat auprès des **salariés**
- Opportunité de **resensibiliser les pouvoirs publics** pour inciter les entreprises à garder les séniors en emploi

L'exemple de Servier :

2 ans avant la retraite, possibilité de faire du mécénat de compétences à plein temps durant une période de 6 mois à 2 ans avec le maintien du salaire à 100%.

Pour que ce soit possible : sortir le salaire du salarié déplacé de sa direction d'appartenance et **créer un autre centre de coûts afin de permettre au manager d'embaucher une personne pour prendre le relai de la personne qui s'en va**.

Les bonnes pratiques – **côté mécène**

- Mettre toutes les parties prenantes de l'entreprise autour de la table
- Respecter ce qui est imposé par les entreprises
- Inciter les entreprises de toutes les tailles à faire du mécénat de compétences
- Privilégier le temps long

Admical

# Garantir la qualité du dispositif et de la relation partenariale tripartite

**Respecter ses engagements réciproques et faire preuve de transparence**

- *S'accorder sur les attentes, les modalités d'échanges et de reporting*
- *Encadrer la relation avec une convention*
- *Fixer des objectifs réalistes, analyser les résultats et mesurer l'impact : s'assurer que le porteur de projets est satisfait*
- *Valoriser l'engagement des parties*

**Réaliser un vrai recrutement**

- *Encadrer la remontée des besoins et définir la mission*
- *Faire une recherche de profil*
- *Vérifier qu'il s'agit d'une démarche volontaire du collaborateur*

**Faciliter l'adaptation du collaborateur**

- *Mesurer son degré de connaissance du monde associatif et acculturer le collaborateur en fonction*
- *Savoir accueillir et assurer un cadre et des conditions de travail adaptés*
- *Proposer le partage d'expériences entre collaborateurs seniors*

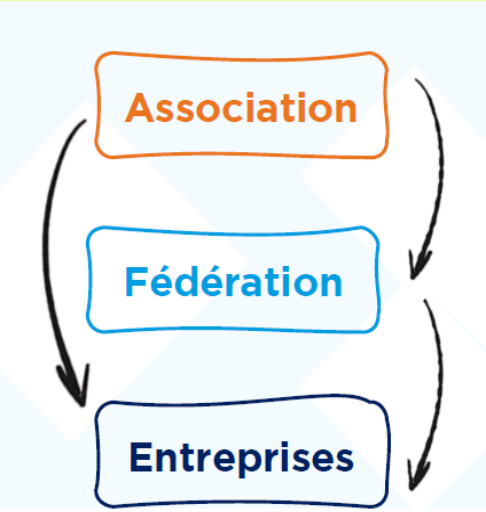
**Encadrer le collaborateur sur toute la durée de sa mission : avant, pendant et après**

- *Structurer et encadrer la mission, proposer un cadre managérial souple*
- *Prendre en compte les aspects psychologiques liés au profil du senior*
- *Faciliter le renouvellement de la mission ou sa transformation en bénévolat*

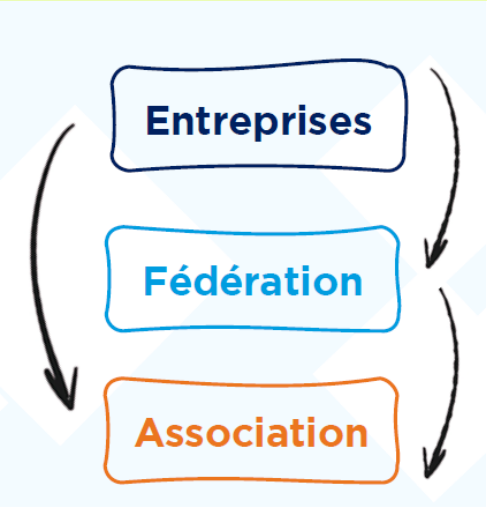
# Modalités pratiques de mise en œuvre du dispositif

## L'exemple d'Habitat et Humanisme

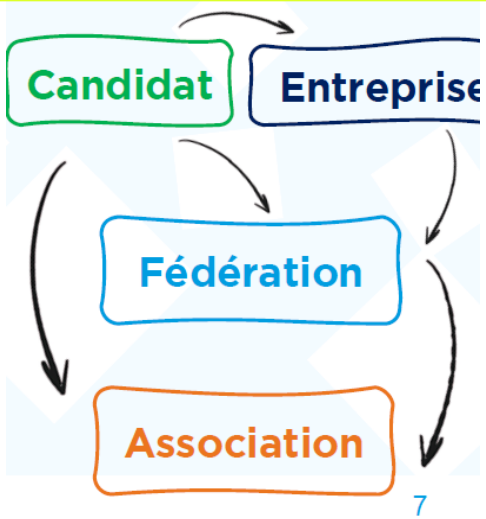
**L'association recherche un candidat**




**L'entreprise propose un candidat à l'association**




**Le candidat postule à un mécénat de compétences dans son entreprise et cherche une association**



# Habitat & Humanisme : 15 ans de mécénat de compétences de fin de carrière

**Alice DELOFFRE-BLONDE**
Responsable nationale partenariats

habitat & humanisme

Déléguée régionale bénévole AURA

Admical

Habitat & Humanisme bénéficie fortement du mécénat de compétences de fin de carrières :

- **72 personnes** en 2022 de **12 entreprises** réparties dans **30 associations**.

