

Le mécénat de compétences

Un outil pour gérer les intercontrats dans le secteur des SSII

L'intercontrat concerne la situation des salariés en attente de leur prochaine mission. C'est par définition une situation temporaire et un manque à gagner pour l'entreprise. Comment penser cette gestion RH à moindre coût et de façon différenciante ? Et si l'intercontrat devenait un levier de création de valeur ? / Illustrations : Fersten

Les termes du constat

Chaque jour, l'industrie française des services informatiques paie le salaire de plusieurs milliers de consultants et ingénieurs en intercontrat. C'est le constat établi par Jean Millerat, fondateur de WECENA, société conseil en mécénat de compétence informatique.

Les intercontrats sont souvent trop courts pour donner lieu à un travail productif. A moins d'investir dans des méthodes et des outils de knowledge management qui sont onéreux, il faut un minimum de temps à un ingénieur pour se plonger dans un nouveau projet (cf. la loi de Brooks, lire notre encadré, ci-contre) et les con-



Par Armelle Gros, Responsable formation et évolution des métiers, Direction des Affaires Culturelles de la Ville de Paris

technologiques innovantes pour répondre à des problèmes de société. Il constitue une chance pour les organismes d'intérêt général d'améliorer leur efficacité et de démultiplier la portée de leurs actions.

En France, un ingénieur informaticien coûte près de 80 k€ par an. 92% des associations ont un budget annuel de moins de 100 k€ (Viviane Tchernonog, 2007).

Même les ONG importantes dépensent moins de 2,5% de leur budget pour des dépenses informatiques alors même que les entreprises ou les services publics qui ont la même taille y consacrent 2,6% à 8% de leur budget. Tels sont les termes d'une équation qui ne semble pas, à première vue, être difficile à résoudre.

nat de compétences entrainé dans la boîte à outil des DRH...

Le mécénat de compétences

Le mécénat de compétences est une des modalités possibles du mécénat à côté du mécénat financier et en nature. Il consiste en une mise à disposition de personnel sous la forme d'une prestation de services ou d'un prêt de main-d'œuvre pour réaliser des opérations d'intérêt général. Il s'inscrit dans le cadre de la loi du 1^{er} août 2003 relative au mécénat, associations et fondations et de l'article 238 bis du code général des impôts.

Le mécène bénéficie d'une réduction d'impôt égale à 60% de ses dons en numéraire ou de 26,67% du coût salarial pour ses dons en compétences² et plafonnée à 0,5% du chiffre d'affaires de l'année durant laquelle s'effectue l'opération.

La valeur des contreparties concédées au mécène par la structure mécénée est limitée au

« Le mécène bénéficie d'une réduction d'impôt égale à 60% de ses dons en numéraire ou de 26,67% du coût salarial pour ses dons en compétences¹. »

naissances ne sont pas facilement transmissibles d'un consultant à l'autre. La plupart des sociétés informatiques préfèrent investir dans un effort commercial accru pour réduire ces périodes de non-activité.

Parallèlement, une fracture numérique de compétences sépare le monde de l'intérêt général et celui de l'entreprise. Cet accès à des compétences informatiques de haut niveau doit être l'occasion d'inventer des solutions

Des solutions innovantes

Fin 2009, WECENA a accompagné OPEN (acteur de référence du Top ten des sociétés de services informatiques françaises) et NEOXIA dans un projet de mécénat de compétences autour de la dyspraxie. Ces deux SSII ont proposé les compétences de six de leurs ingénieurs, tous en intercontrat, à l'association Dyspraxique Mais Fantastique (DMF) pour adapter sur informatique des manuels scolaires à destination des enfants ayant des troubles de l'apprentissage.

La dyspraxie est un trouble de l'apprentissage proche de la dyslexie mais connu depuis bien moins longtemps. Pourtant, elle touche 250 000 enfants scolarisés en primaire (entre 5% et 7% des enfants âgés de 5 ans à 11 ans). Equipés d'outils informatiques adaptés, ces enfants réussissent leur scolarité et se révèlent exceptionnels, à l'exemple de célébrités dyspraxiques telles que Sir Winston Churchill ou Daniel Radcliffe, l'acteur de la série « Harry Potter ».

