

“ Le mécénat de compétences repose sur l’humain. Il est indispensable de s’appuyer sur des salariés motivés et ayant de bonnes capacités d’adaptation. ”

du mécénat de compétences à participer à quelques événements, d’envoyer sa newsletter régulièrement, son rapport d’activité ou de proposer une réunion d’information dédiée aux salariés intéressés.

Selon les salariés ayant mené des missions de mécénat de compétences, cinq conditions sont nécessaires pour en garantir la réussite :

- expliquer concrètement la démarche ;
- faire en sorte que les managers jouent le jeu ;
- assurer un bon accompagnement des salariés, y compris au sein de l’association ;
- proposer des missions bien choisies et bien cadrées ;
- permettre le mécénat de compétences à tout salarié, quel que soit son statut.

Les associations doivent aussi s’assurer que les entreprises avec lesquelles elles coopèrent informent, forment et accompagnent les collaborateurs, qu’elles soutiennent la démarche en préparant le terrain auprès des managers, qu’elles ne réservent pas le dispositif à une seule catégorie de salariés, sous peine de passer à côté de profils intéressants. En d’autres termes, les entreprises doivent être conscientes des risques pour l’association de bénéficier du soutien d’un collaborateur qui n’aura pas été préparé et qui n’est pas accompagné et soutenu par son entreprise tout au long de sa mission. Une mauvaise expérience peut déstabiliser l’association et la pousser à ne plus vouloir accueillir de salariés en mécénat de compétences.

Enfin, les associations doivent se sentir à l’aise avec les process imposés par l’entreprise en termes de suivi des missions de mécénat de compétences, à toutes les étapes

de la collaboration : de la détermination de la mission à son évaluation, en passant par le choix du salarié, sa préparation et le suivi de la mission. Les entreprises doivent toutefois veiller à ne pas faire subir à l’association une trop forte pression administrative qui pourrait la mettre en difficulté.

S’ASSURER DE LA MOTIVATION ET DE LA CAPACITÉ D’ADAPTATION DES SALARIÉS

Le mécénat de compétences repose sur l’humain. Même si les associations et les entreprises ont fait le nécessaire pour que la mission réussisse, il est indispensable de s’appuyer sur des salariés motivés et ayant de bonnes capacités d’adaptation.

Pour les missions très courtes, s’assurer de la motivation des troupes est difficile. Le risque majeur est que les salariés aient été poussés par l’envie de s’échapper des contraintes de l’entreprise pendant une journée et qu’ils se révèlent peu investis. Toutefois, ce manque de motivation s’autorégule en général au fil de la journée sous l’impulsion des autres salariés.

En revanche, pour les missions longues, les associations peuvent demander à réaliser des entretiens préalables avec les salariés volontaires afin de déceler les éléments de motivation. Les associations doivent s’autoriser à refuser une candidature le cas échéant.

Il faut d’abord s’assurer que le collaborateur est volontaire et voir s’il s’agit d’une « mise au placard ». Ce n’est pas facile à détecter, mais ce n’est pas toujours négatif : un collaborateur qui ne trouve plus sa place dans son entreprise peut se révéler dans une mission de mécénat de compétences.

Si un salarié est motivé pour une mission de mécénat de compétences, il n’est pas forcément motivé par tous les types de missions et toutes les associations. Détecter son affinité avec la cause est primordial : trop forte, elle peut le fragiliser ; trop faible, elle peut le mettre en difficulté ainsi que l’association.

Enfin, il faut s’assurer que le collaborateur aura suffisamment d’agilité pour se saisir des process internes et qu’il a une bonne capacité d’adaptation. Un collaborateur en fin de carrière, qui n’a pas changé de poste durant les 20 dernières années, aura à cœur de bien faire, mais souvent à sa manière, comme il a toujours fait dans son entreprise. Ce sont des situations difficiles à gérer pour une association qu’il convient d’anticiper au moment de la sélection du candidat au mécénat de compétences.

Pour conclure, la collaboration tripartite entre l’association, l’entreprise et le salarié ne s’improvise pas. Elle doit être préparée minutieusement et sans précipitation... et le plus souvent, cela en vaut la peine ! ■



AUTEUR Fabienne Duboscq
TITRE Vice-présidente de l’Association pour le développement du management associatif (Adéma), consultante pour le secteur associatif, cabinet Gain de causes