

Partenariats entreprises et associations : des bénéfices partagés



Réalisé sur base du Guide de l'engagement associatif des salariés écrit en 2016 par



Co-organisé par



En partenariat avec



EDITO

Le développement d'alliances entre associations et entreprises est un moyen efficace pour allier « performance et développement humain » et pour replacer l'entreprise au cœur de son territoire.

En juin 2015, une rencontre, dans les locaux de la Métropole, visait à sensibiliser les entreprises, les associations et les collectivités aux enjeux et bénéfices de ces nouveaux liens qui se créent entre ces acteurs. Réalisations concrètes, échanges et pistes d'action étaient au cœur de cette manifestation.

La sortie du guide national du Rameau/MEDEF, en juillet 2016, est une nouvelle opportunité de promouvoir ces partenariats, au travers de **l'engagement associatif des salariés**. En plus de l'aide apportée aux associations, les bénéfices qui en découlent sont nombreux pour les entreprises et leurs salariés. Sur la Métropole de Lyon, de nombreuses entreprises de toutes tailles agissent pour créer ces partenariats ; trois d'entre elles témoignent ce 9 mars.

Pour organiser cette nouvelle rencontre, six acteurs **impliqués dans l'agglomération lyonnaise ou sur le territoire national ont mis en commun leur expertise et leur connaissance de terrain** sur la question des partenariats entreprises-associations.

Cette nouvelle manifestation, au travers des témoignages croisés, aborde quelques questions clés :

- En quoi consistent ces partenariats qui offrent un engagement aux salariés ?
- Quelles sont les modalités de mise en œuvre ?
- Quels en sont les bénéfices pour les parties prenantes : dirigeants, salariés, associations ?
- Quelles perspectives nouvelles s'ouvrent pour le monde de demain ?

Le collectif organisateur



SOMMAIRE

Remerciements	p. 4
Programme	p. 5
Les co-organisateurs	p. 7-8
Les porteurs du guide	p. 8
Les grands enseignements	p. 9-10
Les études de cas :	p. 11-16
- Cas n°1 Groupe SEB	p. 11-12
- Cas n°2 HTP Centre EST	p. 13-14
- Cas n°3 Insign	p. 15-16
Pour aller plus loin	p. 18-20

REMERCIEMENTS

Nous tenons à remercier la Métropole de Lyon qui a rendu possible cet évènement ainsi que M. David Kimelfeld pour son intervention.

GRAND LYON
la métropole

Merci également à Philippe Patteyn de Oui et Hop qui anime cette soirée en pro bono (bénévolat)



PROGRAMME

Jeudi 9 mars - Au Centsept - Lyon

Témoignages et échanges à partir du Guide de l'engagement associatif des salariés (le MEDEF et le RAMEAU, 2016)

La période actuelle voit émerger des nouveaux partenariats reliant des acteurs qui, voici à peine 10 ans, s'ignoraient encore. Dans ce cadre, les entreprises ont eu l'idée d'inviter, peu à peu, leurs salariés à s'impliquer à travers une offre associative riche et variée, promue par leur Fondation, leur service RH ou communication interne. Grandes entreprises, PME et désormais TPE sont embarquées dans un mouvement, jugé aujourd'hui, sans précédent, en France.

Cette Soirée vous propose de mieux cerner les réalités de l'engagement associatif des salariés. Elle donnera la parole à des entreprises et associations qui ont déjà mené un partenariat, et donnera la place à des échanges entre participants de tous horizons. Son seul but est de convaincre ceux qui hésiteraient encore à faciliter et soutenir l'engagement associatif des salariés.



[Déroulé]

Animation par Philippe Patteyn de Oui et Hop

18h - Accueil

Mot d'introduction

**Intervention de David Kimelfeld,
vice-président de la Métropole de Lyon**

**Point de vue expert par Charles-Benoît Heidsieck,
Président Fondateur du RAMEAU et Stanislas Chapon,
Président de la Commission Rapprochement des Mondes du MEDEF**

Témoignages du Groupe SEB, d'Insign et d'HTP Centre EST

Ateliers de co-construction

**Rapport d'étonnement par Nicolas Millet, Direction de l'Industrie,
de la Compétitivité et des Territoires
la CCI LYON METROPOLE Saint-Etienne Roanne**

20h30 - Cocktail

LES CO-ORGANISATEURS

PRÉSENTATIONS

AEH

Les AEH animent un espace de réflexion et d'expérimentation pour le développement d'un entrepreneuriat plus humaniste. Lieu original croisant apports pratiques et théoriques, dans une dynamique de co-construction et d'intelligence collective, les AEH organisent des ateliers et des conférences, ils conduisent des expérimentations et des recherches-actions, ils mettent en lien des acteurs engagés dans une dynamique d'innovation sociale : partenariats entre organisations, gouvernance plus humaine, nouveaux modèles économiques et citoyens.

