

# Bénévolat et mécénat de compétences Quels recrutements pour demain et comment ?

Sonia Gaëlle DEUNGOUE  
Bénédicte HALBA



# Les intervenantes

---



Gaëlle Sonia DEUNGOUÉ  
Expert-comptable



Dr Bénédicte HALBA  
Présidente de l'IRIV

# Introduction



- › Le bénévolat est un apport essentiel et indispensable aux associations dont plus de 85% reposent uniquement sur le travail des bénévoles ;
- › Le mécénat de compétences fait partie de la responsabilité sociale des entreprises (RSE) en complément du mécénat (financement des associations) ;
- › Les bénévoles sont aussi souvent des salariés d'entreprises ;
- › Bénévolat & Mécénat de compétences – deux facettes du soutien de la société civile à des causes d'intérêt général ;
- › Associations – Entreprises – Etat & entreprises publiques contribuent tous à l'intérêt général.

# Sommaire



- Définition du bénévolat / du mécénat de compétences
- Valorisation du bénévolat / du mécénat
- Situation du bénévolat / du mécénat en 2022
- Impact de pandémie sur bénévolat & recrutement de bénévoles / sur mécénat de compétences & recrutement
- Pistes d'avenir pour le bénévolat / pour le mécénat

# Bénévolat



- Définition: donner du temps, et des compétences, pour les autres avec 5 caractéristiques ;
- Altruisme- un autre différent de sa famille et de ses amis ;
- Liberté – engagement n’est pas contraint ni obligatoire ;
- Désintéressement- engagement gratuit (non lucrativité) ;
- Intérêt général – au service du Bien commun et d’une communauté assez large (pas les intérêts d’un petit nombre) ;
- Dans une organisation sans but lucratif- association, fondation mais aussi collectivité locale, équipe municipale, école, tribunal...

# Mécénat de compétences

- › Définition: Le mécénat de compétences est un don en nature. Il s'agit pour une entreprise de **mettre des collaborateurs à disposition d'un organisme d'intérêt général**, qui vont mobiliser pendant un temps leurs compétences ou leur force de travail. **Sa mise à disposition se fait sur son temps de travail, avec des conditions fiscales avantageuses ;**
- › Le mécénat de compétences est à distinguer du bénévolat (ou bénévolat de compétences) qui consiste pour un individu à donner de son temps personnel à une organisation à finalité sociale ;
- › Ne pas confondre non plus : Mécénat de compétences et parrainage :

*Source: réponse ministérielle Serge Babary n° 19515, JO Sénat du 4 mars 2021 page 1439*

Ces deux notions existent dans le Code Général des Impôts et sont bien différentes :

Le mécénat est un **acte de philanthropie (Art 238bis du CGI)** conduit dans l'intérêt indirect de l'entreprise qui donne généralement droit à une réduction d'impôt après réintégration de la charge correspondante.

Le parrainage (**Art 39-1-7 du CGI**) est considéré comme une **dépense déductible** engagée dans l'intérêt de l'entreprise (comme une dépense de publicité).

Quelles est la différence entre le traitement fiscal d'une contribution sous forme de mécénat ou sous forme de parrainage ?

Mécénat	Parrainage
Réduction d'impôt après réintégration fiscale	Déductibilité fiscale sur réduction d'impôt (et prestation soumise à TVA par l'entité bénéficiaire)

# Comment valoriser un bénévolat



- Le règlement ANC n°2018-06 prévoit, à compter du 01/01/2020, l'obligation de comptabiliser les contributions volontaires en nature, dans des comptes spécifiques en classe 8, dès lors qu'elles sont significatives et que l'entité peut les dénombrer et les valoriser ;
- Elles apparaissent en bas du compte de résultat avec des précisions en annexe sur leur évaluation et calcul ;
- Elles complètent l'information à fournir aux tiers ;
- Pour valoriser les apports du bénévolat, plusieurs méthodes ont été proposées pour évaluer le coût d'une heure de bénévolat.
  - vision « universaliste » ou « égalitaire »: toute heure bénévole (quelle que soit l'expertise apportée) est valorisée par exemple au coût horaire d'un ou deux SMIC.
  - vision « personnalisée », plus proche du coût réel de l'heure bénévole l'équivalent du coût de l'activité sur le marché (par exemple une heure de trésorier au coût d'un comptable ou d'un expert-comptable en fonction de la difficulté de la tâche accomplie).
  - Combinaison des deux approches, plus juste et plus simple pour les associations, en envisageant trois types d'activités : basique (1 SMIC), standard (2 SMIC), experte (3 SMIC)

