

# LA FABRIQUE RH

Kit d'expérimentation  
du projet



# Qu'est-ce que le Pro Bono ?

L'**engagement associatif** est jusqu'ici tenu à l'écart du monde professionnel : les agents qui s'y consacrent le font sur leur temps personnel et doivent de ce fait faire face à de fortes contraintes pour organiser leur mobilisation. Or ce type d'activités apparaît comme de plus en plus important pour la vie professionnelle des agents, et permet de développer des compétences à l'extérieur du strict cadre professionnel. Le projet Pro Bono propose de concilier engagement associatif et compétences professionnelles, en diffusant le **mécénat de compétences** dans le secteur public.

*Qu'est-ce que le mécénat de compétences ?*

Engagement libre au service de l'intérêt général, le mécénat de compétences consiste à mettre des agents publics, sur leur temps de travail (par exemple, une demi-journée par semaine, ou une journée par mois), à disposition d'associations reconnues et choisies par les administrations.

Pro Bono ambitionne de rapprocher acteurs associatifs et agents publics, engagés chacun de leur côté pour le bien public : l'administration apporte aux associations les compétences et savoir-faire de ses agents, et le travail en milieu associatif rapproche l'administration et ses agents de missions d'intérêt général concrètes et immédiatement perceptibles.

En reconnaissant l'engagement associatif à sa juste valeur professionnelle, la fonction publique gagne en attractivité, et renouvelle son image auprès des citoyens, tandis que les agents gagnent en épanouissement personnel et en efficacité.

# Pourquoi expérimenter le Pro Bono ?

## ● Pour les agents :

- **Mettre à disposition ses compétences** : réaliser des missions au service d'une association locale, en découvrant un cadre différent de l'environnement de travail habituel,
- **Développer de nouvelles compétences** : en collaborant avec des associations, de nouveaux domaines peuvent être découverts et de nouvelles compétences acquises,
- **Renouer du lien** : avec le tissu associatif local, participer à la refondation du lien social et se rapprocher du terrain si les missions habituelles en laissent peu la possibilité,
- **Rencontrer d'autres agents** : des agents d'autres services, mais aussi des salariés d'entreprises privées qui œuvrent également pour le bien-être collectif au sein d'associations.

## ● Pour les managers :

- **Permettre la montée en compétences des équipes** : le travail en milieu associatif permet aux agents de développer de nouvelles compétences et devient ainsi un véritable outil de formation,
- **Augmenter l'attractivité des services** : notamment auprès des jeunes diplômés, particulièrement sensibles aux enjeux associatifs et à la polyvalence des tâches,
- **Retenir les talents** : notamment les jeunes primo-affectés, nombreux en Île-de-France, pour lesquels le projet peut être un outil de fidélisation et d'insertion dans la vie locale,
- **Améliorer la qualité de vie au travail** : en valorisant l'activité de vos services et donc en renforçant l'attachement des agents, en augmentant leur motivation et donc leur efficacité au travail,
- **Accompagner des agents publics plus sensibles** : comme activité de transition avant la retraite, pour des agents en fin de carrière, ou comme outil de formation, pour des agents en reclassement.

# La Fabrique RH vous accompagne

- **Vous souhaitez expérimenter le Pro Bono avec un petit nombre d'agents :**

Avec l'aide d'une start-up partenaire, nous vous assistons dans l'évaluation des compétences et des aspirations de chacun des agents volontaires pour participer à l'expérimentation. Nous les mettons ensuite en relation avec des associations dont les besoins correspondent. Le suivi et le bilan de la mission sont ensuite réalisés par notre partenaire. Le financement de cet accompagnement personnalisé pour un petit nombre d'agents-test au sein de votre administration est entièrement pris en charge par La Fabrique RH pour la première année.

- **Vous souhaitez expérimenter le Pro Bono avec l'ensemble d'une catégorie d'agents :**

La Fabrique RH peut vous aider à mettre en place un programme groupé auprès d'une ou plusieurs associations afin de permettre à l'ensemble de la catégorie ciblée d'expérimenter le mécénat de compétences. Par exemple, si vous souhaitez permettre à des fonctionnaires-stagiaires en formation de libérer du temps afin de se consacrer à des activités associatives, nous vous donnons les clés pour organiser et suivre la mission.

- **Vous souhaitez expérimenter Pro Bono pour accompagner certaines associations en particulier :**

Si vous avez déjà des liens avec certaines associations, nous pouvons vous accompagner pour passer à une nouvelle forme d'aide, le mécénat de compétences, et mettre les compétences de vos agents à leur disposition. Dans ce cas, nous vous aiderons à organiser en pratique ce mécénat auprès de l'association choisie.

## FICHE PRATIQUE

# LES MODALITES PRATIQUES DE MISE EN ŒUVRE DU MECENAT DE COMPETENCES DANS LES ORGANISMES PUBLICS

**1** SELECTION DE LA MISSION / DE L'ASSOCIATION

**2** DEMANDE DE L'AGENT

PROPOSITION PAR LE  
RESPONSABLE HIERARCHIQUE  
OU LE BUREAU DES RESSOURCES  
HUMAINES

AUTORISATION PAR LES  
RESPONSABLES HIERARCHIQUES

ACCORD DE L'AGENT

**3** MISE EN PLACE D'UNE CONVENTION ENTRE L'AGENT, L'ORGANISME PUBLIC ET L'ASSOCIATION

**OU**

MISE EN PLACE D'UNE CONVENTION COLLECTIVE ENTRE L'ORGANISME PUBLIC ET L'ASSOCIATION

**4** SUIVI DE LA MISSION

**5** BILAN ET VALORISATION DE LA MISSION

## 1. La sélection de l'association et de la mission

Un travail d'identification des associations et des missions pouvant rentrer dans le dispositif de mécénat de compétences de l'organisme public est fait en amont.