→ www.les-aeh.org



Fondation Émergences

La Fondation Emergences réunit 30 chefs d'entreprises engagés dans le mécénat de compétences. Fondation d'entreprises lyonnaises, Emergences a vocation à accompagner des porteurs de projet qui souhaitent développer leurs initiatives d'innovation sociétale. Elle met à leur disposition pendant 3 ans les compétences de dirigeants nécessaires à la viabilisation de leur démarche.

→ www.fondation-emergences.fr



Le Centsept

Le Centsept est un lieu de co-crédation de projets répondant aux besoins sociaux et environnementaux du territoire. Situé au 107 rue de Marseille à Lyon, il réunit entrepreneurs sociaux, entreprises, collectivités et experts autour de plusieurs missions : analyse des besoins du territoire, détection et co-crédation de solutions, accélération de projets, sensibilisation à l'innovation et à l'entrepreneuriat social.

→ www.lecentsept.fr



Pro Bono Lab

Créée en 2011, l'association Pro Bono Lab est un laboratoire d'innovation citoyenne spécialisé en bénévolat et mécénat de compétences dont l'ambition est de permettre aux organisations à finalité sociale d'accéder aux compétences dont elles ont besoin. Pour ce faire, Pro Bono Lab invente et essaime des formats d'engagement innovants en coopérant avec les entreprises, les fondations, les associations, les collectivités, les universités et les grandes écoles, en France et à l'étranger.

→ www.probonolab.org



Tous Unis Tous Solidaires

Si beaucoup de citoyens s'engagent comme bénévoles, beaucoup ne le font pas par manque d'information... Pour dépasser cela, les principales associations, ONG et collectifs de la Métropole de Lyon ont lancé le projet TOUS unis TOUS solidaires ! Un simple « clic » permet une rencontre entre un bénévole et un citoyen qui veut le devenir pour « tester l'expérience bénévole ». Organisée pendant tout un mois, cette opération a permis à 1500 citoyens de concrétiser leur envie d'agir, dans tous les domaines (sport, culture, social).

→ www.tousunistoussolidaires.fr

**TOUS UNIS
SOLIDAIRES**

Unis-Cité

Association pionnière du Service Civique en France, Unis-Cité œuvre pour qu'il devienne naturel que tous les jeunes consacrent une étape de leur vie à la collectivité. Le programme proposé par Unis-Cité permet de rassembler des jeunes de toutes origines sociales et de tous niveaux d'études, qui travaillent en équipe sur différentes missions de solidarité. Unis-Cité développe également les Journées Solidarité Entreprises, des missions d'intérêt général réalisées par des salariés d'entreprises au sein d'associations du territoire.

→ www.uniscite.fr

UnisCité

LES PORTEURS DU GUIDE PRÉSENTATIONS EXTRAITES DU GUIDE

Le RAMEAU

« Cette publication s'inscrit dans le prolongement à la fois du guide « Construire ensemble », sur les partenariats entre les entreprises et les associations, ainsi que du rapport interministériel sur l'engagement des actifs co-piloté par Le RAMEAU. Nos travaux de recherche montrent que la dynamique d'engagement associatif des salariés est déjà très développée. L'objectif de ce guide est donc d'éclairer les entreprises à partir d'expériences de leurs pairs. Le partage des bonnes pratiques permet de faire émerger de nouvelles idées. » *Charles-Benoît Heidsieck - Président-fondateur du RAMEAU, président du comité Associations du MEDEF*


Le RAMEAU
Co-construisons demain

Le MEDEF

« Aujourd'hui, quasi un tiers des salariés seraient déjà bénévoles dans des associations. Ceci démontre un engagement associatif fort. Nombreuses sont en effet les initiatives qui méritent d'être connues et dont les entreprises peuvent s'inspirer. Les entreprises ne l'ignorent pas mais il appartient au MEDEF d'en démontrer les bénéfices et les moyens de les obtenir. Le rôle du MEDEF est aussi de donner envie et d'offrir des outils d'information et d'aide à la décision, qui sont autant de leviers pour soutenir les entreprises intéressées. » *Stanislas Chapron - Président de la commission Rapprochement des mondes*