# Comment valoriser un mécénat:



- Valorisation de l'opération de mécénat : en cas de **Prestation de services non rémunérées**, c'est le **coût de revient** de l'opération qui sera pris en compte (BOI-BIC-RICI-20-30-10-20 n° 70). En cas de **Prêt de main-d'œuvre**, c'est la **rémunération chargée (salaire brut + charges sociales et fiscales patronales)** du salarié qui sera prise en compte, au prorata temporis et dans la limite de 3 PASS (Article 134 de la loi de finances pour 2020) ;
- Pour les entreprises, la réduction d'impôt est égale :
  - à 60 % du montant du don effectué en numéraire, en compétence ou en nature jusqu'à 2 millions d'euros de dons annuels
  - à 40 % du montant du don effectué en numéraire, en compétence ou en nature au-delà de 2 millions d'euros de dons annuels (sauf dons des entreprises au profit d'organismes sans but lucratif qui procèdent à la fourniture gratuite de repas à des personnes en difficulté, qui contribuent à favoriser leur logement ou qui procèdent, à titre principal, à la fourniture gratuite à des personnes en difficulté de soins ou de produits de premières nécessités.)
- Les mécènes sont soumis à des obligations déclaratives pour les entreprises qui effectuent plus de 10 000 € de dons et de versements ouvrant droit à la réduction d'impôt au cours d'un exercice (Cerfa n° 2069-RCI-SD dans les mêmes délais que la déclaration de résultat de l'exercice au cours duquel les dons et versements sont effectués) ;
- Le plafond annuel des dons ouvrant droit à l'avantage fiscal est de 20 000 € ou de 0,5% du chiffre d'affaires (HT), lorsque ce dernier montant est plus élevé :
  - Le plafond alternatif antérieurement fixé à 10 000 € est porté à 20 000 € depuis la loi de finances pour 2020. Les entreprises peuvent donc, au choix, appliquer le plafond de 20 000 € ou celui de 5 pour mille du chiffre d'affaires lorsque ce dernier montant est plus élevé.
  - En cas de dépassement de ce plafond, il est possible de reporter l'excédent de réduction d'impôt au titre des cinq exercices suivants.

# Situation du bénévolat en 2022



- Population bénévole (dans les associations) en 2022- 13 millions
- Baisse du nombre de bénévoles depuis 2019 – 2 millions mais situation pire pendant pandémie (4 millions avaient disparu)
- Changement dans l'engagement:
  - moins dans des organisations classiques (associations, structures politiques, syndicales ou municipales)
  - Plus de bénévolat « direct » hors structure (appelé autrefois informel ou « sauvage », hors structure)- exemple classique du coup de main entre voisins
  - Plus de bénévolat occasionnel, moins de bénévolat au long cours
- Source: enquête réalisée en janvier 2022 par l'IFOP pour France Bénévolat (avec le soutien du Crédit Mutuel)

# Situation du bénévolat en 2022

- Profil du bénévole en 2022
- âge – 35 à 55 ans même si la baisse a plus concerné les plus de 50 ans ; les moins de 25 ans sous-représentés (lycéens & étudiants)
- Genre – plus d’hommes malgré féminisation observée (à tous les niveaux), mais femmes particulièrement concernées par baisse liée au Covid
- Niveau de diplôme - influence positive (surreprésentation des diplômés de l’enseignement supérieur)
- Domaines d’engagement: social-caritatif (1<sup>ère</sup> place), sport (2<sup>ème</sup> place), loisirs (3<sup>ème</sup>), culture (4<sup>ème</sup> ) et jeunesse-éducation populaire (4<sup>ème</sup> ex-aequo)
- Baisse des engagements multiples (« poly-bénévoles »)

# Situation du mécénat de compétences



Le mécénat de compétences en chiffres... ils sont :

66 %. La part de Français qui estiment légitime que les entreprises proposent à leurs salariés de s'impliquer dans des causes qu'elles soutiennent ;

71 %. La part de salariés qui estiment que l'expérience les a fait évoluer (+14 points par rapport à 2018). Ils sont 75 % à indiquer que le mécénat a augmenté l'attachement qu'ils portent à l'entreprise, 57 % qu'ils y ont acquis de nouvelles compétences professionnelles, 37 % estimant que l'expérience les a remotivés dans leur travail (contre 29 % en 2018) ;

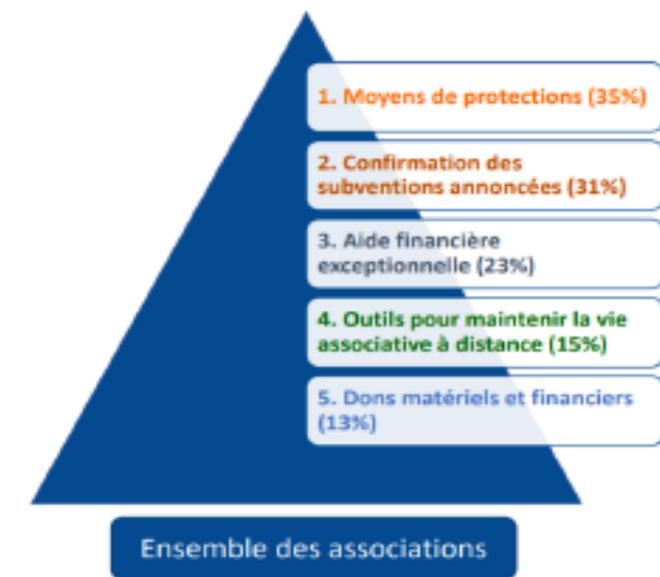
30 %. La part des chefs d'entreprise qui envisageraient de proposer le mécénat de compétences (+7 points par rapport à 2018). 11 % des interrogés sont déjà passés à l'acte ;

97 %. La part des associations qui se déclarent satisfaites de l'apport du mécénat de compétences. 83 % estiment que le dispositif joue un rôle structurant.