Sont éligibles les associations à but non lucratif qui relèvent de la loi du 1<sup>er</sup> juillet 1901 ainsi que les œuvres ou organismes d'intérêt général, dont une partie au moins de l'activité est conduite en France, ayant un caractère philanthropique, éducatif, scientifique, social, humanitaire, sportif, familial, culturel, ... (voir loi du 1<sup>er</sup> août 2003 ou article 238 bis du Code Général des Impôts).

Une liste des associations du service civique ou des listes d'associations bénéficiaires de subventions publique peuvent servir de référence.

Les missions peuvent être sélectionnées selon :

- Les enjeux poursuivis par le dispositif de mécénat de compétences tels que :
  - *Développer et/ou mettre à profit les compétences des agents ;*
  - *Développer les expériences dans différents milieux ou domaines des agents ;*
  - *Renforcer le lien social et local.*
- Les thématiques portées par l'organisme public telles que l'égalité Femme/Homme, la fracture numérique, l'insertion professionnelle, l'accompagnement des jeunes en échec scolaire, le développement durable, la lutte contre la pauvreté et la précarité, etc.

La mission au sein de l'association est proposée sous forme de fiche de mission décrivant l'association, la mission et les tâches à effectuer, les objectifs et/ou livrables attendus, le lieu et la durée de la mission.

## 2. La procédure d'autorisation

La proposition de participation à la mission peut émaner soit de l'agent soit des responsables hiérarchiques ou des responsables des ressources humaines.

Cela doit être une démarche volontaire de l'agent et validée par la hiérarchie.

L'agent est éligible à l'exercice d'une mission associative au regard de la politique de mécénat de compétences de l'organisme public. L'exercice de la mission par l'agent ne doit pas perturber l'organisation du service.

La procédure d'autorisation est individuelle, chaque demande ou proposition est étudiée au cas par cas. Elle est formalisée par écrit (*courriel, formulaire, courrier, etc.*).

## 3. La mise en place d'une convention

Chaque mission est cadrée en amont. Il est recommandé d'établir une convention avec toutes les parties concernées (*l'agent, l'organisme public et l'association*) afin de définir les modalités de mise en place du mécénat de compétences.

La convention stipule notamment :

- Le nombre d'heures que l'agent pourra consacrer à la mission ;
- La répartition des heures passées dans l'association (*hebdomadaire, mensuelle, bimensuelle, trimestrielle, etc.*) et/ou le calendrier des jours concernés ;
- La description de la mission avec les livrables ou objectifs attendus ;
- Les **modalités juridiques**<sup>1</sup> telles que les règles en cas d'accidents ou maladies professionnels des agents durant les heures passées au sein de l'association.

Pour des missions réalisées régulièrement au sein de la même association par différents agents, une convention collective générale peut être élaborée entre l'organisme public et l'association dans le cadre d'un partenariat.

#### 4. Le suivi de la mission

Des points d'étapes sont organisés par l'organisme public afin de faire un suivi de la mission.

Il peut être proposé à l'agent de faire plusieurs auto-évaluations sur sa contribution et les bénéfices perçus durant la mission.

S'il s'agit de la première mission effectuée, une période d'essai, au bout de laquelle l'agent confirme ou non s'il continue la mission, est également à envisager.

Une attestation, ou un certificat, peuvent être délivrés à l'agent à la fin de la mission par l'association.

#### 5. Le bilan et la valorisation post-mission

Une évaluation, à travers entretien entre l'agent et le(s) responsable(s) hiérarchique(s) par exemple, est faite après la fin de la mission afin de faire un bilan sur :

- Le retour d'expérience de l'agent ;
- Les inconvénients et les avantages de la mission ;
- Les compétences mises en pratique et/ou acquises ;
- Les livrables et/ou objectifs réalisés au cours de la mission.



Il est conseillé à l'organisme public de valoriser les compétences ou l'expérience acquises par l'agent dans le cadre du mécénat de compétences, à travers par exemple une campagne de communication ou des dispositifs de gestion des ressources humaines.



## MODALITES JURIDIQUES

Dans le cadre du mécénat de compétences, l'agent qui exécute la mission conserve ses droits à congé et à rémunération.


Le cadre juridique et fiscal du mécénat de compétences concerne principalement les entreprises privées. Cependant, il existe divers dispositifs qui peuvent servir d'appui à la mise en place du mécénat de compétences au sein d'un organisme public.

- La mise à disposition de l'agent public au service d'une association.

A noter : Depuis le *décret du 18 juin 2008*, la mise à disposition donne lieu au remboursement de la rémunération du fonctionnaire, des cotisations et contributions y afférentes. Cependant il peut être envisagé par l'organisme public de compenser ce coût par une subvention ou une aide d'un montant équivalent.

- Le « congé des bénévoles » ou « congé d'engagement » (voir loi du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté).
- Le compte d'engagement citoyen (CEC) inclus dans le compte personnel d'activité (CPA).
- Le Temps Partiel Aménagé Séniors (TPS/TPAS).

De plus, concernant les fonctionnaires stagiaires et les agents contractuels, une modification de l'arrêté fixant les modalités de stage ou du contrat de travail peut s'effectuer.



# LA FABRIQUE RH

Plus d'infos :

@LaFabrique\_RH  
anouchka.dybal@paris-idf.gouv.fr  
[www.lafabriquerrh.wordpress.com](http://www.lafabriquerrh.wordpress.com)