MEDEF

GRANDS ENSEIGNEMENTS

DU GUIDE DE L'ENGAGEMENT ASSOCIATIF DES SALARIÉS

Les bénéfices pour les entreprises

Les programmes ou actions d'engagement des salariés au sein des associations sont majoritairement portés par les directions RSE et les Fondations d'entreprise, parfois par les directions des ressources humaines des entreprises ou la direction de la communication interne. Quelles qu'elles soient, toutes ces directions insistent sur la nécessité de mettre en place au sein de l'entreprise des dispositifs cadrés, permettant de lever les craintes du management que l'engagement associatif des salariés viennent interférer avec la bonne réalisation de l'activité.

L'entreprise y trouve des bénéfices tant dans :

1. Le projet d'entreprise

- Il favorise la transversalité et le décloisonnement amenant les acteurs de différentes directions à travailler ensemble. Il permet notamment de développer des modes de travail collaboratifs.
- Il est levier d'**ancrage territorial pour l'entreprise**, qui tisse, via l'implication de ses salariés, des liens avec les structures d'intérêt général de son territoire de proximité. Cela contribue à agir ensemble au service d'jeux territoriaux.
- Il contribue à la cohésion interne :
 - Il renforce la **motivation** et la fierté d'appartenance des salariés.
 - Il développe le **vivre ensemble**, autour de nouvelles expériences humaines collectives.
 - Il redonne du **sens au travail** de l'encadrement, en sortant les managers intermédiaires des activités quotidiennes.
- Il contribue à la **consolidation de la marque employeur**, et permet à ce titre d'attirer les jeunes talents.
- Il a un **effet positif sur la communication** de l'entreprise, tant interne qu'externe.

2. La relation salarié(e)/entreprise

- Il est source d'**épanouissement au travail** et donc levier de bien-être et de motivation.
- Il est vecteur de **développement de compétences** soit, sur des compétences similaires à celles développées dans le cadre de l'activité professionnelle par leur utilisation dans un nouvel environnement, soit sur de nouvelles compétences complémentaires. Ce développement de compétences peut, notamment, aider le salarié dans une démarche de mobilité professionnelle ou de préparation à la retraite.

Les bénéfices pour les salariés

L'évolution observée entre 2010 et 2016 montre une progression régulière de la proportion des actifs bénévoles dans une association.

Pour toutes les générations, l'envie d'agir ou de s'engager repose avant tout sur le souhait d'être utile pour les autres et pour la société en général. Les autres motivations principales que sont l'épanouissement personnel et la cause défendue arrivent plus loin.

Interrogés dans le cadre d'une enquête qui leur était spécifiquement consacrée, les actifs ont confirmé leurs ressorts altruistes. Plus de la moitié d'entre eux souhaitent

mettre leurs compétences professionnelles au service d'une cause d'intérêt général et apporter un sens à leur vie, au travers de leur engagement.

L'esprit d'équipe et la poursuite d'un projet collectif sont aussi un moteur d'engagement pour un tiers de ces bénévoles.

Enfin, ils sont 18 % à déclarer que leur activité bénévole est un moyen de surmonter leurs insatisfactions professionnelles. Cette motivation concerne tout particulièrement les personnes au niveau de diplôme modeste : comme une façon de compenser un manque d'épanouissement dans leur métier.

Les bénéfices pour les territoires

L'engagement bénévole est au cœur de la spécificité associative. Le bénévolat des salariés des entreprises répond aujourd'hui à un fort enjeu de **renforcement des associations** :

Par la diversité des participants au projet associatif

L'intergénérationnel, tout comme d'autres formes de diversité de profils, est un facteur clé de succès de la consolidation et de la pertinence des projets associatifs. La présence de bénévoles en activité, et non uniquement de jeunes ou de retraités est, ainsi essentielle. Cette mixité, tant sociale que culturelle, est l'une des caractéristiques des associations, qui sont des lieux créateurs de lien social et d'expression du vivre ensemble.

Par le renouvellement et le rajeunissement de la gouvernance associative

Cette question devient une priorité pour de nombreuses associations. Tout comme le renouvellement des salariés en raison de la pyramide des âges (600 000 départs à la retraite d'ici 2020), celui de la gouvernance associative est fondamental pour la pérennisation et le développement de l'action.