*Source : Baromètre Ifop de mécénat de compétence 2021.*

# Situation du mécénat de compétences

L'enquête réalisée par le Mouvement Associatif sur la situation des associations après le confinement révèle les nombreuses difficultés financières rencontrées par celles-ci. En effet, 1 association sur 5 a des inquiétudes et rencontre des difficultés dans le maintien de ses partenariats, 24 % d'entre elles ont moins de 3 mois de trésorerie devant elles, 2% estiment qu'un dépôt de bilan n'est pas à écarter (soit 30 000 associations) et 39% estiment qu'elles devraient poursuivre le chômage partiel dans les 6 mois à venir.



Source : Le Mouvement Associatif

# Impact de la pandémie sur bénévolat



Principaux freins & obstacles observés pendant pandémie de Covid 19

64%- Impossibilité pour les bénévoles de mener actions (locaux inaccessibles)

61%- Perte de contact avec bénévoles (arrêt des activités associatives)

43%- Arrêt de l'engagement par crainte du virus

34%- difficultés de certains bénévoles à utiliser outil numérique

25%- respect du couvre-feu

22%- adaptation et redéfinition des missions de certains bénévoles

15%- difficultés à gérer l'arrivée de nouveaux bénévoles (nouveaux engagés)

14%- respect des règles barrières

Source: le mouvement associatif (2021)

# Impact de la pandémie sur bénévolat



2/3 des bénévoles n'ont pas connu de changement (64%)

20% ont arrêté leurs activités sans reprendre après la pandémie

6% qui avaient arrêté ont repris

Raisons d'arrêter: interruption des activités de l'association ; peur du risque de contamination

Raisons d'espérer: fin de la pandémie et/ou levée des restrictions seraient l'occasion de reprendre leur bénévolat

De manière générale: interruption rarement définitive (nouvelle opportunité remotive)

Source: IFOP pour France Bénévolat, janvier 2022

# Impact de la pandémie sur bénévolat



Raisons toujours les plus importantes pour arrêter:

- manque de temps,
- changement dans sa situation personnelle/professionnelle,
- déception par rapport à l'association (le plus souvent avec les autres bénévoles),
- penser plus à soi,
- raisons de santé

Raisons les plus pertinentes pour reprendre: plus de temps libre, vouloir être utile aux autres, une opportunité ou une demande directe d'une association (souvent exprimée par des bénévoles engagés)

Source: IFOP pour France Bénévolat, janvier 2022

# Impact de la Covid-19 sur le mécénat



Si les besoins semblent évidents après la COVID-19, ils évolueront progressivement, tant en matière d'accompagnement et de financement des structures associatives, que des besoins sociétaux à couvrir.

Avant de se lancer dans des plans de réhabilitation ou de développement, les mécènes devront poursuivre leur aide d'urgence afin d'assurer la survie des structures les plus fragiles. Pour guider l'action de l'ensemble des acteurs de l'intérêt général, le Médiateur des Entreprises et le Rameau ont travaillé sur un cadre de référence de sortie de crise, mettant en lumière des axes prioritaires d'action, à très court terme puis à moyen et long terme.

# Impact du Covid sur le mécénat

Covid-19 – 2 axes et 6 volets



Source : Le Rameau

# Le souffle du mécénat de compétences



En fin de carrière pour préparer sa retraite, le mécénat de compétences attire les jeunes seniors.

Un dispositif permet à un salarié en fin de carrière de mettre son expérience professionnelle au service d'une association.

Le mécénat de compétences senior fait de nouveaux adeptes. Tout le monde y trouve son compte. Le salarié a la possibilité, dans les trois dernières années de sa carrière, de sortir de son entreprise pour se consacrer à une cause qui lui tient à cœur. Son entreprise, quelle que soit sa taille, continue à le rémunérer, mais bénéficie d'une déduction fiscale égale à 60 % des sommes engagées, c'est-à-dire du salaire correspondant aux heures de travail effectuées dans l'association (ce type de mécénat est assimilé à un don en nature). Les grandes associations reconnues d'utilité publique voient ainsi arriver chez elles des compétences de haut niveau.