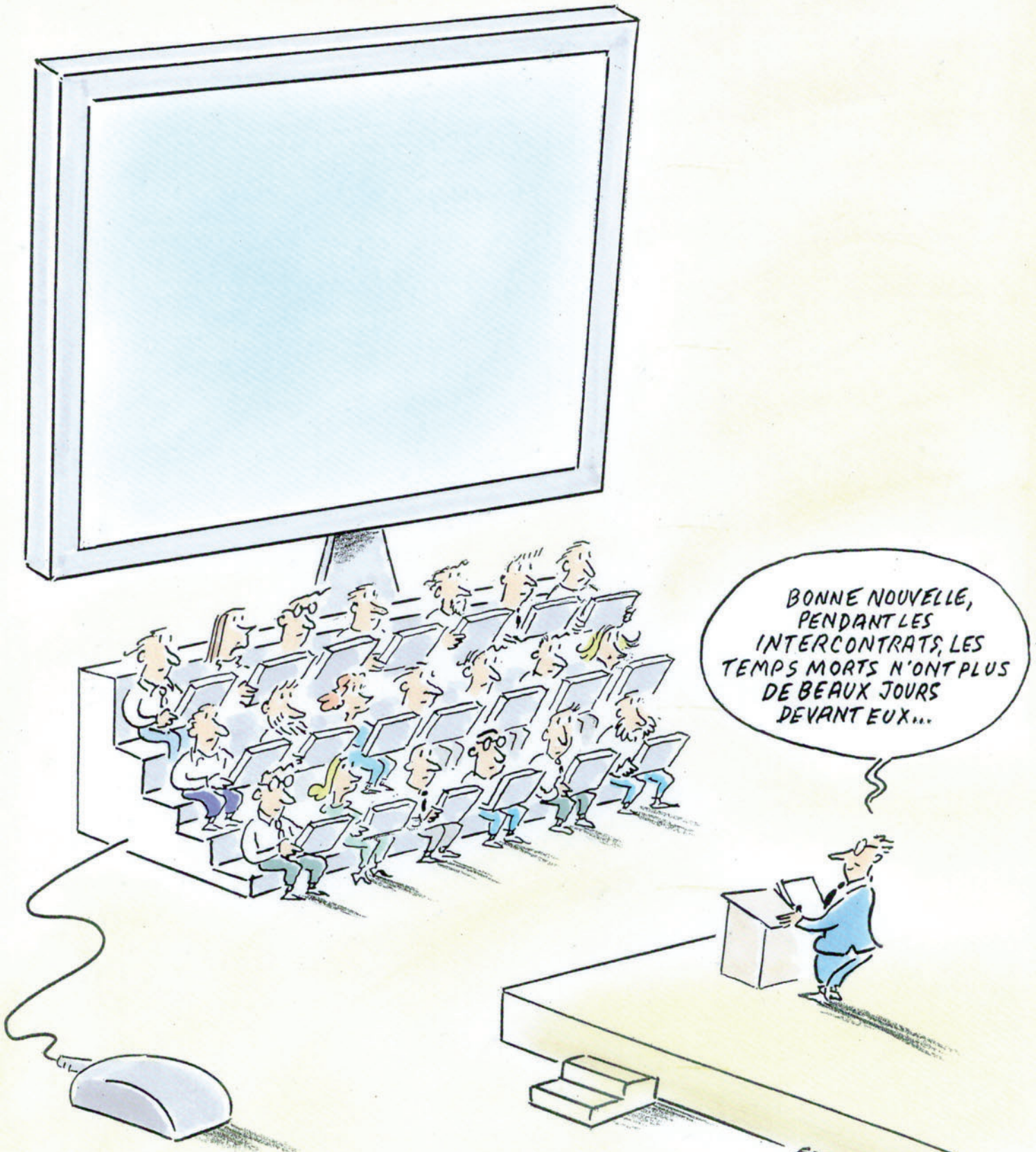
Le dispositif du mécénat de compétences est encore peu répandu en France. Et si le mécé-

La loi de Brooks

La loi de Brooks – d'après Frederick Brooks – est une prédiction sur la productivité des projets informatiques, selon laquelle ajouter des personnes à un projet en retard accroîtrait son retard (« *Adding manpower to a late software project makes it later* »).