Par la consolidation des compétences

Dans un contexte où le poids des associations, comme troisième pilier du paysage socio-économique français, augmente, l'exigence de développement de nouvelles compétences s'accroît (exemples : ressources humaines, gestion financière, systèmes d'information, communication...). L'intégration de bénévoles qui sont par ailleurs salariés, disposant d'une expérience professionnelle exercée dans un autre cadre, contribue à enrichir les pratiques des associations.

Par le renforcement de la mobilisation collective autour du projet associatif

La participation active des bénévoles à la définition du projet commun, dans une dynamique d'ouverture, est l'une des clés de la mobilisation des énergies. La vision des salariés des entreprises vient compléter celle d'autres catégories de bénévoles. Cette articulation est essentielle non seulement au bon fonctionnement de l'association, mais aussi à la pertinence des actions réalisées.

ÉTUDES DE CAS

Cas n°1 > Groupe SEB

1. Programme d'engagement

Activités : Fabrication d'équipements électro-ménagers.

Éléments caractéristiques : Un fort ancrage territorial, structuré autour du service RH qui porte les actions d'engagement des salariés.

Données clés :

- CA 2015 : 4,78 Md€
- 7 000 salariés en France
- 25 800 salariés dans le monde
- Présence dans 150 pays

Objectifs des propositions de mécénat de compétences :

- Mobiliser les collaborateurs de Seb avec une articulation entre l'engagement du groupe et celui des salariés (« faire avec eux »).
- Poursuivre le dialogue avec les parties prenantes externes dans les territoires d'implantation du groupe.

Modèles d'implication des salariés :

Partenariat associatif, articulation des temps et mobilisation RH.

2. Structuration du programme d'engagement des salariés

Quatre domaines d'intervention : la réinsertion professionnelle, la réinsertion sociale par l'amélioration des conditions de vie dans l'habitat, la réinsertion par l'éducation et la formation, l'aide aux personnes en difficulté pour des raisons de santé

1. Engagement des salariés (sur temps de travail ou sur temps personnel)

- Sourcing de projets via Apisol (Appel à projets interne solidaire) : un appel à projets interne annuel auprès des salariés du groupe. Chaque projet est doté d'une enveloppe annuelle. Les projets sélectionnés peuvent bénéficier de dons de produits de l'entreprise selon les opportunités.
- Interventions auprès d'associations sélectionnées par le fonds de dotation : tutorat, témoignage, formation... ou participation aux activités sur leur site ou au sein des locaux du groupe.
- Mobilisation sur des événements sélectionnés : participation à des manifestations sportives avec les clubs sportifs des quartiers classés en « politique de la ville ».
- Depuis 2015 est organisée une Charity Week à envergure internationale qui mobilise les 37 sites du groupe. Le thème fixé en 2015 était l'enfance défavorisée. La durée : deux semaines. Sur cette période, chaque site ainsi que le siège, sont invités à imaginer une animation qui leur est propre qui doit mobiliser les salariés, et ce sur un temps choisi.

2. Articulation des temps (sur temps personnel)

Accès aux congés solidaires (offre qui n'est pas reconduite chaque année).

3. Contribution financière des salariés

Prêt solidaire : une trentaine de projets sélectionnés. Le fonds de dotation abonde proportionnellement aux sommes apportées par les salariés.

3. Moyens mis en œuvre

Moyens financiers :

Dotation 2015 : 320 000 € + 85 000 € de dons produits.

Moyens humains :

- Une équipe de trois personnes avec un DG à temps partiel, un ETP et un contrat en alternance (niveau Master II). Les activités sont organisées avec les responsables RH du siège, des sites et des filiales, s'il y a lieu.
- Des ambassadeurs du fonds de dotation issus des services RH des sites.
- Un comité opérationnel, piloté par le DG, organise les activités du fonds de dotation. Douze personnes représentatives

des salariés et des sites analysent, débattent et valident les projets proposés. Il se réunit deux fois par an.

Communication :

- Les vecteurs de communication internes sont mobilisés pour les activités du Fonds.
- Une « journée des bénévoles », une fois par an. L'objectif recherché est de faire se rencontrer les salariés qui se sont mobilisés. Ces journées sont à thème, avec souvent des témoins issus des associations soutenues.

4. Résultats

Pour le Groupe SEB

Résultats quantitatifs

100 collaborateurs volontaires (ou salariés volontaires) par an, sur les sites en France.

