

Mécénat de compétences - Quand les sociétés de gestion donnent de leur temps

Le mécénat est souvent associé au don d'argent. Mais il peut aussi consister, pour une entreprise, à mettre à disposition des associations le temps et les savoir-faire de ses collaborateurs. Certaines sociétés de gestion développent ainsi des dispositifs de mécénat de compétences, pour réancrer leur métier de chiffres dans le concret. Une démarche plus difficile qu'il n'y paraît.



C'était un après-midi d'avril, au cœur des vacances de printemps parisiennes. Profitant d'une accalmie dans son agenda quotidien, Anne-Laure Gelot, directrice marketing produits et service clients de La Financière de l'Echiquier, avait troqué son bureau de l'avenue d'Iéna pour les locaux de l'association Sport dans la Ville. Elle venait faire passer des simulations d'entretiens d'embauche à quatre jeunes épaulés par l'ONG. «Ils étaient visiblement terrorisés. J'ai cherché à leur faire profiter de mon expérience et de mes conseils, avec bienveillance mais aussi avec franchise», témoigne-t-elle. Une démarche associative personnelle menée sur son temps libre ? Non : Anne-Laure Gelot était en mission dans le cadre du dispositif de mécénat de compétences mis en place depuis 2012 par La Financière de l'Echiquier (récompensée lors des Trophées de l'Asset Management d'Option Finance en 2017 pour sa démarche philanthropique). Un quota de cinq jours par an que les collaborateurs utilisent pour donner des «coups de pouce» à des associations soutenues

par ailleurs financièrement par la fondation de la société de gestion.



Jean-Michel Pasquier, fondateur, Koeo



La suite logique du don d'argent

La Financière de l'Echiquier n'est pas une exception dans le monde de la gestion d'actifs en France. «Quand on manie les chiffres et les concepts, on ressent le besoin de revenir à des choses concrètes, au sens des réalités. Cela explique la forte demande d'acteurs comme les sociétés de gestion», analyse Jean-Michel Pasquier, fondateur de Koeo, une structure de

conseil qui accompagne les démarches de mécénat de compétences. Chez Tikehau Capital, par exemple, les collaborateurs volontaires accompagnent plusieurs fois par an des entrepreneurs de la Seine-Saint-Denis pour les aider à construire leurs business plans. De manière similaire, Athemys organise des sessions de speed-meeting avec des porteurs de projets entrepreneuriaux.» Chez Amplegest, les salariés donnent de leur temps sur des chantiers de réinsertion ou dans des structures de lutte contre le décrochage scolaire. «Notre engagement philanthropique est inspiré du concept des trois fois 1 % de l'éditeur de logiciels de relation client américain Salesforce, explique Arnaud de Langautier, président d'Amplegest. Depuis 2011, nous donnons 1 % de notre chiffre d'affaires à des associations choisies par les collaborateurs. En 2015, nous y avons ajouté la mise à disposition de 1 % de leur temps de travail pour des chantiers solidaires. Depuis 2017, nous cherchons à aller plus loin en proposant aux associations des prestations intellectuelles gratuites.»

Tout secteur confondu, le mécénat de compétences est encore assez confidentiel : 14 % des entreprises françaises pratiquent le mécénat et parmi elles, 11 % le font sous la forme du mécénat de compétences, selon la dernière enquête de l'Admical, l'association de promotion du mécénat, réalisée en 2016. Mais la

pratique est en essor, en particulier dans les grandes entreprises : «12 % du budget de mécénat des entreprises mécènes est désormais dédié au mécénat de compétences, un chiffre en hausse de 8 points par rapport à 2014, relève Camille Marc, directrice du développement de l'Admical. Il est la suite logique du mécénat financier, car il permet d'impliquer davantage les collaborateurs.»