# Pistes d'avenir pour le bénévolat



Encore plus de raisons de s'engager

## 1- dans un environnement national anxiogène

- Avec crise de la représentation avec taux record d'abstentionnisme aux élections législatives de juin 2022
- Avec montée des extrémismes, des radicalités et de l'intolérance

## 2- dans un environnement international tout aussi anxiogène

- Avec instabilité due à l'urgence climatique (catastrophes naturelles & réfugiés climatiques)
- Avec Instabilité géopolitique - guerre en Ukraine (catastrophe humaine & réfugiés en Europe) et menace de la crise énergétique et alimentaire

# Pistes d'avenir pour le bénévolat



Valoriser l'engagement bénévole- un enjeu important pour la société et l'économie

- déjà possible au niveau microéconomique (comptes de l'association)
- passer au niveau macroéconomique (comptes de la Nation)- utilisé dans études internationales (Université Johns Hopkins , Baltimore sur « Non profit »)
- ouverture - Répertoire national des associations, fondations, fonds de dotation permettrait d'agrèger les valorisation du bénévolat dans les comptes de toutes les associations (suggestion du GAFI, mai 2022)

# Pistes d'avenir pour le mécénat de compétences

La *Venture Philanthropy* (VP), c'est rassembler les compétences et les assets de son entreprise, les utiliser intelligemment au travers de différents outils d'investissements sociaux et soutenir dans son projet un entrepreneur de l'ESS ou une structure à fort impact social, tout en ayant des ambitions business. Ou pour faire court : du capital-risque philanthropique.

Selon l'EVPA (European Venture Philanthropy Association), les structures pratiquant la VP ont 6 caractéristiques :

- **Un fort engagement** dans le projet du bénéficiaire ;
- **Un financement sur mesure** ;
- **Un soutien non financier** : en compétences, en nature, en technologie, en licences. Cela peut concerner une aide à la stratégie, à l'élaboration de plans marketing ou de communication, l'accès à un réseau...etc.
- **Un soutien apporté à la structure dans son ensemble** ;
- **Une mesure de la performance**. L'entreprise fondera son investissement sur la performance du/des projet(s) et accordera de l'importance aux critères suivants : bonne gestion, résultats mesurables, responsabilité et transparence financière...etc.
- **Un engagement pluriannuel** : souvent entre 3 et 5 ans.

# Pistes d'avenir pour le mécénat de compétences

La VP agit sur un segment beaucoup plus large que la philanthropie ou le mécénat. En effet, elle englobe également parmi ses bénéficiaires des entrepreneurs sociaux et donc des sociétés et des organismes à but lucratif.

Cette pratique est très engageante, nécessite des ressources financières et non financières conséquentes, et n'est pas adaptée à tous les profils des mécènes. Néanmoins, un cheminement progressif peut les amener à soutenir de façon de plus en plus structurelle les porteurs de projets.

Pour que cette envie se concrétise, 3 impératifs : se laisser la porte ouverte pour développer ce type de projets (« Faut-il formaliser une véritable politique de soutien structurel, ou simplement rester ouvert à la possibilité de soutenir des frais de fonctionnement ? »), nouer une véritable relation de confiance avec les bénéficiaires et coconstruire les indicateurs de mesure d'impact.

## En conclusion:

- Le bénévolat comme le mécénat de compétences ont été touchés par la pandémie ;
- Bénévolat & mécénat de compétences contribuent à l'intérêt général doivent être soutenus et reconnus par l'Etat (reconnaissance sociale, comptable, fiscale...)
- Dans un environnement troublé et de plus en plus complexe , la formation des bénévoles et les compétences apportées par les salariés mis à disposition (mécénat de compétences) permettent aux associations de se professionnaliser pour faire face à des enjeux majeurs – défendre la liberté associative et l'esprit d'initiative associatif.

# Pour en savoir plus:



- › Admical « Etude Covid 19- premiers impacts sur l'engagement des mécènes », Paris, juin 2020
- › France bénévolat, Engagement bénévole, <https://www.francebenevolat.org/benevoles>
- › France bénévolat , «L'évolution de l'engagement bénévole associatif en France, de 2010 à 2022 » réalisée par l'IFOP avec le soutien du Crédit Mutuel, Paris, janvier 2022
- › IFOP « Deuxième baromètre du mécénat de compétences », Fondation SNCF & Fondation ADP, Paris, 2020
- › Iriv- Articles sur le bénévolat/engagement accessibles sur - [www.iriv-publications.net](http://www.iriv-publications.net)
- › Mouvement associatif « Impact de la crise sur la vie associative », Paris, 2021
- › Secrétariat d'Etat à l'Economie sociale et solidaire et sur la vie associative, « Enquête sur le bénévolat » – <https://www.associations.gouv.fr/participez-au-barometre-d-opinion-des-benevoles-2022.html>

# Les outils:



# Pour vous lancer dans le bénévolat



## Se renseigner-

**Vie publique** - Connaître l'association- <https://www.vie-publique.fr/fiches/adherer-une-association>

**Le mouvement associatif** - Le portail des grands réseaux associatifs- <https://lemouvementassociatif.org/>

**La Fonda** - Laboratoire d'idées du monde associatif depuis 40 ans- - <https://fonda.asso.fr/>

## S'engager

**France Active**, un mouvement d'entrepreneurs engagés dont l'ambition est de bâtir une société plus solidaire. - <https://www.franceactive.org/entreprendre-engager/5-manieres-de-s-engager/>

**La réserve civique** – portail public de l'engagement - <https://www.jeveuxaider.gouv.fr/>

**France bénévolat** (réseau associatif)- <https://www.francebenevolat.org/>

**Tous bénévoles** - Réseau associatif francilien – <https://www.tousbenevoles.org/>

**Jeune et Bénévole** - Portail pour les jeunes - <https://www.jeuneetbenevole.org/>

**Junior Association**- Réseau national - <https://juniorassociation.org/index.php>

# Pour vous lancer dans le mécénat de compétences



Liste non exhaustive des associations dédiées à la mise en relation entre entreprises et associations pour mettre en œuvre un dispositif de mécénat de compétences :