Résultats qualitatifs

- Un ancrage territorial.
- Un ancrage des valeurs du groupe Seb.
- Une fierté d'appartenance au groupe Seb et la valorisation de sa réputation.
- Une motivation des salariés renouvelée notamment pour ceux issus de l'immigration.
- Une cohésion sociale vivante par le changement de regards des salariés sur leurs « complices » de volontariat.

Pour le bien commun

- Des échanges interculturels par les rencontres « humaines » entre associations et salariés volontaires.
- Une « contribution » aux réponses aux besoins sociétaux, portées par les associations soutenues.

Pour les associations

- Mise en lumière de la vocation des associations : diffusion des messages et principes d'action.
- Des forces vives pour la réalisation de leurs activités.
- Un soutien financier ou en nature pour la réalisation de projets, souvent structurants : 35 projets soutenus par an pour un montant qui ne dépasse pas, pour chacun, 20 K€.
- Un tremplin pour le bénévolat dans la durée : des volontaires qui s'engagent durablement, à titre personnel.



Découvrez l'intégralité
de l'étude de cas ici :
<http://buff.ly/2lwDaPM>

ÉTUDES DE CAS

Cas n°2 > HTP Centre EST

1. Mécénat de compétences

Activités : Nettoyage de graffitis.

Éléments caractéristiques : Située en zone franche, l'entreprise a saisi l'opportunité du mécénat de compétences pour enrichir le dialogue social au sein de l'entreprise.

Données clés :

- CA 2015 : 1,2 M€
- 15 salariés
- 3 établissements
- Un siège basé à Vaulx-en-Velin (69)

Objectifs des propositions de mécénat de compétences :

- Faire vivre le lien de proximité entre collectivité, entreprise et association.
- Croiser l'engagement du chef d'entreprise au sein du club de handball (vice-président de la commission « Éducation et insertion ») et celui au sein de l'entreprise.
- Saisir une opportunité pour renforcer les liens au sein de l'entreprise

Modèle d'implication des salariés :

Mobilisation RH.

2. Description du mécénat de compétences

La participation des collaborateurs volontaires, au tournoi interentreprises organisé par le club de handball de Vaulx-en-Velin (sur temps personnel).

- Engagée dans un mécénat de compétences avec le club de handball de Vaulx-en-Velin, la chef d'entreprise observe que les valeurs portées par le sport sont les mêmes que celles promues au sein de son entreprise : exemplarité, esprit d'équipe, solidarité, loyauté.
- Forte de ce constat, elle saisit l'opportunité d'un tournoi interentreprises pour y associer ses collaborateurs.
- La mobilisation est relayée par une jeune secrétaire promue au rang de manager d'équipe. Vite convaincue de l'intérêt de l'opération, elle réunit rapidement le nombre de salariés nécessaire.
- L'organisation de la manifestation s'inscrit dans un cadre structuré. Par équipe de 4 à 5, les salariés se sont confrontés aux équipes adverses, tout au long d'une après-midi, après avoir été coachés par les filles du club de handball.
- À l'issue des tournois, d'autres ateliers complètent la manifestation : concours d'œnologie, etc. et un moment de témoignages durant lequel chacun est invité à s'exprimer sur sa participation.

3. Moyens mis en œuvre

Moyens financiers :

Une participation de 30 €/personne soit 240 € au total.

Moyens humains :

La chef d'équipe s'est chargée de constituer l'équipe de volontaires : 6 salariés volontaires, représentatifs des différentes fonctions auxquels il s'agit d'ajouter les 2 dirigeants.

Communication :

Par voie orale et hiérarchique pour la mobilisation des salariés volontaires.

4. Résultats

Pour le HTP Centre Est

Résultats quantitatifs

- Un taux de participation de 40 %.

Résultats qualitatifs

- L'émotion de voir les volontaires défendre avec investissement leur entreprise.
- Un dialogue social renouvelé entre agents et dirigeants : moment privilégié pour mettre à l'épreuve l'individuel et le collectif, l'acceptation de la différence et la vie d'équipe ; cette manifestation a permis de mieux comprendre et connaître chacun des salariés volontaires. Ils sont désormais positionnés de manière un peu différente sur les chantiers : « Certains ont besoin de challenge. D'autres ont un rôle de régulateur, de grand frère... ».
- « Le lendemain de la manifestation, les salariés volontaires sont venus nous remercier : leurs yeux brillaient. » ; « On a récolté quelque chose qu'on ne mesure pas. »

Pour le bien commun

- Rencontre intergénérationnelle (exemplarité, témoignage...).
- Découverte de la différence avec des salariés issus de voies et de cultures multiples.
- Partage de valeurs universelles : loyauté, esprit d'équipe...

