

« Un mécénat qui n'a pas de prix » - Vivre Ensemble, journal de l'UNAPEI
mars 2008

Quand faire don de matière grise à une œuvre d'intérêt général devient une stratégie d'entreprise. Quand une association s'enrichit des salariés du privé. C'est possible, grâce au mécénat de compétences.

Qu'ont en commun un consultant d'Accenture qui prend part au développement du site Internet du Louvre et un ingénieur EDF qui pilote l'installation de lignes électrique à l'autre bout du monde? Une forme de mécénat dite de compétences, soit un transfert des forces vives de l'entreprise vers une structure d'intérêt public.

Certes, ce type de mécénat n'est pas inédit mais a gagné des galons avec la loi Aillagon de 2003 (...). Il représenterait même 31% du mécénat selon une étude Admical-CSA de 2005. Marginal encore par rapport au mécénat pécuniaire, il prend de l'ampleur, gagne les PME, fait tâche d'huile en province. Il serait même « *l'avenir du mécénat* » de l'avis de Marianne Eshet, déléguée général d'Admical. Qui plus est si la conjoncture économique et financière n'était plus propice aux dons. Mais si le mécénat de compétences est appelé à se développer, c'est surtout qu'il se trouve à la charnière entre deux mondes qui se sont longtemps ignorés avant de se trouver des intérêts communs.

D'un côté, il y a des associations exsangues, qui peinent à renouveler leurs élus et qui n'ont souvent pas les moyens de pallier ce manque de compétences en recrutant des salariés. Des associations qui, paradoxalement, se professionnalisent de plus en plus, empruntant aux entreprises leurs « process » pour mieux se développer. De l'autre, il y a les entreprises qui veulent donner du corps au concept souvent creux de responsabilité sociétale de l'entreprise (RSE). Cette notion, qui prône l'implication de l'entreprise dans la société civile, a été rationalisée par la loi de 2001 sur les Nouvelles régulations économiques.

« *La RSE crée de la valeur pour l'entreprise* » explique Patrick Bertrand, président-fondateur de Passerelles & Compétences. Il entend par là, comme d'ailleurs Charles-Benoit Heidsieck du Rameau, que l'entreprise n'ayant pas vocation à être philanthrope, le mécénat de compétences doit s'imposer à elle comme un « *enjeu économique* ».

Or, si le mécénat de compétence doit tant séduire les entreprises, c'est qu'il est un levier pour impliquer les salariés. Il revient d'ailleurs souvent aux ressources humaines de l'orchestrer. « *C'en est fini de l'entreprise comme simple guichet!* », clame Octavie Baculard, conseil en mécénat participatif. Entendez par là qu'il s'agit désormais pour elle de répondre à « *la quête de sens* » de ses salariés. Travailler pour une cause, cela milite pour l'épanouissement personnel, qui « *rayonnera dans le travail* ». Le mécénat de compétences peut aussi devenir une façon de fidéliser les salariés, de valoriser leur savoir-faire, de créer du lien entre eux, surtout au sein de multinationales.

Adaptation mutuelle

« *On ne se lance pas comme ça dans le mécénat de compétences* », met en garde Jean-Michel Pasquier, fondateur de koeo.net. Encore faut-il que l'association ait conscience de ses besoins et ait clarifié sa stratégie, que l'entreprise ait anticipé et trouvé les missions en accord avec son credo. En un mot que les deux mondes se soit apprivoisés, aient adapté leur vocabulaire et leurs outils. D'où la multiplication des interfaces, qu'elles soient associatives ou cabinets de conseil spécialisé.

Mais gare... « *Ne pas parer le mécénat de compétences de toutes les vertus* » martèle Jean-Michel Pasquier. Car si dans les pays anglo-saxons, il est censé favoriser la compétitivité des travailleurs, « *ce discours passe mal en France* ». (...)

MS