Arnaud de Langautier, président, Amplegest

Des bénéfices pour les RH

Dix ans après le déclenchement de la crise financière, le maître-mot des directions des ressources humaines est effet de «redonner du sens» au travail de leurs salariés en rapprochant l'entreprise de l'écosystème qui l'entoure. «A leur retour des missions, les salariés se disent remotivés car ils ont donné un surcroît de sens à leur quotidien et qu'ils ont créé de nouveaux liens interpersonnels», souligne Alix Bouwyn, directrice adjointe de la fondation Financière de l'Echiquier. Le mécénat de compétences ressort également comme un atout pour attirer ou fidéliser les jeunes diplômés de la génération des Millennials, plus attentifs que leurs aînés à l'empreinte laissée par l'entreprise sur la société et l'environnement. Pour le management aussi, la

démarche peut être instructive : «Les missions de mécénat de compétences sont réalisées dans des environnements de travail très différents du quotidien des collaborateurs, que ce soit au niveau des outils utilisés ou du langage employé. Cela donne des indications sur leur capacité d'adaptation, leur agilité», souligne Camille Marc. Cela peut aussi renforcer la cohésion d'équipe : «Certaines missions en équipe apportent les bénéfices du team building, mais dans une dimension de gratification partagée et non plus dans un esprit de compétition comme dans les séminaires d'«incitative» classiques», indique Jean-Michel Pasquier.

Une valeur ajoutée difficile à apporter

Reste que le mécénat de compétences est un dispositif complexe à mettre en œuvre, en particulier dans les sociétés de gestion. Il apparaît ainsi plus simple de donner de l'argent que du temps. «Les associations ont généralement des besoins urgents et il est difficile de les concilier au dernier moment avec nos agendas déjà bien chargés», regrette Anne-Laure Gelot. De fait, malgré le quota de cinq jours par an attribué par salarié, ce ne sont encore que 239 heures qui ont été données au titre du mécénat de compétences par 31 salariés de La Financière de l'Echiquier.

A la différence de secteurs comme le conseil ou les cabinets d'avocats, les collaborateurs de la gestion d'actifs n'ont pas de temps d'intermission à mettre à profit pour du mécénat. En conséquence, la durée des missions est généralement courte, de quelques heures à quelques jours. Et leur valeur ajoutée intellectuelle en pâtit, les missions tendant à se transformer en bénévolat sur le temps de travail. «Pour notre mécénat de compétences, nous aurions souhaité soutenir une association en création mais

cela aurait impliqué que les collaborateurs donnent aussi de leur temps personnel», regrette Arnaud de Langautier. Les compétences des sociétés de gestion, très axées sur la finance de marché, ne sont pas non plus nécessairement alignées avec les besoins des associations, ce qui limite d'autant les missions à fort contenu intellectuel. «Les savoir-faire de nos fonctions support, comme le marketing, l'informatique et la comptabilité, sont recherchés. Mais ces dernières sont très sollicitées dans de petites structures comme les nôtres», fait remarquer Alix Bouwyn.

De plus, pour être pertinent, le collaborateur doit bien connaître l'association, son contexte et son environnement. Une gageure quand on ne dispose que d'une demi-journée de temps en temps. Certains asset managers de plus grande taille ont apporté une réponse à cet enjeu : le bénévolat de compétences en fin de carrière. «Un contrat de génération signé en janvier 2017 permet à un salarié qui le souhaite d'être détaché à temps plein auprès d'une association, pendant les 6 à 24 mois qui précèdent sa retraite, et ainsi de s'y préparer. Pour l'entreprise, c'est l'opportunité de s'ouvrir à son environnement et de se rapprocher du monde associatif», détaille Emmanuel Boinnot, le DRH pour la France de BNP Paribas Asset Management. La mise en œuvre concrète du dispositif est confiée au comité de coordination du volontariat du groupe BNP Paribas. Ce dernier a pour mission de rapprocher les compétences des salariés intéressés et les besoins des associations. Ou plus simplement, de valider le projet précis d'un collaborateur, comme ce fut le cas avec Marc Girollet, gérant de portefeuille au sein de l'activité de gestion privée sous mandat : «Je souhaitais soutenir la Fédération française de bridge dans son programme à destination des collégiens rencon-

trant des difficultés en mathématiques, raconte ce passionné de bridge. J'étais déjà en contact avec les équipes de la fédération et je souhaitais leur donner du temps une fois à la retraite. Avec ce programme de mécénat de compétences, c'est dès maintenant et pour deux ans que je peux leur apporter ma culture financière, mes facultés pédagogiques et ma connaissance des entreprises.»