Pour les associations

- Une collecte de ressources financières complémentaire.
- La fierté pour les membres du club de guider des salariés dans l'activité sportive et de s'enrichir de leur rencontre.
- La promotion et l'image du club de handball.



Découvrez l'intégralité
de l'étude de cas ici :
<http://buff.ly/2lwDaPM>

ÉTUDES DE CAS

Cas n°3 > Insign

1. Programme d'engagement

Activités : Agence de communication.

Éléments caractéristiques : Un programme de mécénat de compétences est parti d'engagements personnels des dirigeants et s'est peu à peu étendu à l'ensemble des collaborateurs.

Données clés :

- CA 2015 : 14 M€
- 140 salariés
- Trois sites : Lyon, Paris, Tournon (07)

Objectifs des propositions de mécénat de compétences :

- Partager des convictions entre collaborateurs et les vivre ensemble.
- Aller au-delà des prestations de l'agence, purement marchandes.
- S'ouvrir à des univers différents, riches et variés.
- Alimenter un état d'esprit d'entreprise.

Modèle d'implication des salariés :

Mise à disposition de compétences.

2. Structuration du programme d'engagement des salariés

Une montée en puissance réussie après une vive incitation des salariés à s'engager.

Au démarrage, une invitation

- La directrice générale invitait ses collaborateurs à l'accompagner dans ses missions de mécénat.
- Peu à peu, elle les a invités à s'engager sur des missions proposées selon les opportunités de « ses » réseaux.
- C'est dans la suite de ce mouvement qu'elle accueille, depuis peu et avec enthousiasme, des suggestions de ses collaborateurs. Ils « apportent » leurs propres missions de mécénat.
- Les trois démarches se juxtaposent, aujourd'hui au sein de l'agence pour composer son mécénat de compétences.
- La solidarité et les liens sociaux sont les thématiques privilégiées.

La réalisation des missions

- Les missions font l'objet des mêmes processus que les missions conventionnelles au sein de l'entreprise.
- Il est établi des factures à 0 € pour les associations aidées. Le temps valorisé est défiscalisé par l'entreprise, à l'appui de la loi de 2003.
- Les collaborateurs qui souhaiteraient s'associer à des missions, sans autant présenter les compétences pertinentes, sont associés dès lors qu'ils en font la demande.

3. Moyens mis en œuvre

Moyens financiers :

- Une dotation de 5 000 € par an à la Fondation Emergences et un engagement pour 5 ans.
- Une dotation de 2 000 €, à la Fondation Entrepreneurs de la cité.

Moyens humains :

- Pas de moyens humains spécifiques dédiés à la recherche et à la logistique des missions.
- Le développement du mécénat repose sur l'investissement personnel de la directrice générale dont le but est d'essaimer.

Communication :

Communication orale avec des rencontres entre collaborateurs de l'agence et des représentants d'associations aidées. Elle vise à informer les salariés de l'agence de l'implication d'Insign et à créer l'émulation, la rencontre, l'envie et l'ouverture.

4. Résultats

Pour Insign

Résultats quantitatifs

Une vingtaine de salariés impliqués en 2014 et 2015

Résultats qualitatifs

- Une forte motivation des collaborateurs qui répondent volontiers aux sollicitations et apportent, depuis peu, leurs propres missions de mécénat, notamment à Paris.
- Un attrait auprès des nouvelles générations, qui sont particulièrement en demande de « sens » dans leur travail. La population de l'entreprise est plutôt jeune (30-35 ans).
- Un enrichissement du collaborateur et de l'entreprise ; les missions de compétence permettant de se confronter à de nouveaux univers.

Pour le bien commun

- Un développement des compétences du monde associatif pour renforcer sa présence et son action.
- Un décloisonnement entre entreprises et associations qui permet de mieux appréhender différents univers et leur complexité pour l'apprivoiser, l'appréhender, voire la comprendre.

Pour l'association

- L'accès à des prestations de qualité qui peuvent structurer le développement des associations dans la durée.
- La diffusion des messages des associations auprès des collaborateurs de l'agence.



Découvrez l'intégralité
de l'étude de cas ici :
<http://buff.ly/2lwDaPM>

POUR ALLER PLUS LOIN...