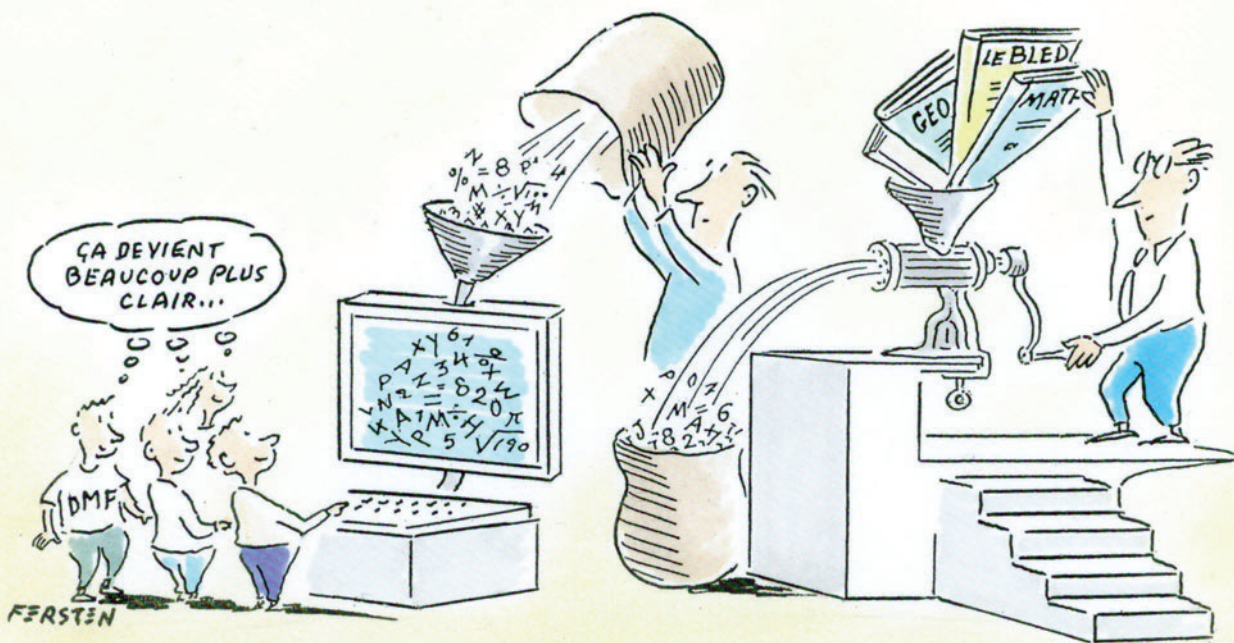
Le postulat est le suivant : la plupart des tâches ne sont pas partitionnables et les nouveaux arrivants font perdre du temps aux équipes en place en temps de communication. Ce temps perdu étant proportionnel à $n/(n-1)$ (où n est le nombre de personnes impliquées).

maximum à 25% de la valeur du don. Le mécénat de compétences se distingue du parrainage, du congé solidaire international et du bénévolat de compétences. Il est souvent assimilé à la fondation d'entreprise et à l'association. La première étant une des modalités d'exercice du mécénat, l'autre une des



BONNE NOUVELLE,
PENDANT LES
INTERCONTRATS, LES
TEMPS MORTS N'ONT PLUS
DE BEAUX JOURS
DEVANT EUX...

PERSTEN



Fersten

■■■ structures éligibles à recevoir des dons via le mécénat.

Les bénéficiaires

Côté salariés, ce type de mission contribue à valoriser ses compétences en phase d'intercontrat tout en maintenant son niveau d'employabilité. Participer à des projets d'intérêt général favorise un enrichissement personnel et professionnel. Pareille expérience développe des compétences extrarôles, telles l'agilité et l'adaptabilité, tout en renforçant motivation et engagement.