› **Admical**, le portail du mécénat

- Description : Association reconnue d'utilité publique, spécialiste du mécénat sous toutes ses formes.
- Site web : <https://admical.org/>

› **Pro Bono Lab**, spécialiste du mécénat de compétences

- Description : Association qui accompagne les entreprises et les acteurs publics dans leur politique d'engagement citoyen des collaborateurs, de la conception de programmes à la mise en œuvre de formats d'engagement.
- Site web : <https://www.probonolab.org/>

› **Passerelle et compétences**, la passerelle vers les associations de solidarité

- Description : Association qui met en relation des associations ayant besoin de compétences avec des entreprises désireuses de s'engager.
- Site web : <http://www.passerellesetcompetences.org/>

› **Un exemple de mécénat de compétence sénior** : l'initiative menée par l'association « Les déterminés » en collaboration avec le cabinet Mazars - [www.lesdetermines.fr](http://www.lesdetermines.fr) (lien : <http://www.lesdetermines.fr>) et [www.mazars.fr](http://www.mazars.fr) (lien : <http://www.mazars.fr/>)

# Pour nous contacter

- › Sonia Gaëlle DEUNGOUE - [contact@deus-groupe-idf.com](mailto:contact@deus-groupe-idf.com)  
<https://www.deus-groupe-idf.com/>
  
- › Bénédicte HALBA – [contact@iriv.net](mailto:contact@iriv.net)  
[www.iriv.net](http://www.iriv.net)

Merci pour votre  
attention

■ Plus d'un Français sur trois sont bénévoles ou mis à disposition gracieusement par une entreprise dans une association.

■ La reconnaissance et la valorisation de ces contributions deviennent donc incontournables.

## BÉNÉVOLAT ET MÉCÉNAT DE COMPÉTENCES

# UN DON EN TEMPS ET COMPÉTENCES À RECONNAÎTRE ET VALORISER !

Rendre visibles les contributions volontaires en nature que sont le bénévolat et le mécénat de compétences permet la reconnaissance du travail des personnes concernées. Leur valorisation donne une meilleure lecture du modèle économique des associations bénéficiaires.



**AUTEUR** Bénédicte Halba  
**TITRE** Docteur en économie, présidente-fondatrice de l'Institut de recherche et d'information sur le volontariat (IRIV), membre du comité « Associations » de l'Ordre des experts-comptables Paris Ile-de-France

**AUTEUR** Nathalie Elio  
**TITRE** Expert-comptable et commissaire aux comptes, cabinet Doucet, Beth et associés, membre du comité « Associations » de l'Ordre des experts-comptables Paris Ile-de-France



Réaliser un engagement qui a du sens par le partage de temps et de compétences en faveur de missions d'intérêt général est la principale raison donnée par les Français pour devenir bénévoles ou participer au mécénat de compétences<sup>1</sup> organisé par

leur entreprise. Ils considèrent l'engagement associatif comme une des pierres angulaires de la vie citoyenne. Le bénévolat est devenu un véritable phénomène de société. Ainsi, le nombre de bénévoles est passé de 7,9 millions en 2002 à 14 millions en 2010 et à 15 millions en 2019<sup>2</sup>. Et 63 % des Français estiment légitime le mécénat de compétences<sup>3</sup>. En 2016, 20 % des entreprises mécènes en ont réalisé contre 15 % en 2013, soit 13 % du budget global du mécénat en 2016 contre 4 % en 2013<sup>4</sup>.

Ces modes de participation citoyenne ont fortement évolué ces dernières années avec une meilleure reconnaissance du bénévolat par des formations et des diplômes et une plus grande implication des salariés et des entreprises dans le mécénat, qui, au-delà des dispositifs fiscaux, y trouvent sens pour exprimer leur participation à l'intérêt général tant sociétal qu'environnemental.

La valorisation de ces temps devient indispensable et est quasiment obligatoire à l'aune notamment du nouveau règlement comptable de l'Autorité des normes comptables (ANC) n° 2018-06<sup>5</sup>. Elle contribue à reconnaître le travail réalisé tout en apportant une meilleure information sur le modèle économique des entités bénéficiaires.

Pour ce faire, les structures doivent mettre en place des outils et des procédures pour une prise en compte qualitative et quantitative de ces contributions volontaires en nature et donner ainsi une information fiable aux tiers.

1. Dossier « Mécénat de compétences – Satisfait et remboursé ! », JA 2020, n° 612, p. 17.

2. France Bénévolat, « L'évolution de l'engagement bénévole associatif en France, de 2010 à 2019 », mars 2019.

3. Fondation SNCF, IFOP, « Le baro-

mètre du mécénat de compétences – Quand l'entreprise s'engage avec ses salariés », janv. 2019, JA 2019, n° 593, p. 8, obs. E. Benazeth.