AEH

Les Ateliers de l'Entrepreneuriat Humaniste (AEH) animent un espace d'échanges et d'expérimentation autour de trois axes :

1. Partenariats et diversité des organisations (entreprises, associations...) : des alliances au service des Hommes
2. Gouvernance et management humanistes : remettre l'humain au centre des organisations
3. Nouveaux modèles économiques et citoyens, pour des projets à visée humaniste

Ces trois axes de travail sont étroitement liés : pour les partenariats entre organisations à statuts différents (structures ESS et entreprises du secteur conventionnel...), les AEH se centrent sur **les impacts en termes de ressources humaines, de management et d'innovation**

➔ **Rejoignez les AEH en devenant à la fois contributeur et bénéficiaire de ce réseau d'acteurs : prenez connaissance de nos travaux sur www.les-aeh.org et recevez nos invitations en envoyant vos coordonnées à contact@les-aeh.org**

La Fondation Émergences

Participer à la Fondation d'entreprises Emergences comme Fondateur, Membre Partenaire ou Bienfaiteur, c'est innover en Rhône-Alpes : le mécénat collectif et le mécénat de compétences sont des démarches nouvelles dans les actions d'intérêt général.

La contribution financière des fondateurs permet de faire vivre l'outil de travail de la Fondation au service des porteurs de projet, c'est-à-dire l'équipe permanente et dédiée qui coordonne l'accompagnement des projets.

Mais c'est l'implication directe en « temps homme » des chefs d'entreprise fondateurs eux-mêmes et de leurs proches collaborateurs qui fait la vraie valeur ajoutée de la Fondation.

De fait, le fondateur est membre du Conseil d'Administration de la Fondation.

sociale engendrés par ces alliances :

- en animant un **atelier et des soirées-débats**, avec des experts et des entrepreneurs, qui facilitent les échanges de pratiques entre acteurs, le transfert de savoir-faire et la diffusion de travaux ou de repères d'action (environ 2 à 3 ateliers par an, une soirée-débats par an)
- en apportant un **appui méthodologique** aux acteurs sollicitant spécifiquement les AEH (associations, collectivités, entreprises...)
- en conduisant **une recherche-action**, « Part'Innov », avec le centre de recherche en entrepreneuriat social de l'Ucl (CRESO) et **en y associant tous les acteurs intéressés**

Son engagement peut aussi se traduire en tant que :

- Parrain ou marraine dans le cadre de l'accompagnement global et structurant d'un porteur de projet sur 3 ans
- Expert sur une problématique pointue et ponctuelle d'un projet ou mobilisant l'expertise de ses collaborateurs
- Membre d'une commission de la Fondation (accompagnement, porteurs de projets, ressources...)
- Relais de la Fondation dans le sourcing de porteurs et la transmission de leurs dossiers à des structures de financement
- Partenaire événementiel sur des opérations ponctuelles.

➔ **Contact : Véronique de Montlivault, Déléguée Générale, vdemontlivault@fondation-emergences.fr - 04 78 95 54 26**

Le Centsept

L'entrepreneuriat social place l'efficacité économique au service de l'intérêt général. Quel que soit le statut des structures, leurs dirigeants font du profit un moyen et non une fin. 4 critères principaux permettent de qualifier un projet d'entreprise sociale : un projet économique viable, une finalité sociétale, une lucrativité encadrée, une gouvernance participative. Le Centsept a pour objectif de stimuler ces projets par le biais de 5 champs d'action.

- **Analyse des besoins sociaux** : Déterminer les thématiques pour lesquelles les besoins sociétaux sont les plus forts. Mettre à disposition une méthodologie et un savoir-faire pour analyser les besoins d'un territoire donné.
- **Détection de solutions** : Identifier les projets qui répondent aux besoins du

territoire. Mettre en relation les entrepreneurs avec nos partenaires publics et privés pour accompagner leur développement.

- **Co-crédation de solutions** : Co-créditer des solutions entrepreneuriales qui répondent à des besoins peu ou mal couverts aujourd'hui. Mettre à disposition des acteurs du territoire une méthodologie de co-crédation.
- **Accélération de projets** : avec Ashoka, Ronalpia, Le Mouves et InHominé, maximiser l'impact des projets, favoriser les collaborations entre entreprises et entrepreneurs sociaux.
- **Animation et sensibilisation** : Sensibiliser et former les acteurs publics et privés du territoire à l'innovation et à l'entrepreneuriat social.

