

LE MÉCÉNAT DE COMPÉTENCES : LES CLÉS DE LA RÉUSSITE

ÉDITION 2023



**L'Alliance pour le Mécénat de Compétences (AMC),
en collaboration avec Pro Bono Lab, a réalisé une évaluation
d'impact social du mécénat de compétences.**

Cette démarche, menée courant 2022, a été volontairement centrée sur les associations afin de comprendre leur ressenti et mesurer l'impact du mécénat de compétences sur leur projet et leurs bénéficiaires in fine.

Menée en deux phases grâce à une étude qualitative puis quantitative, elle a permis de comprendre et de mesurer les conditions de cet impact auprès d'acteurs des champs de l'action sociale, éducative ou humanitaire.



LE MÉCÉNAT DE COMPÉTENCES : UNE EXPÉRIENCE TRIPLEMENT GAGNANTE

LES PRATIQUES

Une fois mis en place, le mécénat de compétences devient alors pratique courante pour les associations interrogées. L'étude prouve qu'un diagnostic des attentes et des besoins de l'association doit être associé au bon matching des compétences du salarié pour que le dispositif devienne **gagnant-gagnant-gagnant**.

LES FORMATS DU MÉCÉNAT DE COMPÉTENCES :

- **Le format « solo »** en version courte ou longue durée : l'association accueille un salarié d'entreprise pour une période allant de quelques jours à quelques semaines (< 3 mois) pour la version courte durée, ou de 3 à 24 mois pour la version longue durée.
- **Le format « action »** : un salarié d'entreprise (ou plusieurs) vient prêter main forte à une association pour une « action terrain » (ex : collecte de dons, rangement, distribution alimentaire, etc.).
- **« L'accélération en collectif »** : des salariés d'entreprise s'engagent en collectif pendant un laps de temps (ex : 1/2 journée) sur une thématique précise.
- **La prestation** : un salarié d'entreprise (ou plusieurs) réalise une prestation sur un volet spécifique pour une association.
- **Le mentorat** : un salarié d'entreprise réalise des actions de mentorat auprès des bénéficiaires d'une association.



LA PERCEPTION

Le mécénat de compétences apporte une réponse adaptée aux **besoins des associations** et s'accorde également aux **motivations des entreprises et aux attentes des salariés** : en effet, il permet l'ajout de ressources additionnelles pour les premières et d'incarner leurs engagements sociétaux pour les seconds.



69% des associations considèrent que le mécénat de compétences répond à leur attente de ressources additionnelles.

«Ce sont des personnes qui ont de la hauteur sur tout ce qu'on fait au quotidien. Ils apportent un regard frais et neuf couplé de compétences professionnelles.»

Association



LES EFFETS

LES EFFETS DU MÉCÉNAT DE COMPÉTENCES SONT :

- Un soutien dans leur mission sociale,
- Un appui à la réflexion stratégique,
- Davantage de structuration,
- Une montée en compétences pour l'accélération de leur développement.

Les plus jeunes structures se concentrent alors sur leurs ressources et lancent un projet, quand les plus matures accélèrent les leurs et changent d'échelle.



Pour **93%** des associations interrogées le mécénat de compétences leur a permis d'accéder à des ressources additionnelles.

« La clé de la réussite c'est l'organisation au sein de l'association. Il faut avoir réfléchi à ce que ça va apporter et ne pas trop alourdir, on ne peut se laisser submerger. On fait des points réguliers pour se demander si ce n'est pas trop lourd. »

Association



BILAN EN CHIFFRES :

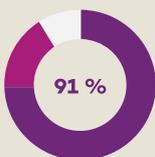
Les associations interrogées sont très satisfaites de leur expérience de mécénat de compétences et la recommandent largement à d'autres porteurs de projet !



95% des associations interrogées se disent satisfaites du mécénat de compétences. 3 sur 4 se disent même « très satisfaites ».



8,9 / 10 est la note moyenne de recommandation.



91% des associations interrogées déclarent que l'expérience a répondu à leurs attentes.



47% le recommandent à 10 / 10.



LE MÉCÉNAT DE COMPÉTENCES : RECOMMANDATIONS

S'appuyer sur **l'impact comme boussole** pour donner du sens au mécénat de compétences était à tout l'objet de cette étude.
Il en résulte les recommandations suivantes :



LE RÔLE DE L'ENTREPRISE :

→ Intégrer le diagnostic des besoins des associations dans le procédé de mise en place des missions.



LE RÔLE DU SALARIÉ :

→ S'assurer de sa disponibilité et de l'adéquation de ses compétences.



LE RÔLE DE L'ASSOCIATION :

→ Bien cadrer son besoin et s'assurer de la bonne intégration du salarié.



Forte de ces résultats,
l'Alliance pour le Mécénat de Compétences (AMC)
s'assure du bon usage du mécénat de compétences
à impact en proposant une
« Charte du Mécénat de compétences à impact »
tenant compte des enjeux de l'écosystème.



RÉALISÉE EN 2022, PAR LE CABINET KIMSO, CETTE ÉTUDE A ÉTÉ MENÉE EN DEUX ÉTAPES :

- une première phase qualitative pour laquelle 30 personnes ont été interrogées (10 associations et 20 salariés engagés),
- une seconde phase quantitative pour laquelle 161 associations ont été interrogées.