4. Admical, Baromètre « Le mécénat d'entreprise en France », oct. 2018, JA 2018, n° 587, p. 6, obs. E. Benazeth.

5. Régl. ANC n° 2018-06 du 5 déc. 2018, homologué par arr. du 26 déc. 2018, JO du 30, texte n° 51 ; dossier « Réforme comptable – Le compte est bon ! », JA 2019, n° 602, p. 16, spéc. p. 26, étude D. Philippon, A. Walliang.

■ Les évolutions récentes permettent de développer et mieux rendre compte de l'engagement des Français dans des projets d'intérêt général.

## DÉFINITIONS ET CADRE JURIDIQUE

Le bénévolat est une activité que les personnes choisissent de faire librement, de plein gré, sans rémunération – c'est un acte gratuit sans compensation financière ou matérielle – et de façon altruiste – il s'adresse aux autres, en dehors du cercle familial ou amical. Au service de l'intérêt général, indépendamment de l'âge, du sexe, de l'origine, de l'éducation ou du statut socio-économique, il se déroule principalement dans un cadre organisé tel qu'une organisation à but non lucratif<sup>6</sup> (association, fondation, etc.). Il est régi par la loi du 1<sup>er</sup> juillet 1901 relative au contrat d'association et par des dispositions juridiques spécifiques telles que :

■ la possibilité d'obtenir le remboursement des frais engagés s'ils correspondent à des dépenses réelles et justifiées de la mission bénévole<sup>7</sup> ;

■ le congé d'engagement associatif dénommé « congé de formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse, des responsables associatifs bénévoles, des titulaires de mandats mutualistes autres qu'administrateurs et des membres des conseils citoyens »<sup>8</sup> ;

■ le « congé de représentation » mis en place pour les représentants bénévoles d'une association participant aux réunions d'une commission placée auprès d'une autorité d'État ou d'une collectivité territoriale – neuf jours maximum par an. Par ailleurs, pendant son absence, « le salarié continue de recevoir tout ou partie de sa rémunération de la part de son employeur qui peut assimiler la somme versée à un don éligible à une réduction d'impôt dans les conditions fixées par l'article 238 bis du code général des impôts »<sup>9</sup>, ou une indemnité compensatrice équivalente à celle versée aux conseillers de prud'hommes<sup>10</sup>.

Le mécénat de compétences, lui, se définit comme la mise à disposition par une entreprise, à titre gracieux, d'un salarié sur son temps de travail, sur la base du volontariat, afin de réaliser des projets d'intérêt général mobilisant des compétences qui peuvent parfois être différentes de son emploi. Il s'agit d'un don de l'entité qui peut concerner des domaines très variés (social, culture, santé, sport, environnement, etc.). En contrepartie, la firme mécène peut bénéficier d'une réduction fiscale égale à 60 % des coûts salariaux dans la limite de 5 % du chiffre d'affaires total hors taxes. Ce type de mécénat est plus utilisé par les grandes entités ou de taille intermédiaire, car il reste un dispositif qui nécessite un accompagnement interne spéci-

fique pour identifier les besoins, sélectionner les compétences et organiser la mise à disposition.

Encadré par la loi Aillagon<sup>11</sup> et les articles 200 et 238 bis du code général des impôts (CGI), le dispositif du mécénat prévoit que les bénéficiaires doivent répondre à des critères tels que la reconnaissance d'utilité publique, l'intérêt général ou la gestion désintéressée. En outre, les œuvres ou organismes doivent avoir un des caractères prévus par la loi : philanthropique, éducatif, scientifique, social, humanitaire, sportif, familial, culturel ou concourant à la mise en valeur du patrimoine artistique, à la défense de l'environnement naturel ou à la diffusion de la culture, de la langue et des connaissances scientifiques françaises.

De nouvelles dispositions fiscales favorisent le mécénat des petites entreprises. La franchise fiscale alternative créée en 2019 de 10 000 euros de dons versés<sup>12</sup> est portée à 20 000 euros à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020<sup>13</sup>. En outre, une déclaration obligatoire à l'administration fiscale est désormais demandée si les dons excèdent 10 000 euros<sup>14</sup>.

## POURQUOI VALORISER ?

Du point de vue de l'association, les principaux motifs invoqués pour valoriser les contributions volontaires en nature sont les suivants :

■ rendre compte de l'intégralité de ses ressources « propres » afin d'afficher la complétude des financements reçus, y compris ceux en nature ;

■ créer un « effet de levier » en rassurant les financeurs sur la diversité des ressources et les « cofinancements » possibles ;

■ relativiser les frais administratifs et de collecte de fonds ;

■ disposer d'une approche économique plus réaliste des activités en évaluant les « coûts réels » de réalisation d'un projet associatif ;

■ permettre une meilleure transparence financière de l'entité ;

■ constituer un outil de contrôle interne des ressources humaines et financières de l'association ;

■ tenir compte des compétences professionnelles ou des prestations de services que l'association n'aurait pas pu s'offrir ;

■ apporter une expertise et insuffler un esprit entrepreneurial qui renforce les compétences des salariés ; ●●●

6. B. Halba, *Gestion du bénévolat et du volontariat*, De Boeck, Bruxelles, 2006.  
7. CGI, art. 200 ; BOFiP-*Impôts*, BOI-IR-RICI-250-20 du 12 sept. 2012.  
8. L. n° 2017-86 du 27 janv. 2017, JO du 28, art. 10, JA 2017, n° 556, p. 37, étude X. Delpech.