*En augmentation constante chaque année.*

- **Valorisation du long terme** : gestion de **l'intégralité de la mission** et **meilleure intégration** au sein de l'association
- **Missions variées** souvent en **rupture avec les compétences professionnelles** du salarié.
- **Nombreux avantages** pour l'association : nouvelle ressource, test avant recrutement, apport en compétences, création de liens avec l'entreprise mécène, potentielle transformation en engagement bénévole après la mission.

Impact de la réforme :

Trop tôt pour le dire aujourd'hui à quelques mois de la réforme.

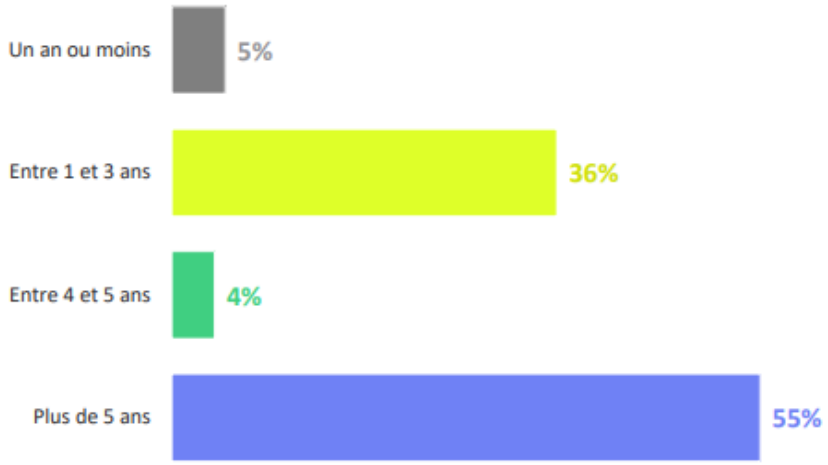
Les bonnes pratiques – **côté porteurs de projet**

- Définir un besoin précis pour recruter le salarié
- Evoluer dans la **bienveillance**
- **Organiser des rencontres entre salariés déplacés** pour le partage d'expériences
- Mettre en place un suivi avec des entretiens
- **Former** le salarié avant l'arrivée dans l'association
- Anticiper un potentiel engagement à la suite de la mission

# Conclusion

Plus de la moitié des entreprises le pratiquent depuis plus de 5 ans,
la crise sanitaire ayant pu décourager certaines structures à se lancer

***Depuis quand votre entreprise pratique-t-elle le mécénat de compétences ?***



# Conclusion

## Les entreprises mécènes souhaitent surtout axer leur stratégie de mécénat autour de leur politique RSE et du mécénat de compétences

***Dans les deux ans à venir, quelles sont vos priorités en matière de stratégie de mécénat ?***

| | | PME | ETI | GE |
|---|---|---|---|---|
| Articuler davantage les stratégies de mécénat et de RSE | 33% | 30% | 40% | 47% |
| Développer le mécénat de compétences | 25% | 23% | 18% | 41% |
| Proposer un accompagnement extra-financier aux structures soutenues | 21% | 20% | 26% | 24% |
| Agir avec d'autres entreprises | 20% | 20% | 26% | 8% |
| Structurer une démarche d'évaluation | 18% | 17% | 7% | 37% |
| Développer le mécénat à l'international | 14% | 14% | 17% | 15% |
| Une autre priorité (pas de stratégie particulière / on ne change rien de particulier) | 12% | 13% | 12% | 4% |

Auprès des entreprises mécènes (base : n=190)