➔ **Contact : Florence Lécluse, Déléguée Générale**
florence.lecluse@lecentsept.fr - 06 84 73 54 92

Pro Bono Lab

Pro Bono Lab propose des formats d'engagement à destination des entreprises et collectivités **pour impliquer leurs salariés ou des citoyens du territoire**, dans toute la France. En Auvergne-Rhône-Alpes, plus de **70 Missions Probono** ont mobilisé près de **500** volontaires pour conseiller une centaine d'organisations à finalité sociale. Ainsi, 95% des associations affirment que la mission a répondu à un besoin clé pour leur développement.

Côté volontaires 98% recommandent ce type de projet à leur entourage dont :

- **Le Marathon Probono** : une journée facilitée par un animateur pour permettre à une équipe de dix volontaires de répondre ensemble à une problématique exprimée par une structure de l'ESS

- **Le Sprint Probono** : une rencontre entre un représentant d'une structure de l'ESS exprimant un besoin en compétences spécifique et un ou deux volontaires afin d'élaborer ensemble des pistes de solutions.

Pour chaque Mission Probono, Pro Bono Lab assure l'identification de l'association et de ses besoins, l'aide au recrutement, la préparation des volontaires, l'animation de la mission et l'évaluation d'impact.

Pour qu'entreprises, collectivités et organisations de l'ESS développent leurs actions pro bono, nous proposons :

- **Des événements de sensibilisation** : matinales et ateliers
- **Des formations** : modules de 2h à 4h pour dirigeants, RH, managers, salariés

➔ **Contact : Emilie Vuillequez, Directrice Auvergne-Rhône-Alpes**
emilie@probonolab.org - 06 31 18 48 26

Tous Unis Tous Solidaires

Le collectif Tous unis Tous solidaires organise en mars 2018 un « grand rendez-vous » de l'engagement entre les entreprises et les associations, collectifs ou ONG de la Métropole de Lyon.

Cet évènement permettra sous une forme encore à définir, une rencontre entre des salariés qui s'intéressent au bénévolat et des citoyens engagés au sein d'associations œuvrant dans les domaines qui les intéressent (culture, sport, loisir, action sociale). Ils pourront ainsi prendre connaissance de leurs actions concrètes, du temps que cela représente, des modalités mises en œuvre pour concilier vie

professionnelle, familiale et vie « engagée ».

Cet évènement permettra par ailleurs aux salariés de vos entreprises engagés comme bénévoles de bénéficier d'ateliers « formatifs » pour réfléchir à la recherche de bénévoles dans leurs propres associations, sur la base de l'expérience de notre collectif.

Parce que chacun peut trouver dans le bénévolat le moyen de s'épanouir et d'exprimer ses talents : Tous unis Tous solidaires facilite l'accès au bénévolat.

➔ **Contact : Pascal Isoard Thomas**
pascal.isoardthomas@petitsfreresdespauvres.fr - 07 77 26 89 45

Unis-Cité

Envie de vous engager le temps d'une journée au bénéfice d'une association locale ? Unis-Cité peut vous aider !

Filiale de l'association Unis-Cité, Unis-Cité Solidarité Entreprises œuvre depuis plusieurs années dans le champ de la **mobilisation solidaire des salariés** à grande échelle. Nos actions permettent de réunir les **collaborateurs de manière utile et fédératrice** tout en réalisant des projets qui répondent aux besoins exprimés directement par des associations. Tous les revenus d'Unis-Cité Solidarité Entreprises sont reversés à Unis-Cité, association pionnière du service civique des jeunes.

Ce que nous vous proposons :

...construire des projets sur mesure : de 10 à plusieurs dizaines de collaborateurs, partout en Auvergne-Rhône-Alpes, lors d'un séminaire

dans vos locaux ou sur le terrain dans une association, de 3 heures à une journée

...pour mobiliser vos collaborateurs : journée de solidarité, team building solidaire et autres projets sur mesure

...sur des journées solidaires à thématiques variées : environnement, handicap, enfance, lien intergénérationnel, insertion, culture, lutte contre l'exclusion...

...à fort impact social : + de 97 % des collaborateurs mobilisés souhaitent réitérer l'action et + de 98 % des projets sont perçus comme utiles ou très utiles pour les associations.

Nous nous chargeons de tout : montage de projet, logistique, encadrement, bilan... Et toujours sur mesure !

➔ **Contact : Lucile Dianne, Responsable communication**
ldianne@uniscite.fr - 07 61 97 61 74

Les co-organisateur



Notre partenaire



Les relais