9. Ministère de l'Éducation nationale, « Le guide du bénévolat 2018-2019 », 2018.  
10. C. trav., art. L. 3142-60 et s.  
11. L. n° 2003-709 du 1<sup>er</sup> août 2003, JO du 2.  
12. L. n° 2018-1317 du 28 déc. 2018,

JO du 30, art. 148, JA 2019, n° 591, p. 37, étude R. Fievet.  
13. L. n° 2019-1479 du 28 déc. 2019, JO du 29, art. 134, JA 2020, n° 611, p. 36, étude R. Fievet.  
14. L. n° 2018-1317, préc., art. 149, réd. CGI, art. 238 bis, 6.

# ARTICLE

VIE ASSOCIATIVE

●●● ■ permettre à l'association bénéficiaire de travailler avec les acteurs économiques de proximité et créer des partenariats lors de mécénats de compétences ;

■ démontrer le caractère désintéressé de la gestion de l'organisme sans but lucratif lui permettant de bénéficier de la franchise d'impôts commerciaux – à savoir, 72 000 euros pour 2020<sup>15</sup>.

Du point de vue de l'entreprise, pas toujours considéré comme une aubaine fiscale – 51 % ne sollicitant pas la réduction d'impôt<sup>16</sup> –, le mécénat est avant tout un acte de générosité, une participation sociale et solidaire, qui peut aussi devenir un véritable outil stratégique en optimisant son impact sur la cause soutenue et en créant de la valeur immatérielle. Par la mise à disposition de salariés dans les associations locales, l'entreprise contribue à des projets d'intérêt général, exprime ses valeurs et développe sa connaissance du territoire, de ses acteurs et de ses problématiques tout en améliorant son image et sa réputation. Il permet aussi de sensibiliser et impliquer ses salariés autour de causes qu'elle soutient. Ces derniers peuvent donc être associés au choix des projets soutenus et apporter volontairement leurs compétences aux actions sélectionnées et vivre ainsi de nouvelles expériences en découvrant d'autres organisations dans des environnements différents.

## SUIVI DES PERSONNES BÉNÉVOLES ET MISES À DISPOSITION

Le règlement ANC n° 2018-06 prévoit, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2020, l'obligation de comptabiliser les contributions volontaires en nature, dans des comptes spécifiques en classe 8, dès lors qu'elles sont significatives et que l'entité peut les dénombrer et les valoriser. Elles apparaissent alors en bas du compte de résultat, avec des précisions en annexe sur leur évaluation et calcul, et viennent ainsi compléter l'information fournie aux tiers.

Par ailleurs, depuis la création du Conseil national de la vie associative (CNVA), aujourd'hui devenu Haut-Conseil à la vie associative (HCVA), de nombreux rapports publics ont permis de mieux encadrer les activités des bénévoles et des personnes mises à disposition par les entreprises dans le cadre du mécénat de compétences ou par des établissements publics, collectivités locales et ministères. Ainsi, la formation a permis une professionnalisation des activités associa-

tives. Un fonds spécial<sup>17</sup>, dédié à cet effet, finance les formations des associations qui ont des effectifs bénévoles importants. Elles sont de deux types : transversales, pour toutes les associations, sur des missions dites « universelles » (communication, comptabilité, recrutement de bénévoles, etc.), ou spécifiques, selon l'objet associatif (par exemple, le secourisme pour la Croix-Rouge française). Elles permettent d'acquérir, de valoriser ou de valider par un diplôme une expérience associative et peuvent parfois déboucher sur des embauches et créations de postes. Pour les bénévoles comme pour les personnes mises à disposition, les formations sont aussi l'occasion de mettre en valeur de nouvelles compétences pour enrichir leur parcours professionnel et envisager, le cas échéant, une nouvelle carrière, parfois dans le cadre d'une validation des acquis de l'expérience (VAE).

Les associations disposent d'outils opérationnels de suivi de leurs activités qui informent sur le type d'actions réalisées (contenu), les publics ciblés et les résultats obtenus comme sur les difficultés rencontrées. Ils servent à justifier les financements reçus, mais aussi à pérenniser les actions réalisées et permettre à d'autres associations de s'en inspirer pour, le cas échéant, mutualiser leurs pratiques. Ces outils vont aussi garantir les données élémentaires qui servent de base au calcul de la valorisation.

Le suivi quantitatif et qualitatif des personnes bénévoles ou mises à disposition se réalise avec des outils comme des fiches de temps ou des plannings – ou diagramme de Gantt. Les associations pionnières en la matière sont celles qui ont bénéficié de fonds européens, lesquels ont toujours été très exigeants sur le suivi et la justification des fonds reçus. Les appels à projets français se sont souvent inspirés des appels à projets européens et, très naturellement, les outils utilisés au niveau européen ont aussi été transposés à un niveau national. En ce sens, l'Europe a eu un impact décisif sur la gestion administrative et financière des financements en France.