# Conclusion

UN NOUVEAU RÉCIT
LES ASSOCIATIONS ONT AUSSI DES COMPÉTENCES À APPORTER AUX ENTREPRISES...
CRÉER DES PASSERELLES
DIRECTION DU MÉCÉNAT, DE LA RSE
CRÉER UN COLLECTIF JOYEUX AU SEIN DE L'ENTREPRISE
DONNER DES LEVIERS D'ACTION
HYBRIDATION
signaux faibles
DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL ET PERSONNEL
SENS
S'ENGAGER AU SEIN MÊME DE L'ENTREPRISE
COMITÉ DE PARTIES PRENANTES
LES DÉFINIR NOUVEAUX MODÈLES
SOCIÉTÉ
ENVIRONNEMENT
FAVORISER l'engagement SOUS TOUTES SES FORMES
CLIMAT
BIODIVERSITÉ
DÉCARBONATION
DON CONTRE-DON
MÉCÉNAT DE COMPÉTENCES
PRESTATION DE SERVICES OU PRÊT DE MAIN D'ŒUVRE
21% DES ENTREPRISES LE PRATIQUENT
82% DES ASSOCIATIONS ONT BESOIN DE COMPÉTENCES
UN NOUVEAU PUBLIC S'EST PRÉSENTÉ PENDANT LA CRISE.
POURQUOI ET COMMENT ON S'ENGAGE ?
SESSION 4
AU-DELÀ DU MÉCÉNAT DE COMPÉTENCES, QUEL NOUVEAU RÉCIT POUR L'ENGAGEMENT DES COLLABORATEURS
agathe leblais
QUENTIN BORDET
PASCAL ALGOÉ
LAURE KERMEN
MAGALI PAYEN
ADMICAL
ENTREPRENEURS DE MÉCÉNAT
MÉCÈNES FORUM
11 ET 12 OCTOBRE 2021

# Ressources pour tous

**Si vous n'êtes pas adhérent.e à Admical aujourd'hui, rejoignez-nous !** 😉 Et en attendant, vous pouvez accéder à ces ressources :

💻 Le **replay** de ce webinaire

📄 Les **fiches repères Admical** (et notamment celle sur le mécénat de compétences)

📊 Le **Baromètre du mécénat d'entreprise Admical** (et son focus Mécénat de compétences)

📚 L'**étude d'impact social du mécénat de compétences** par l'Alliance pour le mécénat de compétences et Pro Bono Lab

📄 L'article **"Réforme des retraites et maintien en emploi des seniors : le mécénat de compétences pourrait-il être une des solutions ?"** rédigé par Pro Bono Lab

📄 L'article **"Le mécénat de compétences, un dispositif proposé aux salariés en fin de carrière chez arkéa"** rédigé par Admical

📄 L'article **"Le mécénat de compétences : comment engager les actifs ?"** rédigé par Admical & Pro Bono Lab

📄 L'article **"Réforme des retraites : comment faire travailler plus longtemps les séniors ?"** Par Carenews

# Ressources pour les adhérents

**Si vous êtes adhérent.e à Admical**, vous pouvez retrouver dès aujourd'hui dans votre espace adhérent :

- Le replay du webinaire « Mécénat de compétences : mode d'emploi - **Tout connaître du dispositif juridique et fiscal pour sécuriser ses pratiques** ». Et l'équipe juridique vous prépare un atelier juridique sur le mécénat de compétences le 7 juillet prochain lors duquel vous pourrez poser toutes vos questions.

- Le replay du webinaire « **Mesure d'impact du mécénat de compétences : les bons réflexes avant de se lancer** »

- Le compte-rendu de la VisioRéso sur les « **Plateformes d'engagement des collaborateurs** »

**Si vous n'êtes pas adhérent.e,** vous pouvez consulter le guide de l'adhérent.
Rejoignez le réseau Admical ! 😉

# Vos prochains événements

**Apéro-networking de la rentrée**
6 septembre 18h30 à 21h
**Paris**
Evénement réservé aux adhérents
S'inscrire ici

**Mécènes Forum 2023**
2 et 3 octobre
**Musée des Confluences, Lyon et en ligne**
Evénement ouverts à toutes et à tous
S'inscrire ici

*Inscriptions via le flash adhérents mensuel.*
*Contact : evenements@admical.org*
*Retrouvez le calendrier d'événements dans votre guide de l'adhérent.*

# MÉCÈNES FORUM

Musée des Confluences Lyon

2023

**La billetterie est ouverte !**

Je me renseigne

Je prends ma place

*Vous recevrez une communication dédiée prochainement.*
*Contact :*
*mecenesforum@admical.org*

Admical | musée des confluences

Évènement hybride

# Billetterie

## Les tarifs

### Tarif adhérent / Partenaire*

**Présentiel**

**Mixte**

Jour 1 en présentiel et Jour 2 en distanciel

**Distanciel**

### Tarif non-adhérent

**Présentiel**

**Mixte**

**Distanciel**

# Découvrez notre formation sur l'engagement des collaborateurs

14 & 21 novembre :
**Engagement des collaborateurs : Mettre en œuvre le mécénat de compétences dans son entreprise** | formation réservée aux mécènes en classe virtuelle | en savoir plus

*Préinscriptions sur notre site web*
*Contact :*
*institut@admical.org*
*Retrouvez davantage d'informations sur les formations dans le catalogue de formations.*

Admical

# Merci pour votre participation !

- Rendez-vous sur notre site internet, pour rester informé.e de l'actualité d'Admical !
- Inscrivez-vous à notre newsletter
- Suivez-nous sur les réseaux sociaux