

LE MÉCÉNAT DE COMPÉTENCES

Le mécénat de compétences est composé de deux dimensions : une rencontre humaine enrichissante qui doit faire avancer chacune des parties et son traitement administratif et fiscal. Le mécénat de compétences consiste en effet pour une entreprise à mettre des collaborateurs à disposition d'un organisme d'intérêt général, qui vont y œuvrer sur leur temps de travail, avec possiblement une réduction d'impôt pour l'entreprise.

UNE GRANDE VARIÉTÉ DE FORMATS

Le terme mécénat de compétences est générique et recouvre dans la pratique une large variété de formes de partenariats. C'est à l'organisation de suggérer des formats qui se prêteront aux échanges d'expertise qu'elle vise. On distingue la présence d'un salarié ou d'une équipe sous différentes formes :

APPUI PONCTUEL

Il se prête peu au partage d'expertise, ou alors à une seule mobilisation d'expertise simple et qui puisse être animée efficacement à la manière d'un défis type "recherche de solution".

MÉCÉNAT COURT

La présence régulière - pendant un à six jours par an - d'un salarié missionné sur une tâche précise avec l'objectif défini d'un partage de connaissances.

PARRAINAGE

Au sens de suivi personnel, de bénéficiaires de l'Organisation de Solidarité Internationale (OSI).

MÉCÉNAT LONG

Présence d'un à trois ans d'un salarié proche de la retraite. A ce stade, on peut dire que c'est une approche stratégique qui fait l'objet de la mobilisation d'expertise et qu'avec une longue durée cela concerne aussi sa mise en œuvre. Dès lors, il importe de ne pas glisser vers une sous-traitance de mission et de tâche et d'organiser effectivement les temps de partage d'expertises et de transferts de connaissance.

TEAM BUILDING

C'est plus un type d'activité proposé et un effet recherché par l'entreprise qu'un format en soit. Il se prête peu ou pas au partage d'expertise.

Deux autres formes de mécénat peuvent être citées :



Le mécénat en nature : don de service ou de matériel.



Le mécénat financier

LES ENJEUX POUR CHAQUE PARTIE

Pour le salarié mis à disposition, le mécénat de compétences permet :



- Une ouverture culturelle
- De donner du sens à son action
- Une valorisation de ses compétences
- Un mode d'implication différent dans son entreprise



Pour l'association d'intérêt général, il permet :

- Une aide, voire une qualification s'il a un besoin spécifique auquel la mission répond
- Une ouverture culturelle
- Une occasion de témoigner et sensibiliser à sa cause

Pour l'entreprise du salarié, le mécénat de compétences permet :



- Une possible fédération d'une équipe autour d'un projet solidaire
- Une évolution positive de l'image de marque de l'entreprise
- Une occasion originale d'observer et faire croître des compétences
- Une ouverture qui peut faciliter les processus d'innovation de son entreprise

CONDITIONS ESSENTIELLES DE RÉUSSITE DU MÉCÉNAT DE COMPÉTENCES

Pour l'entreprise :

- Préparer l'opération et l'activité support et formaliser un cadre interne clair
- S'adapter au mode de travail de l'association
- En faire une action "RH" de développement des capacités en accompagnant le ou les salariés concernés

Pour l'association d'intérêt général :

- Clarifier ses attentes et ses besoins
- Assumer sa culture de travail et la présenter au salarié concerné
- Pour du mécénat "temps long", le vivre comme un recrutement

Pour les deux parties :

- Expliciter mutuellement leurs intentions
- Prendre le temps de faire connaissance
- Être dans la franchise
- Prendre le temps de débriefer l'expérience qui a été menée

Pour les salariés concernés :

- Agir avec une posture relationnelle respectueuse du projet et de la culture de travail rencontrés
- Respecter la lettre et l'esprit de la convention de partenariat
- Témoigner d'ouverture d'esprit