Marc Girollet, gérant de portefeuille au sein de l'activité de gestion privée sous mandat, BNP Paribas

Trouver des ambassadeurs

Très récent, le dispositif de BNP Paribas AM ne concerne encore que cinq personnes, exclusivement des collaborateurs déjà engagés à titre personnel dans le milieu associatif. «Nous n'avons pas d'objectifs chiffrés. Nous nous efforçons de faire connaître le dispositif aux salariés concernés mais c'est à eux de manifester leur intérêt», explique ainsi Emmanuel Boinnot. L'acculturation des collaborateurs n'est pas l'étape la plus simple dans la mise en œuvre du mécénat de compétences. «Il faut commencer en douceur et s'appuyer sur les premiers participants pour en faire des ambassadeurs», confirme Jean-Michel Pasquier. La preuve par l'exemple, en somme, même si cela prend du temps. «Lorsque nous avons demandé pour la première fois à chaque salarié de désigner une association pour la distribution de notre dotation financière de 1 % du chiffre d'affaires, beaucoup se sont sentis désemparés. Puis, après trois ans, ils ont pu constater l'utilité de leur don.

Il en sera sûrement de même avec le mécénat de compétences, mais cela nécessite un apprentissage collectif plus long qu'on ne le pensait», regrette Arnaud de Langautier. Marc Girollet, lui, est déjà convaincu : «J'offre de la matière grise, c'est important pour une association dont le budget reste bien souvent limité.» Un apport qui ne coûte rien et qui pourtant n'a pas de prix. ■

par Séverine Leboucher

@Sev_Leboucher

« Quand on manie les chiffres et les concepts, on ressent le besoin de revenir à des choses concrètes, au sens des réalités. »

Une fiscalité pas si attractive

Comme toute forme de mécénat, le mécénat de compétences bénéficie d'un régime fiscal avantageux : les entreprises peuvent déduire 60 % de leur don du montant de leur impôt lors de l'année du versement, ce don étant calculé sur la base du salaire brut du collaborateur, charges patronales comprises. Cette réduction d'impôt est toutefois plafonnée à 0,5 % du chiffre d'affaires annuel hors taxe, toute forme de mécénat cumulée. « Les sommes allouées par La Financière de l'Echiquier à sa fondation dépassent ce seuil », relève ainsi Alix Bouwyn. Même constat du côté d'Amplegest, qui budgète chaque année 1 % de son chiffre d'affaires pour son seul mécénat financier. « Au global, 45 % des entreprises mécènes ne défiscalisent pas leurs dons. Le mécénat de compétences, en particulier, n'est pas défiscalisé, assure Camille Marc. Et ce, même si le plafond n'est pas atteint. »

« Depuis 2017, nous cherchons à aller plus loin dans notre engagement philanthropique en proposant aux associations des prestations intellectuelles gratuites. »

14 %

14 % des entreprises françaises pratiquent le mécénat et parmi elles,

11 %

11 % le font sous la forme du mécénat de compétences.

« Les compétences des sociétés de gestion, très axées sur la finance de marché, ne sont pas non plus nécessairement alignées avec les besoins des associations. »

Pro bono, mécénat et bénévolat de compétences : quelles différences ?

Si les trois notions font référence à des actions associatives utilisant des compétences professionnelles, seules les deux premières se déroulent principalement sur le temps de travail. « Le pro bono est une forme de mécénat de compétences où ce sont les compétences métiers du collaborateur (par exemple la comptabilité) qui sont directement mises à profit », explique Camille Marc. Dans le mécénat de compétences au sens large, ce sont souvent des « soft skills » comme l'esprit de synthèse, le sens de la pédagogie ou l'empathie qui sont mobilisés.

« J'offre de la matière grise, c'est important pour une association dont le budget reste bien souvent limité. »