Lors de la mise en place du mécénat de compétences, la signature d'une convention entre l'entreprise et l'association est fortement recommandée. Elle permet de fixer le cadre et les modalités de la mise à disposition des personnes (horaires, travail confié, responsabilité, action soutenue, etc.). Un cahier des charges peut même être réalisé si les tâches demandées sont complexes ou très techniques. L'entreprise doit adresser un état de valorisation des personnes mises

15. L. n° 2019-1479, préc., art. 51, réd.

CGI, art. 206, 1<sup>bis</sup> et 261, 7, 1<sup>o</sup>, b).

16. Admical, Pro Bono Lab, « Mécénat de compétences : comment engager les actifs ? 1<sup>re</sup> enquête nationale », sept. 2014.

17. Fonds pour le développement de la vie associative (FDVA).



© May, Chamkrn



© LICHTFIELD STUDIOS

à disposition sur la base des temps passés justifiés et validés par l'association. Un rescrit fiscal est possible lorsque les services ou biens livrés lors du mécénat de compétences sont difficiles à valoriser.

#### DÉMARCHE ET MÉCANISME DE LA VALORISATION

La valorisation financière des contributions en travail, sans contrepartie, est importante pour les associations. N'étant pas un apport financier, elle n'était auparavant pas obligatoirement comptabilisée dans les comptes et n'apparaissait qu'occasionnellement dans les rapports d'activité pour les structures qui voulaient rendre visible cet apport humain indispensable. Cela a changé depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2020 avec le règlement ANC n° 2018-06.

La valorisation du mécénat de compétences est définie dans la BOFIP-*Impôts*<sup>18</sup> et par l'article 134 de la loi de finances pour 2020. En effet, « lorsque le don en nature prend la forme d'une mise à disposition gratuite de salariés de l'entreprise, le coût de revient à retenir [pour la valorisation et] dans la base de calcul de la réduction d'impôt correspond, pour chaque salarié mis à disposition, à la somme de sa rémunération et des charges sociales y afférentes dans la limite de trois fois le montant du plafond mentionné à l'article L. 241-3 du code de la Sécurité sociale », soit 10 284 euros mensuels pour 2020<sup>19</sup>.

Pour valoriser le bénévolat, deux niveaux existent : l'un microéconomique – celui de l'entité bénéficiaire – et, l'autre macroéconomique – celui de la société tout entière. Dans le premier, plusieurs méthodes ont été proposées pour évaluer le coût d'une heure de bénévolat. La « vision universaliste » ou « égalitaire », selon laquelle toute heure bénévole – quelle que soit l'expertise apportée – est valo-

risée au coût horaire d'un ou deux Smic, par exemple. La « vision plus personnalisée », plus proche du coût réel, selon laquelle l'heure bénévole vaut l'équivalent du coût de l'activité sur le marché – par exemple, une heure de trésorier au coût d'un comptable ou d'un expert-comptable en fonction du travail accompli. Une troisième option combine les deux approches en considérant trois types d'activité : basique (un Smic), standard (deux Smic), experte (trois Smic). C'est la solution la plus juste et la plus simple pour les associations. Au niveau macroéconomique, des études nationales<sup>20</sup> ou internationales<sup>21</sup> ont suggéré de tenir compte de la valeur du travail bénévole dans le produit intérieur brut (PIB). Elles chiffrent la population bénévole totale, le nombre d'heures bénévoles réalisées, pour le traduire en emplois équivalent temps plein (ETP). Ce calcul nécessite aussi d'être suffisamment précis pour apprécier les types d'emplois auxquels correspondent les missions remplies par les bénévoles.

#### CONCLUSION

Depuis le début des années 2000, le monde associatif a dû se normaliser et se professionnaliser, en particulier s'il souhaitait bénéficier de la manne publique, nationale ou européenne. Les exigences administratives et financières se sont complexifiées sous la pression des financeurs et de la réglementation. Les associations ont donc dû faire appel à des bénévoles ou des personnels mis à disposition de plus en plus experts pour pouvoir faire face à un tel environnement. Mais il ne suffit plus d'être engagé et motivé ; il faut aussi pouvoir justifier de compétences. Et celles acquises grâce à l'expérience associative sont de plus en plus reconnues à l'extérieur de l'association, sur le marché du travail et dans les entreprises. ■

18. BOFIP-*Impôts*, BOI-BIC-RICI-20-30-10-20 du 7 août 2019, § 70.

19. L. n° 2019-1479, préc., art. 134, réd. CGI, art. 238 bis.

20. Études du Laboratoire d'économie sociale de l'université de Paris 1 Sorbonne de 1991 à 2001 dans le cadre de

l'enquête internationale coordonnée par l'université Johns Hopkins de Baltimore.

21. Étude lancée et coordonnée par l'université Johns Hopkins de Baltimore, États-Unis, dans le cadre du *Comparative Nonprofit Sector Project* (CNP) depuis 1991.