Côté employeur, les contraintes sont réduites à l'extrême : peu de frais de mission (l'essentiel du travail est réalisé à distance ou à proximité), pas de manque à gagner (les interventions s'interrompent sans préavis, dès retour en mission lucrative). Les pratiques de mécénat de compétences contribuent à renforcer un sentiment d'appartenance et à améliorer la marque employeur via l'exercice de la Responsabilité Sociale et Environnementale de l'entreprise, de manière à faciliter le recrutement de meilleurs profils. De plus, le mécénat de compétences constitue une opportunité de professionnalisation et de transfert de compétences. Les SSII voient dans le Wecena une bonne occasion de mettre en pratique, pour le monde associatif, des compétences informatiques parfois nouvellement acquises en formation. Les connaissances acquises par l'apprentissage pratique et par l'expérience sont directement liées à la notion de boucle d'apprentissage dégagee

par Guy Le Boterf³. Par ailleurs, ce type d'opération a un impact potentiel en termes de croissance. Il représente un atout en matière de référencement opéré par les directions des achats ou lors de réponse à des appels d'offre publics ou privés. En outre, il vaut mieux apporter des compétences à l'extérieur que de verser de l'argent à une structure mécénée qui fera travailler des concurrents.

Un cadre à formaliser

Le contrat de mécénat n'est pas obligatoire. En principe, un simple accord de volontés entre les parties suffit. Toutefois, il est conseillé d'établir une convention écrite, comme pour les mécénats financiers. Dans ce cas, il sera précisé s'il s'agit d'un prêt de main-d'œuvre ou d'une prestation de services. La convention doit aussi prévoir le contexte dans lequel s'inscrit cette opération, les besoins du bénéficiaire, les capacités et la volonté du mécène.

L'avantage RH

Ce type de projet positionne les RH comme des « Business Partner » en aidant l'entreprise à atteindre ses objectifs et à aligner ses pratiques de GRH à ses grandes orientations RSE.

Le mécénat de compétences a probablement de beaux jours devant lui !

Et si le mécénat de compétences était la solution RH différenciante de demain ? ■

¹ Dans le cas d'un mécénat en compétences, la réduction d'impôts est de 26,67% et non de 60% car les charges salariales correspondantes ne sont plus déductibles de l'assiette fiscale de l'impôt sur les sociétés (« réintégration extra-comptable » / 26,67% = 60% - 33,33%).

² Etude de l'Association pour le Développement de la Documentation sur l'Economie Sociale (ADDES), Tchermonog V., CNRS, novembre 2007, « Les associations en France, poids, profils et évolutions, financements publics et privés, emploi salarié et travail bénévole, gouvernance », Centre d'économie de la Sorbonne, www.addes.asso.fr/IMG/pdf/2007-5_Tchermonog-2.pdf

³ Dans le cas d'un mécénat en compétences, la réduction d'impôts est de 26,67% et non de 60% car les charges salariales correspondantes ne sont plus déductibles de l'assiette fiscale de l'impôt sur les sociétés (« réintégration extra-comptable » / 26,67% = 60% - 33,33%).

⁴ Le Boterf G., 2009, « Repenser la compétence », Eyrolles, éditions d'Organisation.

⁵ Binder O., 2007, « Guide juridique et fiscal du mécénat d'entreprise ».

⁶ Détail de l'apport en mécénat, durée de la convention, contraintes particulières (qualité, certification, savoir-faire), mention d'un éventuel maître-d'œuvre, mise en place d'un ou plusieurs comité(s) (directeurs stratégique, scientifique, etc.) appelés à statuer ou éclairer les décisions en cours de projet, budget alloué, détail du périmètre des interventions (en propre, sous-traitées), représentativité des parties prenantes au sein des comités (equi-répartition), clauses suspensives (en particulier celles relatives à la reconnaissance du caractère éligible du bénéficiaire au titre des dispositions de l'article 238bis du CGI), obligations de moyens pour la structure bénéficiaire (i.e. mise à disposition d'équipe de coordination, démarche relative au rescrit fiscal, etc.) et obligations réciproques, surtout sur le domaine de la communication (validation mutuelle des éléments de communication, délai de réponse maximal à sollicitation pour communication, etc.).